

Pengaruh Budaya Organisasi dan Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Personil di Kepolisian Resort (POLRES) Metro Jakarta Selatan

Yudho Negoro, Imam Muhtadin
Universitas Muhammadiyah Jakarta
boim2012@gmail.com, imam.muhtadin@umj.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of organizational culture and remuneration on job satisfaction and its impact on personnel performance at the South Jakarta Metro Resort Police. A quantitative approach is used with descriptive and associative research types. The research results show that organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction (coefficient 0.489; $p < 0.05$) and personnel performance (coefficient 0.793; $p < 0.05$). Remuneration also has a positive effect on job satisfaction (coefficient 0.353; $p < 0.05$) but not significantly on personnel performance (coefficient -0.053; $p > 0.05$). Job satisfaction has a significant influence on personnel performance (coefficient 0.135; $p < 0.05$). However, neither organizational culture nor remuneration has a significant effect on personnel performance through the mediation of job satisfaction. This research underlines the importance of a conducive organizational culture and fair remuneration in increasing job satisfaction and personnel performance. These findings are relevant for the development of human resource management strategies in police institutions.

Keywords: Organizational Culture, Remuneration, South Jakarta Metro Police

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan remunerasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja personil di Kepolisian Resort Metro Jakarta Selatan. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (koefisien 0,489; $p < 0,05$) dan kinerja personil (koefisien 0,793; $p < 0,05$). Remunerasi juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (koefisien 0,353; $p < 0,05$) namun tidak signifikan terhadap kinerja personil (koefisien -0,053; $p > 0,05$). Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personil (koefisien 0,135; $p < 0,05$). Namun, baik budaya organisasi maupun remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil melalui mediasi kepuasan kerja. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya budaya organisasi yang kondusif dan remunerasi yang adil dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja personil. Temuan ini relevan untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di institusi kepolisian.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Remunerasi, POLRES Metro Jakarta Selatan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting di dalam sebuah organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif, sebab jika tidak adanya pegawai yang kompetitif, organisasi tidak dapat melakukan aktivitasnya

secara maksimal. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia sehingga diharapkan pegawai akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman serta terlindungi dalam melakukan segala aktivitasnya. Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah salah satu organisasi pemerintahan yang berfungsi untuk menjaga keamanan serta ketertiban masyarakat sebagai salah satu prasyarat terselenggaranya proses pembangunan nasional dalam rangka tercapainya tujuan nasional yang ditandai oleh terjaminnya tertib dan tegaknya hukum serta terbinanya ketenteraman, yang mengandung kemampuan membina serta mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah, dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan Masyarakat. Definisi kepolisian menurut Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1997 pasal 1 dan Undang-Undang Kepolisian Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 pasal 1 adalah segala hal-ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kepolisian Negara Republik Indonesia mengemban tugas-tugas kepolisian di seluruh wilayah Indonesia.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu perusahaan menginginkan pegawainya untuk bekerja secara produktif sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap internal dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa Pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan

Pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini, berikut datanya:

Tabel 1. Data Kinerja Personil Di Kepolisian Resort (Polres) Metro Jakarta Selatan

Indikator Kinerja Personil	Nilai Rata - Rata Penilaian Kinerja		
	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Kualitas kerja	83	79,19	77
Kuantitas kerja	75,37	68,73	50,26
Penggunaan waktu dalam bekerja	75,62	74,51	74,51
Kerjasama	90,18	87,21	78,31
Nilai rata-rata	81,04	76,82	63,63

Sumber data: laporan Kinerja Polres metro Jakarta Selatan (data diolah)

Dan berikut tabel standar kinerja di kepolisian Resort Polres Metro Jakarta selatan.

Tabel 2. Tabel Standar Kinerja Di Kepolisian Resort (Polres) Metro Jakarta Selatan

Nilai	Kriteria
81,00 - 100,00	* Hasil Kinerja sangat Baik * Hasil kinerja di atas pencapaian dan dapat dijadikan role model.
71,00 - 80,00	* Hasil Kinerja Baik * Hasil Kinerja di atas rata-rata populasi
61,00 – 70,00	* Hasil Kinerja Cukup * Hasil Kinerja sesuai rata-rata populasi
> 60	* Hasil Kinerja Kurang * Hasil Kinerja sangat jauh di bawah rata-rata populasi

Sumber: Data diolah dari Panduan penilaian kinerja POLRI

Berdasarkan data di atas, Berdasarkan dalam data tersebut pada tabel 1. Data Kinerja Pegawai Kepolisian Resort (Polres) Metro Jakarta Selatan Tahun 2021, 2022 & 2023 terdapat penurunan nilai. Adapun perinciannya yaitu pada dimensi kualitas kerja tahun 2021 sebesar 83,00 mengalami penurunan pada tahun 2022 yaitu sebesar 79,19 dan pada tahun 2023 sebesar 77,00, pada dimensi kuantitas kerja tahun 2021 sebesar 75,37 mengalami penurunan pada tahun 2022 yaitu sebesar 68,73 dan pada tahun 2023 sebesar 50,26, pada dimensi penggunaan waktu dalam kerja tahun 2021 sebesar 75,62 mengalami penurunan pada tahun 2022 yaitu sebesar 74,51 dan pada tahun 2023 sebesar 74,51, pada dimensi kerja sama tahun 2021 sebesar 90,18 mengalami penurunan pada tahun 2022 yaitu sebesar 87,21 dan pada tahun 2023 sebesar 78,31. Sehingga nilai rata - rata kinerja pegawai pada Kepolisian Resort Metro Jakarta Selatan tahun 2021 yaitu sebesar 81,04 dengan hasil

kinerja Sangat Baik mengalami penurunan pada nilai rata – rata tahun 2022 sebesar 76,82 dengan hasil kinerja Baik dan mengalami penurunan pada tahun 2023 menjadi 63,63 dengan hasil kinerja Cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja secara keseluruhan pada tahun 2023 terdapat penurunan bila dibanding pada tahun 2022 dan tahun 2021 dengan data kinerja 3 tahun. Maka berdasarkan data tersebut di atas didalam tuntutan yang semakin berkembang Pegawai Kepolisian Resort Metro Jakarta Selatan wajib selalu meningkatkan kinerja yang lebih baik dari tahun sebelumnya.

Tabel 3. Data Kepuasan Personil Di Kepolisian Resort (Polres) Metro Jakarta Selatan

Indikator Kepuasan Personil	Nilai Rata - Rata Penilaian Kepuasan Personil		
	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Dimensi intrinsik	3,86	3,56	3,44
Dimensi ekstrinsik	3,76	3,29	2,89
Dimensi General Satisfaction	3,53	3,5	2,9
Nilai rata-rata	3,72	3,45	3,08

Sumber data: data diolah

Dan berikut di bawah ini panduan indeks kepuasan Kepolisian Resort Metro Jakarta Selatan .

Tabel 4. Panduan Indeks Kepuasan Kepolisian Resort Metro Jakarta Selatan

Nilai Persepsi	Nilai Interval	Nilai Kepuasan	Keterangan
1	1,00 – 1,75	D	Tidak Baik
2	1,76 – 2,50	C	Kurang Baik
3	2,51 – 3,25	B	Baik
4	3,26 – 4,00	A	Sangat Baik

Sumber Data: Data Diolah Laporan Polres Metro Jakarta Selatan

Berdasarkan tabel 3 tentang indeks kepuasan kerja pegawai yang diukur melalui skala (1 – 4) pada data kepuasan kerja Polres Jaksel, maka dapat dijelaskan yaitu nilai indeks kepuasan kerja pada indikator Dimensi Intrinsik mengalami penurunan dari tahun 2021 ke tahun 2023 nilai indeksnya 3,86 menjadi 3,56 untuk tahun 2022, dan 3,44 untuk tahun 2023, pada indikator Dimensi Ekstrinsik saat ini mengalami penurunan dari tahun 2021 ke tahun 2023 nilai indeksnya 3,76 menjadi 3,29 untuk tahun 2022 dan 2,89 untuk tahun 20223, pada indikator Dimensi General Satisfaction mengalami penurunan dari tahun 2021 ke tahun 2023 nilai indeksnya 3,53 menjadi 3,45 untuk tahun 2022 dan 2,90 untuk tahun 2023. Dari ketiga indikator kepuasan kerja yakni Dimensi Intrinsik, Dimensi Ekstrinsik dan Dimensi General Satisfaction semua indikator mengalami penurunan nilai indeks kepuasannya.

dari tahun 2021 ke tahun 2023 yaitu 3,72 untuk tahun 2021, 3,45 untuk tahun 2022 dan 3,08 untuk tahun 2023.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fatimah Nur Anisya dan Ayu Utari (2023) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja bagi perusahaan. Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan variabel sangat penting bagi sebuah perusahaan. Polri sendiri telah melakukan berbagai perubahan baik pada aspek struktural, instrumen, maupun kultural. Perubahan yang direncanakan ini merupakan suatu usaha sistematis untuk melakukan perencanaan kembali organisasi Polri dengan suatu cara yang dapat membantu untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan reformasi dan untuk mencapai sasaran baru. Proses perubahan ini serta merta akan mengubah pula budaya Polri. Akan tetapi proses perubahan dari budaya yang lama menjadi budaya Polri yang baru sesuai dengan tuntutan reformasi memerlukan waktu yang cukup panjang. Sosialisasi mengenai perubahan Polri, tugas dan fungsinya, masih harus dilakukan, baik bagi seluruh anggota Polri maupun kepada masyarakat umum. Berikut di bawah ini fenomena budaya organisasi Kepolisian Resort Metro Jakarta Selatan:

Tabel 5. Fenomena Budaya Organisasi di Kepolisian Resort Metro Jakarta Selatan Tahun 2023

Indikator budaya organisasi	Fenomena di lapangan
Inovasi dan pengambilan risiko	Belum tersedianya pelatihan yang berfokus pada keterampilan kreatif dan inovatif. Misalnya, <i>workshop</i> tentang pemecahan masalah, pemikiran kritis, dan manajemen proyek.
Perhatian terhadap detail	Belum terbangunnya budaya di mana setiap anggota merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga mereka lebih cenderung memperhatikan detail dalam setiap tugas.
Orientasi terhadap hasil	Sering kali, ada kecenderungan untuk lebih menekankan pada prosedur dan kepatuhan terhadap regulasi daripada hasil yang dicapai. Ini bisa mengakibatkan kinerja yang tidak optimal.
Orientasi terhadap individu	Anggota POLRI sering kali menghadapi situasi stres tinggi. Kurangnya perhatian terhadap kesehatan mental dapat mengurangi kesejahteraan dan efektivitas mereka.
Orientasi terhadap tim	Tanpa orientasi yang jelas, anggota mungkin tidak memahami peran masing-masing dalam tim, yang dapat menyebabkan kebingungan dan konflik. Sehingga Anggota yang tidak terbiasa bekerja dalam tim mungkin lebih fokus pada tugas individu daripada kolaborasi, yang mengurangi sinergi dan efektivitas tim.

Agresivitas	Tanpa sikap kompetitif, anggota mungkin tidak termotivasi untuk meningkatkan keterampilan atau pengetahuan mereka, sehingga menghambat perkembangan pribadi dan profesional.
Stabilitas	Kesinambungan yang rendah membuat sulit untuk mengevaluasi kinerja unit atau individu, karena hasil dapat bervariasi dari satu periode ke periode lainnya.

Sumber data: Observasi penulis di Kepolisian Resort Metro Jakarta Selatan

Berdasarkan tabel 5 tentang fenomena Budaya Organisasi pada Polres Jaksel dilihat masih Belum tersedianya pelatihan yang berfokus pada keterampilan kreatif dan inovatif pada indikator Inovasi dan pengambilan risiko, Belum terbangunnya budaya di mana setiap anggota merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya pada indikator Perhatian terhadap detail, ada kecenderungan untuk lebih menekankan pada prosedur dan kepatuhan terhadap regulasi daripada hasil yang dicapai pada indikator Orientasi terhadap hasil, Kurangnya perhatian terhadap kesehatan mental dapat mengurangi kesejahteraan dan efektivitas mereka pada indikator Orientasi terhadap individu, kurangnya orientasi yang jelas, karena anggota mungkin tidak memahami peran masing-masing dalam tim, yang dapat menyebabkan kebingungan dan konflik pada indikator Orientasi terhadap tim, kurangnya sikap kompetitif, anggota mungkin tidak termotivasi untuk meningkatkan keterampilan atau pengetahuan mereka, sehingga menghambat perkembangan pribadi dan profesional pada indikator Agresivitas dan Kesinambungan yang rendah membuat sulit untuk mengevaluasi kinerja unit atau individu, karena hasil dapat bervariasi dari satu periode ke periode lainnya pada indikator Stabilitas.

Budaya yang diperkuat oleh rasa patriotisme dan loyalitas terhadap institusi kepolisian serta negara, di mana setiap anggota Polres diharapkan untuk bertindak sesuai dengan kode etik dan prinsip-prinsip kepolisian yang tinggi. namun faktanya masih terdapat beberapa masalah terkait budaya organisasi diantaranya kurangnya kerja sama dan sinergi antar unit kerja, serta individualisme yang tinggi. Hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan inefisiensi dalam bekerja. Kurangnya keadilan dan kesetaraan dalam perlakuan terhadap anggota, serta adanya diskriminasi berdasarkan faktor tertentu. Hal ini dapat menyebabkan demotivasi, frustrasi, dan konflik internal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ubaidah dan Rafael (2018), Hasil uji regresi berganda secara serempak kedua variabel independen (budaya organisasi dan kepemimpinan) berpengaruh nyata terhadap kinerja.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai maka juga perlu adanya insentif berupa Remunerasi/Tunjangan Kinerja mempunyai maksud berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi/ Tunjangan kinerja mempunyai makna yang lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan baik secara

langsung, maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin (Sinambela, 2018:5).

Di Kepolisian Resort (Polres) Metro Jakarta Selatan, remunerasi atau sistem penggajian yang terjadi mungkin didasarkan pada berbagai faktor, termasuk tingkat pangkat, masa kerja, tanggung jawab jabatan, serta kebijakan penggajian yang ditetapkan oleh pemerintah dan kepolisian. Remunerasi bagi anggota Polres Metro Jakarta Selatan dapat mencakup gaji pokok yang disesuaikan dengan pangkat dan golongan, tunjangan keluarga, tunjangan kinerja, serta fasilitas dan bonus tambahan sesuai dengan pencapaian dan kontribusi yang diberikan. Selain itu, terdapat juga berbagai bentuk insentif non-finansial seperti penghargaan, pengakuan, dan promosi jabatan yang dapat menjadi bagian dari sistem remunerasi sebagai bentuk motivasi dan penghargaan atas kinerja dan dedikasi anggota Polres. Meskipun demikian, remunerasi di Polres Metro Jakarta Selatan mungkin juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, alokasi anggaran, serta tuntutan dan harapan masyarakat terhadap kinerja kepolisian dalam menjaga keamanan dan ketertiban di wilayah tersebut. Dengan adanya sistem remunerasi yang adil dan transparan, diharapkan anggota Polres dapat termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik demi mencapai tujuan organisasi dalam melayani dan melindungi masyarakat.

Tabel 6. Fenomena Remunerasi di Kepolisian Resort Metro Jakarta Selatan tahun 2023

Indikator Remunerasi	Fenomena di lapangan
Remunerasi yang diberikan layak atau wajar	Ketika remunerasi dianggap tidak sebanding dengan beban kerja dan risiko yang dihadapi, anggota mungkin kehilangan motivasi untuk menjalankan tugas dengan baik.
Remunerasi yang diberikan adil atau seimbang	Ketika anggota merasa bahwa gaji dan tunjangan tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan, kepuasan kerja dapat menurun, yang berdampak pada motivasi dan komitmen.
Remunerasi yang diberikan cukup	Anggota yang tidak menerima remunerasi yang cukup cenderung mengalami stres terkait keuangan, yang dapat mengganggu fokus dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas.

Sumber data: Observasi Penulis di Kepolisian Resort Metro Jakarta Selatan.

Berdasarkan tabel 6 fenomena remunerasi pegawai kepolisian polres metro Jakarta Selatan penulis menyimpulkan bahwa Personil atau pegawai perlu dilakukan penyesuaian remunerasi yang wajar, adil dan cukup dalam menjalankan tugas pokok sesuai fungsi di kepolisian sehingga diharapkan anggota Polres dapat termotivasi

untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik demi mencapai tujuan organisasi dalam melayani dan melindungi masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat pencanderaan/lukisan/deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti (Ginting, 2017, hal. 55). Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih (Ginting, 2015, hal. 57).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dari nilai *Original Sample* positif sebesar 0.489 dengan nilai *t-statistik* (4.356) > nilai *t-tabel* (1,99), dan *p values* (0,000) < *level of significance* (0,05).

Hal ini dikarenakan nilai-nilai budaya organisasi seperti kerja sama tim, inovasi, kejelasan tujuan, dan penghargaan terhadap kontribusi individu diterapkan secara konsisten, hal ini meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Budaya yang kondusif juga memberikan rasa kepemilikan dan kebanggaan terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Dalam organisasi seperti Polres Metro Jakarta Selatan, di mana kerja tim dan disiplin sangat penting, budaya yang kuat membantu menciptakan sinergi antara personil, meminimalkan konflik, dan meningkatkan kinerja, yang berkontribusi langsung terhadap kepuasan kerja personel.

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dari nilai *Original Sample* positif sebesar 0.353 dengan nilai *t-statistik* (3,661) > nilai *t-tabel* (1,99), dan *p values* (0,000) < *level of significance* (0,05).

Hal ini dikarenakan remunerasi yang sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi yang diberikan, hal ini menciptakan rasa dihargai di antara personil, meningkatkan loyalitas, dan menumbuhkan motivasi untuk bekerja lebih baik. Di Polres Metro Jakarta Selatan, struktur remunerasi yang adil dapat membantu meningkatkan kesejahteraan personil, mengurangi ketidakpuasan, dan memberikan dorongan lebih untuk meningkatkan performa kerja. Dengan demikian, remunerasi yang baik tidak hanya meningkatkan kesejahteraan finansial, tetapi juga mendukung kepuasan kerja secara keseluruhan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil. Hal ini dibuktikan dari nilai *Original Sample* negatif sebesar 0.793 dengan nilai *t-statistik* (10.946) > nilai *t-tabel* (1,99), dan *p values* (0,000) < *level of significance* (0,05).

Hal ini karena nilai-nilai seperti inovasi, disiplin, kerja sama tim, dan penghargaan diterapkan dengan baik, personil merasa lebih termotivasi dan terarah dalam menjalankan tugasnya. Budaya organisasi yang jelas juga memberikan pedoman perilaku yang meningkatkan efisiensi, meminimalkan konflik, dan mendorong komitmen terhadap pencapaian tujuan. Di Polres Metro Jakarta Selatan, budaya organisasi yang positif dapat memperkuat kerja sama antar personil, meningkatkan semangat juang, dan memperbaiki kualitas serta kuantitas pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Personil

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa Remunerasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja Personil. Hal ini dibuktikan dari nilai *Original Sample* negatif sebesar -0.053 dengan nilai *t-statistik* (0.726) < nilai *t-tabel* (1,99), dan *p values* (0,468) > *level of significance* (0,05).

Hal ini karena Meskipun remunerasi yang layak penting untuk kesejahteraan karyawan, faktor-faktor lain seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta pengakuan atas prestasi mungkin lebih menentukan dalam mendorong kinerja. Di Polres Metro Jakarta Selatan, misalnya, meskipun remunerasi memadai, kinerja personil bisa lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti dedikasi pada tugas, kebanggaan terhadap institusi, dan hubungan kerja tim. Dalam konteks ini, remunerasi yang tidak berbanding langsung dengan peningkatan kinerja mungkin menunjukkan bahwa penghargaan non-finansial lebih berperan dalam mendorong performa personil.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil. Hal ini dibuktikan dari nilai *Original Sample* positif sebesar 0.135 dengan nilai *t-statistik* (2.127) > nilai *t-tabel* (1,99), dan *p values* (0,034) < *level of significance* (0,05).

Hal ini karena ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif. Kepuasan kerja yang tinggi menciptakan rasa nyaman dan loyalitas, yang mendorong personil untuk memberikan hasil yang optimal dan berkualitas. Di Polres Metro Jakarta Selatan, misalnya, personil yang merasa puas dengan kondisi kerja, remunerasi, dan hubungan kerja tim akan lebih fokus, disiplin, serta berinisiatif dalam melaksanakan tugas. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga mengurangi stres dan meningkatkan semangat kerja, sehingga kinerja individu dan tim meningkat secara keseluruhan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil dengan Mediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja Personil melalui Kepuasan Kerja. Jadi interpretasi hasil penelitian ini adalah bahwa Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi antara Budaya Organisasi terhadap kinerja Personil. Hal ini dibuktikan dari nilai *Original Sample* positif sebesar 0.066 dengan nilai *t-statistik* (1.752) < nilai *t-tabel* (1,99), dan *p values* (0,080) > *level of significance* (0,05).

Hal ini karena meskipun budaya organisasi yang kuat ada, dampaknya terhadap kinerja personil tidak sepenuhnya melalui kepuasan kerja. Ini berarti budaya organisasi secara langsung memengaruhi kinerja, tanpa harus melalui peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu. Di Polres Metro Jakarta Selatan, misalnya, budaya organisasi yang disiplin dan berorientasi hasil dapat langsung meningkatkan kinerja personil karena mereka mengikuti norma dan standar kerja yang jelas, tanpa harus bergantung pada seberapa puas mereka dengan pekerjaan. Dalam hal ini, meskipun kepuasan kerja penting, kinerja personil lebih dipengaruhi oleh penerapan langsung nilai-nilai budaya organisasi, seperti kedisiplinan dan kolaborasi, daripada kepuasan pribadi.

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Personil dengan Mediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa Remunerasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja Personil melalui Kepuasan Kerja. Jadi interpretasi hasil penelitian ini adalah bahwa Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi antara Remunerasi terhadap kinerja Personil. Hal ini dibuktikan dari nilai *Original Sample* positif sebesar 0.048 dengan nilai *t-statistik* (1.827) < nilai *t-tabel* (1,99), dan *p values* (0,068) > *level of significance* (0,05).

Hal ini karena peningkatan remunerasi tidak selalu berdampak pada kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Artinya, meskipun remunerasi yang diberikan mungkin memadai, hal itu tidak serta merta meningkatkan kepuasan kerja yang berujung pada peningkatan kinerja. Di Polres Metro Jakarta Selatan, personil mungkin menerima remunerasi yang layak, namun faktor-faktor lain seperti motivasi intrinsik, pengakuan, atau komitmen terhadap tugas lebih berperan dalam meningkatkan kinerja mereka. Dalam konteks ini, remunerasi langsung memengaruhi kinerja tanpa harus terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja, karena personil mungkin sudah fokus pada tanggung jawab dan tugas mereka terlepas dari tingkat kepuasan mereka terhadap gaji atau tunjangan.

Refleksi Tauhid

Islam selalu memerintahkan umatnya untuk selalu bekerja. Hal tersebut dikarenakan, bekerja termasuk sebuah bentuk ibadah terhadap Allah SWT. Dalam Islam, setiap umat wajib untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Bekerja dengan halal, baik, seta jujur. Umat manusia perlu bekerja sesuai contoh Nabi Muhammad SAW. Bekerja dengan sebaik mungkin untuk menciptakan kepuasan masing-masing individu. Kepuasan kerja yang ada pada diri para pekerja berkaitan dengan sikap

seseorang dalam berlaku adil kepada bawahannya. Hal tersebut terdapat dalam surat Al-Maidah ayat 8, yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ
وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“yâ ayyuhalladzîna âmanû kûnû qawwâmîna lillâhi syuhadâ'a bil-qisthi wa lâ yajrimannakum syana'ânu qaumin 'alâ allâ ta'dilû, i'dilû, huwa aqrabu lit-taqwâ wattaqullâh, innallâha khabîrum bimâ ta'malûn”

Artinya :

“Hai orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu berperilaku tidak adil. berlaku adil, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (QS.AL Maidah:8)

Manusia diciptakan oleh Allah untuk berpikir dan berusaha. Semua hal yang dilakukan oleh manusia di bumi ini merupakan untuk tujuan beribadah kepada Allah SWT. Pada bagian ini, pokok pembahasan ibadah ada dalam hal pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan tentunya bekerja dengan halal. Karena pada hakikatnya apa yang dilakukan harus halal bermanfaat dan tidak menentang ajaran Islam. Hasil dari sebuah pekerjaan disebut kinerja. Kinerja dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas pekerjaan. Kinerja termasuk sebuah hasil dari pekerjaan yang telah diperoleh dari tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang. Setiap orang bekerja pada *jobdesk*-nya masing-masing.

Hal tersebut dikarenakan orang yang tepat berada di posisi yang tepat. Di dalam agama Islam menganjurkan untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan kemampuan untuk menjalankan kebaikan. Berikut adalah ayat yang menerangkan tentang kinerja:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“man 'amila shâliham min dzakarîni au untsâ wa huwa mu'minun fa lanuhyiyannahû hayâtan thayyibah, wa lanajziyannahum ajrahum bi'ahsani mâ kânû ya'malûn”

Artinya:

“Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (Qs. An-Nahl: 97)

Di dalam ayat di atas Islam memiliki kaitan yang cukup erat dengan kinerja karyawan. Manusia perlu mengoptimalkan sumber daya yang ada. Islam memerintahkan kepada umatnya untuk bekerja atau mencari rezeki di jalan Allah

dengan cara yang baik. Karena setiap kebaikan yang ditanam juga akan dibalas dengan nilai kebaikan termasuk hal dalam bekerja .

Dari sudut Islam, budaya organisasi merupakan diterapkan sesuai dengan ajaran-ajaran agama Islam. Budaya organisasi yang islami dapat memberikan norma atau nilai positif pada organisasi. Agama Islam memberi penerapan, bahwa sebagai umat muslim memiliki kewajiban melaksanakan syariah Islam. Syariah tersebut diterapkan dalam berbagai aktivitas, baik aktivitas bisnis, usaha maupun berorganisasi. Budaya organisasi merupakan bagian dari aktivitas berorganisasi yang tidak lepas dari konsep-konsep sebagai landasan dalam aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang islami didasari 3 konsep fundamental, antara lain tauhid atau keimanan kepada Allah, khilafah atau kepemimpinan, serta *a'dalah* atau keadilan.

Budaya perlu diterapkan dalam aspek organisasi. Dengan adanya budaya anggota menjadikan sebuah keunikan tersendiri dalam organisasi tersebut. Hal tersebut dijelaskan dalam petikan dalam kitab Al Quran. Kajian tentang budaya organisasi yang didalamnya terdapat penjelasan tentang keorganisasian.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا خُذُوا حِذْرَكُمْ فَانفِرُوا تَأْتِبَاتٍ أَوْ انفِرُوا جَمِيعًا

Yā ayyuhallażīna āmanū khużū ḥiżrakum fanfirū ṣubātin awinfirū jamī'ā

Artinya:

"Sesungguhnya Hai orang-orang yang beriman, bersiap siagalah lamu, dan majulah (ke medan pertempuran) berkelompok-kelompok, atau majulah bersama-sama". (Q.S.an-nisa':71)

Ayat di atas menjelaskan pentingnya suatu kegiatan yang dilakukan bersamaan dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Pada kajian Islam, budaya organisasi dapat di dapat dari wejangan para ulama atau tokoh agama. Diantara para tokoh ulama tersebut budaya dan agama Islam merupakan suatu hal yang tidak saling mencakup. Islam bukan bagian dari sebuah kebudayaan. Kebudayaan bukan dari bagian agama Islam. Budaya berawal mula dari daya, cipta, dan karsa, sedangkan Islam merupakan sebuah wahyu.⁵⁷ Agama Islam dengan budayanya berdiri sendiri, akan tetapi juga memiliki keterkaitan. Keterkaitan tersebut bisa berbeda jika dilihat dengan jelas dan tegas. Seperti contoh kewajiban dalam menjalankan sholat. Kaum muslim memiliki tempat sholat yaitu masjid bergaya hiasan yang indah. Masjid tersebut yang dapat dikatakan sebagai kebudayaan. Seluruh ajaran dalam agama Islam merupakan hal yang dapat menggerakkan sebuah kebudayaan. Terdapat hubungan antara budaya dan agama Islam. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa Islam merupakan dasar dari sebuah kebudayaan.

Refleksi tauhid dalam pengaruh budaya organisasi dan remunerasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja personil di Polres Metro Jakarta Selatan menekankan pentingnya menjalankan setiap tugas dengan niat yang tulus dan ikhlas karena Allah. Dalam perspektif tauhid, budaya organisasi yang baik harus berlandaskan nilai-nilai etika dan moral yang sesuai dengan ajaran agama, seperti keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab. Remunerasi yang adil adalah bagian dari amanah yang harus dipenuhi untuk menjaga kesejahteraan personil, namun bukan

menjadi satu-satunya motivasi dalam bekerja. Kepuasan kerja yang sejati lahir ketika personil merasa pekerjaan mereka adalah bentuk ibadah dan pengabdian, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Dengan niat yang lurus dan budaya yang baik, personil Polres dapat mencapai kinerja yang lebih baik, tidak hanya untuk kepentingan duniawi, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab spiritual kepada Sang Pencipta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil-hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Kedisiplinan Personil terhadap Kinerja Personil dan dampaknya terhadap Kepuasan Kerja, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,489 dan *P Value* sebesar 0,000.
2. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,353 dan *P Value* sebesar 0,000.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil, dengan nilai koefisien sebesar 0,793 dan *P Value* sebesar 0,000.
4. Remunerasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja Personil, dengan nilai koefisien sebesar -0,053 dan *P Value* sebesar 0,468.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil, dengan nilai koefisien 0,135 dan *P Value* sebesar 0,034.
6. Budaya Organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja Personil melalui Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien 0,066 dan *P Value* sebesar 0,080
7. Remunerasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja Personil melalui Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien 0,048 dan *P Value* sebesar 0,068.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdorrhakman Ginting. (2015). *Esensi Praktis Belajar & Pembelajaran* (Disiapkan untuk Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Anggota-Dosen). Bandung: Humaniora
- Agus Widarjono. 2018. *Ekonometrika Pengantar Dan Aplikasinya Disertai Panduan Eviews*. Edisi keli. Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta.
- Anharudin, A. dan Fitrotun, N. (2014). *Manajemen SDM Berbasis Kompetensi*. Bandung: Alfabeta.
- Armstrong, M. (2018). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- As'ad, M. (2018). *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty5
- Bakotic, D. (2018). *Organizational Behavior and Work*. Split: University of Split.

- Davis, K. dan Newstrom, J.W. (2017). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzan, R. & Fathiyah, N. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Gendro, Wiyono. 2014. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.
- Ghozali, I. Latan, H. 2014. *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono, Siswoyo. 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Luxima Metro Media.
- Iswanto, B. (2017). *Manajemen Strategi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. (2021). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mondy, R.W. (2018). *Human Resource Management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Muhammed, M. dan Abubakar, A. (2018). *Strategic Human Resource Management*. Abuja: African University Press.
- Notoatmojo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurhayati, T. (2020). *Manajemen Konflik dan Stres Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Nurhuda, M., et al. (2021). *Analisis Kinerja Karyawan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, H. (2018). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Polri (perpol) No. 02 Tahun 2021. *Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) pada Tingkat Kepolisian Resor (Polres) dan Kepolisian Sektor (Polsek)*
- Robbins, S.P. (2018). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Safitri, N. (2014). *Kepuasan Kerja Karyawan*. Malang: UMM Press.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sandi, A. dan Puspa, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, L. (2018). *Kinerja Pegawai*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofa, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Spector, P.E. (2017). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Surya, M. (2018). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ubaidah, S. dan Rafael, M. (2018). *Pengantar Psikologi Industri*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1997 pasal 1 dan Undang-Undang Kepolisian Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 pasal 1.
- Warr, P., Cook, J., and Wall, T. (1979) dalam Stride, C.B., Wall, T.D., and Catley, N. (2007). *Measures of Job Satisfaction*. Chichester: Wiley.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.