



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri

Firtha Perlian^{1*}, Adriza², Nurwulan Kusumadevi³

Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received April 20, 2026

Revised May 25, 2026

Accepted May 30, 2026

Available online May 30, 2026

Kata Kunci :

Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Keywords:

Human Resource Development, Work Environment, Job Satisfaction



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright ©2026 by Author. Published by CV. Rifainstitut

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada anggota yang menjadi responden, kemudian diolah menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota dengan kontribusi sebesar 60,2%. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 58,9%. Secara simultan, pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar yaitu sebesar 75,6% terhadap kepuasan kerja anggota. Secara keseluruhan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan Dittipideksus Bareskrim Polri dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia dan perbaikan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja Dittipideksus Bareskrim Polri.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of human resource development and the work environment on the job satisfaction of members at the Directorate of Special Economic Crimes (Dittipideksus) of the Indonesian National Police Criminal Investigation Agency (Bareskrim Polri). The research method used was quantitative with a descriptive and verification approach. Data were obtained by distributing questionnaires to members and then processed using SPSS version 25 software. The results showed that human resource development significantly influenced member job satisfaction, contributing 60.2%. The work environment also significantly influenced job satisfaction, contributing 58.9%. Simultaneously, human resource development and the work environment had a larger influence, contributing 75.6%, on member job satisfaction. Overall, this study is expected to provide input for the leadership of the Directorate of Special Economic Crimes (Dittipideksus) of the Indonesian National Police Criminal Investigation Agency (Bareskrim Polri) in formulating policies for human resource development and improving the work environment to enhance the performance of the Directorate of Special Economic Crimes (Dittipideksus) of the Indonesian National Police Criminal Investigation Agency (Bareskrim Polri).

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk beradaptasi dan berkembang agar mampu menghadapi berbagai tantangan yang muncul. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Manajemen SDM mencakup seluruh proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap

*Corresponding author

E-mail addresses: Firthaperlian93@gmail.com (Firtha Perlian)

pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya manajemen SDM yang baik, suatu organisasi akan kesulitan dalam mempertahankan produktivitas, loyalitas, dan kinerja para anggotanya (Suhardi, 2018).

Manajemen SDM memiliki peran strategis karena berkaitan langsung dengan peningkatan kapasitas individu maupun kolektif dalam organisasi. Organisasi tidak hanya membutuhkan teknologi canggih atau sistem kerja yang modern, tetapi juga membutuhkan individu-individu yang memiliki kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan manusia dalam suatu organisasi tidak boleh hanya berorientasi pada tugas administratif semata, melainkan harus mencakup upaya strategis dalam pengembangan potensi, peningkatan kualitas kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif (Lukman, 2022).

Salah satu indikator penting yang mencerminkan keberhasilan manajemen SDM adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, peluang pengembangan, serta kesesuaian antara pekerjaan dan harapan pribadi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan suasana kerja yang produktif, meningkatkan loyalitas anggota terhadap organisasi, serta menurunkan tingkat stres kerja dan *turnover*.

Kepuasan kerja sangat penting karena dapat memengaruhi kinerja individu maupun keseluruhan tim. Seorang anggota organisasi yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung akan bekerja lebih baik, memiliki komitmen yang tinggi, serta mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat menimbulkan dampak negatif seperti penurunan kinerja, absensi tinggi, konflik internal, bahkan pengunduran diri (Kusuma & Hasyim, 2023).

Untuk menciptakan kepuasan kerja yang optimal, organisasi perlu memberikan perhatian khusus pada dua aspek penting, yaitu pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses yang sistematis untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi individu melalui pendidikan, pelatihan, pembinaan, serta pengalaman kerja. Tujuannya adalah agar individu memiliki kemampuan dan kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi tantangan pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara berkelanjutan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena individu merasa dihargai, diperhatikan, dan memiliki peluang untuk tumbuh dalam organisasi.

Berbagai studi telah menunjukkan bahwa program pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan tepat sasaran dapat meningkatkan keterampilan, memperluas pengetahuan, serta membentuk sikap kerja yang lebih positif. Individu yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi, merasa memiliki prospek karier yang baik, dan lebih puas terhadap pekerjaannya.

Selain pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja anggota organisasi. Lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang ada di sekitar anggota yang dapat memengaruhi pekerjaannya, baik secara fisik maupun psikologis. Lingkungan kerja adalah aspek lain dari pekerjaan yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja anggota organisasi. Organisasi dan kenyamanan tempat kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi seberapa baik anggota melakukan tugasnya. Anggota terinspirasi untuk tampil ditingkat terbaik mereka dalam lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat diterima (Anam, 2018).

Lingkungan kerja yang baik mencakup faktor-faktor seperti kenyamanan tempat kerja, kebersihan, keamanan, hubungan antar anggota, suasana kerja, serta sistem komunikasi dalam organisasi. Lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, memperkuat kerja sama tim, dan meminimalisir stres kerja, sehingga pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja anggota.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk seperti adanya konflik antar anggota, kurangnya fasilitas pendukung, tekanan kerja yang tinggi, atau ketidakjelasan struktur organisasi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan menurunkan kinerja pegawai.

Badan Reserse Kriminal (Bareskrim) adalah unsur pelaksana utama Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) pada tingkat Markas Besar yang dipimpin oleh Kepala Bareskrim (Kabareskrim Polri) yang bertanggung jawab kepada Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Kapolri). Kabareskrim Polri bertugas membantu Kapolri dalam membina dan menyelenggarakan fungsi penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, pengawasan dan pengendalian penyidikan, penyelenggaraan identifikasi, laboratorium forensik dalam rangka penegakan hukum serta pengelolaan informasi kriminal nasional.

Salah satu unit kerja strategis dalam institusi Polri adalah Direktorat Tindak Pidana Ekonomi Khusus (Dittipideksus) Bareskrim Polri. Direktorat ini memiliki tugas penting dalam menangani berbagai tindak pidana yang berkaitan dengan kejahatan ekonomi seperti korupsi, pencucian uang, perdagangan ilegal, dan kejahatan perbankan. Seiring meningkatnya kompleksitas tindak pidana ekonomi dan perkembangan teknologi digital, tuntutan terhadap kualitas dan profesionalitas anggota Dittipideksus Bareskrim Polri semakin tinggi. Oleh karena itu, kepuasan kerja anggota, pengembangan kompetensi anggota, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi hal yang mutlak diperlukan.

Kepuasan kerja anggota di lingkungan Dittipideksus Bareskrim Polri sangat penting untuk dijaga dan ditingkatkan karena berkaitan langsung dengan efektivitas dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas. Anggota yang merasa puas dengan pekerjaan dan kondisi kerjanya akan lebih termotivasi, lebih disiplin, dan lebih berkomitmen dalam menjalankan tanggung jawabnya. Selain itu dalam konteks organisasi publik seperti Polri, pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk memastikan bahwa para anggota memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan tugas yang semakin kompleks, terutama dalam menghadapi kejahatan-kejahatan yang bersifat ekonomi, digital, dan lintas negara. Selain itu juga lingkungan kerja yang kondusif sangat perlu diperhatikan, mengingat kesejahteraan psikologis anggota Polri akan sangat berpengaruh terhadap profesionalitas dan integritas mereka dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan peninjauan awal, penulis menduga bahwa kepuasan kerja anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri masih belum optimal yang dapat dilihat dari beberapa indikasi yaitu: tingginya beban kerja dan tekanan psikologis anggota, sebagai direktorat yang menangani kasus-kasus besar dan berisiko tinggi, anggota Dittipideksus Bareskrim Polri hadapkan pada beban kerja yang sangat besar, termasuk tenggat waktu yang ketat, tuntutan akurasi tinggi, dan tekanan dari pihak eksternal. Kondisi ini dapat memicu stres kerja kronis, kelelahan mental, serta gangguan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang secara langsung memengaruhi kepuasan kerja. Selanjutnya ketidakseimbangan antara tanggung jawab dan penghargaan yang didapat, anggota yang menangani kasus-kasus kompleks sering kali merasa bahwa tanggung jawab yang besar tidak diimbangi dengan sistem kompensasi atau penghargaan yang layak. Hal ini menciptakan persepsi ketidakadilan, yang pada gilirannya menurunkan semangat kerja. Selanjutnya kurangnya pengakuan dan apresiasi atas kinerja yang dilakukan, beberapa anggota merasa bahwa kinerja mereka tidak mendapatkan perhatian atau penghargaan yang proporsional dari atasan, baik dalam bentuk verbal maupun *non-verbal*, seperti pemberian penghargaan, promosi, atau pengakuan publik.

Penulis menduga bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri belum optimal yaitu sistem pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Dittipideksus Bareskrim Polri belum maksimal yang dapat dilihat dari beberapa indikasi bahwa sebagian anggota merasa belum mendapatkan kesempatan pengembangan diri secara merata, seperti pelatihan teknis atau penugasan yang dapat memperluas pengalaman mereka, meskipun Polri telah memiliki program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, kenyataannya tidak semua anggota mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti

kegiatan pengembangan kompetensi. Beberapa anggota merasa bahwa hanya anggota tertentu saja yang mendapatkan akses terhadap pelatihan strategis, baik di dalam maupun luar negeri. Hal ini memunculkan persepsi ketidakadilan dan berdampak pada motivasi serta loyalitas anggota yang merasa terpinggirkan. Selanjutnya minimnya rencana pengembangan karier jangka panjang, pengembangan SDM seharusnya tidak hanya berfokus pada pelatihan teknis jangka pendek, tetapi juga perlu terintegrasi dengan rencana pengembangan karier jangka panjang yang jelas dan transparan. Dalam kenyataannya, masih banyak anggota yang merasa tidak memiliki jalur pengembangan karier yang pasti. Tidak adanya kejelasan ini menyebabkan sebagian anggota merasa stagnan dalam perkembangan kariernya, meskipun telah menunjukkan kinerja dan dedikasi tinggi. Selanjutnya kurangnya pengembangan *softskill* anggota, sebagian besar program pengembangan SDM masih terfokus pada peningkatan *hard skill* atau kemampuan teknis semata. Padahal, dalam menjalankan tugas, anggota juga sangat memerlukan pengembangan *soft skill* seperti kepemimpinan, komunikasi, pengambilan keputusan, manajemen stres, dan etika pelayanan publik. Pengabaian terhadap pengembangan *soft skill* dapat menghambat efektivitas kerja dan merusak citra profesional anggota dimata masyarakat.

Selain faktor pengembangan sumber daya manusia, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja anggota belum optimal yaitu lingkungan kerja yang kurang kondusif yang dapat dilihat dari beberapa indikasi yaitu: fasilitas kerja yang belum sepenuhnya memadai, dalam menangani tindak pidana ekonomi, anggota Dittipideksus membutuhkan berbagai fasilitas pendukung seperti ruang kerja yang nyaman, perangkat teknologi informasi yang mutakhir, akses basis data hukum dan keuangan, serta sarana transportasi yang memadai. Namun pada kenyataannya, masih ditemukan keterbatasan dalam ketersediaan atau kualitas fasilitas tersebut. Beberapa ruang kerja dinilai terlalu sempit, kurangnya perangkat komputer atau jaringan internet yang stabil, serta kurangnya fasilitas penunjang seperti ruang istirahat atau area konseling. Hal ini dapat menurunkan kenyamanan dalam bekerja dan menyebabkan penurunan efisiensi kerja. Selanjutnya hubungan kerja antar anggota kurang harmonis, Dalam beberapa kasus, masih terjadi konflik antarindividu, komunikasi yang tidak efektif, adanya senioritas yang berlebihan, hingga praktik favoritisme dari atasan. Kondisi ini menimbulkan suasana kerja yang tidak sehat dan rasa tidak aman secara psikologis bagi anggota. Ketika hubungan kerja tidak harmonis, kolaborasi tim menjadi terganggu dan semangat kerja menurun. selanjutnya minimnya dukungan untuk kesejahteraan psikologis, lingkungan kerja yang ideal juga seharusnya memperhatikan kesejahteraan mental dan emosional anggota. Sayangnya, perhatian terhadap aspek ini masih terbatas. Belum semua satuan kerja memiliki layanan konseling, program relaksasi, atau kegiatan penyegaran psikologis yang dibutuhkan oleh anggota yang bekerja di bawah tekanan tinggi.

Berdasarkan uraian diatas penulis berminat untuk melakukan suatu penelitian mengenai “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri”.

2. KAJIAN LITERATUR

Menurut Yuniarti dalam Dhesmiralda (Dhesmiralda, 2023), “Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses pendidikan jangka panjang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah sarana untuk mendapatkan tenaga kerja yang potensial dan profesional yang berfokus mempersiapkan karyawan ke masa depan”.

Menurut Sunyoto dalam Yuliani dan Suprayoga (Yuliani & Suprayoga, 2021), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”.

Menurut Robbins dan Judge dalam Saputro (Saputro, 2022) , “Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaannya”.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif.

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Menurut Purba et al., (Purba, 2021) Penelitian deskriptif adalah pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang status terakhir subjek penelitian, yang merupakan metode penelitian faktual tentang status sekelompok orang, suatu objek, suatu keadaan, sistem pemikiran atau peristiwa dalam saat ini. dengan interpretasi yang benar.

Sedangkan Metode verifikatif menurut Sugiyono (2019:8) penelitian verifikatif diartikan “sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut Arikunto (Arikunto, 2019) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019: 126). Dalam penelitian ini populasi difokuskan pada seluruh Anggota Dittipideksus Bareskrim Polri yang tercatat sebanyak 200 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2019) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian.

Menurut Arikunto (2019:173) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi.

Dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian ini relatif besar yaitu 200 orang, maka penulis mengambil 25% dari total populasi yaitu $200 \times 25\% = 50$. Berdasarkan perhitungan tersebut maka penelitian ini mengambil sampel berjumlah 50 orang Anggota Dittipideksus Bareskrim Polri dengan menggunakan teknik simple random sampling. Menurut Sugiyono (2019) Sampel Acak Sederhana (Simple Random Sampling) merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu

Teknik pengumpulan data yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah Studi Lapangan dan Angket.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu: Uji asumsi klasik, Analisis kualitas data menggunakan program Statistical Package for Sosial Sosience (SPSS) for Windows Release 25. Analisis kualitas data tersebut adalah uji validitas dan uji reliabilitas; Analisis regresi linier sederhana; analisis regresi berganda; Analisis korelasi berganda dan Koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Uji Validitas Dan Reliabilitas

Tabel 1. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya secara rutin mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan institusi	3,92	Baik
2	Jenis dan jenjang pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan tugas saya	4,18	Baik
3	Pendidikan dan pelatihan yang saya ikuti meningkatkan pengetahuan, sikap, dan kemampuan saya dalam bekerja	3,98	Baik
4	Saya mengikuti kegiatan pengembangan diri di luar pelatihan formal, seperti seminar, webinar, atau diskusi profesional	3,88	Baik
5	Saya memanfaatkan waktu luang untuk meningkatkan wawasan melalui sumber belajar pribadi (buku, jurnal, video edukasi, dll.)	3,78	Baik
6	Saya menggunakan sarana pembelajaran online (<i>e-learning</i> , video pelatihan, forum diskusi daring) untuk belajar mandiri	4,00	Baik
7	Saya telah mengikuti program tugas belajar di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan yang relevan dengan tugas jabatan saya	3,70	Baik
8	Saya mendapatkan dukungan dari institusi dalam menjalankan tugas belajar (misalnya ijin belajar, fasilitasi, atau tunjangan)	3,92	Baik
9	Promosi jabatan di lingkungan saya diberikan berdasarkan pada pencapaian dan kinerja yang objektif	3,88	Baik
10	Saya percaya bahwa peningkatan kompetensi menjadi pertimbangan utama dalam proses promosi jabatan di lingkungan kerja saya	4,12	Baik
	Total	39,36	
	Rata-Rata Skor	3,94	Baik

Tabel di atas menggambarkan rekapitulasi penilaian responden terhadap variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia yang diukur melalui sepuluh item pernyataan. Secara keseluruhan, nilai rata-rata variabel pengembangan sumber daya manusia adalah 3,94, yang berada dalam kategori baik, sehingga menunjukkan bahwa pengembangan SDM di Dittipideksus Bareskrim Polri dinilai telah berjalan dengan cukup efektif.

Tabel 2. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Lingkungan Kerja

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya merasa memiliki hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan rekan-rekan di lingkungan kerja saya	3,80	Baik
2	Hubungan yang positif dengan rekan kerja membuat saya betah bekerja di unit saya saat ini	3,98	Baik
3	Pencahayaan dan ventilasi di tempat kerja saya cukup mendukung kenyamanan bekerja	4,02	Baik
4	Saya merasa lingkungan kerja saya bersih dan tertata rapi	3,84	Baik
5	Suasana kerja yang nyaman membantu saya bekerja lebih	4,16	Baik

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
	fokus dan produktif		
6	Fasilitas kerja yang tersedia cukup lengkap untuk menunjang kelancaran tugas saya	4,06	Baik
7	Peralatan kerja yang saya gunakan masih berfungsi dengan baik dan sesuai kebutuhan	3,88	Baik
8	Saya merasa dukungan teknologi (komputer, jaringan internet, <i>software</i> , dll.) memadai untuk pekerjaan saya	3,96	Baik
9	Saya merasa aman ketika bekerja di lingkungan kantor, baik secara fisik maupun psikologis	3,94	Baik
10	Tidak ada ancaman atau gangguan yang membuat saya merasa khawatir selama menjalankan tugas	3,88	Baik
	Total	39,52	
	Rata-Rata Skor	3,95	Baik

Tabel di atas menampilkan rekapitulasi penilaian responden terhadap variabel Lingkungan Kerja, yang terdiri atas sepuluh item pernyataan. Secara keseluruhan, variabel lingkungan kerja memperoleh rata-rata skor 3,95, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Dittipideksus Bareskrim Polri dinilai sudah mendukung kenyamanan, keamanan, dan kelancaran pekerjaan anggota.

Tabel 3. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Kepuasan Kerja

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya merasa puas karena tugas yang saya jalankan memberi tantangan yang sesuai dengan kemampuan saya	4,04	Baik
2	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat dan memberi kontribusi nyata bagi institusi	4,12	Baik
3	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya	4,00	Baik
4	Saya merasa sistem tunjangan dan fasilitas yang diberikan cukup adil dan transparan	3,98	Baik
5	Atasan saya memberikan arahan teknis yang membantu saya menyelesaikan pekerjaan	4,16	Baik
6	Atasan saya memberikan dukungan moral dan motivasi dalam menjalankan tugas	4,06	Baik
7	Saya merasa rekan kerja saya kooperatif dan mendukung dalam pelaksanaan tugas	3,84	Baik
8	Saya nyaman bekerja dalam tim bersama rekan kerja saya	4,00	Baik
9	Kesempatan untuk dipromosikan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	4,06	Baik
10	Saya merasa memiliki peluang yang sama dengan rekan kerja lain untuk memperoleh promosi jabatan	4,18	Baik
	Total	40,44	
	Rata-Rata Skor	4,04	Baik

Tabel di atas menyajikan rekapitulasi penilaian responden terhadap variabel Kepuasan Kerja, yang terdiri atas sepuluh item pernyataan. Secara keseluruhan, variabel ini memperoleh rata-rata skor 4,04, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden secara umum merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka di Dittipideksus Bareskrim Polri.

Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Correlations		Pengembangan Sumber Daya Manusia	Validitas
Saya secara rutin mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan institusi	Pearson Correlation	.659**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Jenis dan jenjang pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan tugas saya	Pearson Correlation	.699**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Pendidikan dan pelatihan yang saya ikuti meningkatkan pengetahuan, sikap, dan kemampuan saya dalam bekerja	Pearson Correlation	.542**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Saya mengikuti kegiatan pengembangan diri di luar pelatihan formal, seperti seminar, webinar, atau diskusi profesional	Pearson Correlation	.644**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Saya memanfaatkan waktu luang untuk meningkatkan wawasan melalui sumber belajar pribadi (buku, jurnal, video edukasi, dll.)	Pearson Correlation	.485**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Saya menggunakan sarana pembelajaran online (e-learning, video pelatihan, forum diskusi daring) untuk belajar mandiri	Pearson Correlation	.405**	
	Sig. (2-tailed)	0,003	Valid
	N	50	
Saya telah mengikuti program tugas belajar di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan yang relevan dengan tugas jabatan saya	Pearson Correlation	.575**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Saya mendapatkan dukungan dari institusi dalam menjalankan tugas belajar (misalnya ijin belajar, fasilitasi, atau tunjangan)	Pearson Correlation	.452**	
	Sig. (2-tailed)	0,001	Valid
	N	50	
Promosi jabatan di lingkungan saya diberikan berdasarkan pada pencapaian dan kinerja yang objektif	Pearson Correlation	.656**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Saya percaya bahwa peningkatan kompetensi menjadi pertimbangan utama dalam proses promosi jabatan di lingkungan kerja saya	Pearson Correlation	.569**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Pengembangan Sumber Daya	Pearson	1	

Correlations		Pengembangan Sumber Daya Manusia	Validitas
Manusia	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		
	N	50	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,025. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan, karena mampu merepresentasikan serta mengukur variabel yang diteliti secara akurat.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Correlations		Lingkungan Kerja	Validitas
Saya merasa memiliki hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan rekan-rekan di lingkungan kerja saya	Pearson Correlation	.600**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Hubungan yang positif dengan rekan kerja membuat saya betah bekerja di unit saya saat ini	Pearson Correlation	.721**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Pencahayaannya dan ventilasi di tempat kerja saya cukup mendukung kenyamanan bekerja	Pearson Correlation	.707**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Saya merasa lingkungan kerja saya bersih dan tertata rapi	Pearson Correlation	.826**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Suasana kerja yang nyaman membantu saya bekerja lebih fokus dan produktif	Pearson Correlation	.770**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Fasilitas kerja yang tersedia cukup lengkap untuk menunjang kelancaran tugas saya	Pearson Correlation	.626**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Peralatan kerja yang saya gunakan masih berfungsi dengan baik dan sesuai kebutuhan	Pearson Correlation	.600**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Saya merasa dukungan teknologi	Pearson	.570**	

Correlations		Lingkungan Kerja	Validitas
(komputer, jaringan internet, software, dll.) memadai untuk pekerjaan saya	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Saya merasa aman ketika bekerja di lingkungan kantor, baik secara fisik maupun psikologis	Pearson Correlation	.423**	
	Sig. (2-tailed)	0,002	Valid
	N	50	
Tidak ada ancaman atau gangguan yang membuat saya merasa khawatir selama menjalankan tugas	Pearson Correlation	.557**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	50	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,025. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan, karena mampu merepresentasikan serta mengukur variabel yang diteliti secara akurat.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Correlations		Kepuasan Kerja	Validitas
Saya merasa puas karena tugas yang saya jalankan memberi tantangan yang sesuai dengan kemampuan saya	Pearson Correlation	.758**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat dan memberi kontribusi nyata bagi institusi	Pearson Correlation	.745**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya	Pearson Correlation	.864**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Saya merasa sistem tunjangan dan fasilitas yang diberikan cukup adil dan transparan	Pearson Correlation	.605**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Atasan saya memberikan arahan teknis yang membantu saya menyelesaikan pekerjaan	Pearson Correlation	.897**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid

Correlations			Validitas
		Kepuasan Kerja	
	N	50	
Atasan saya memberikan dukungan moral dan motivasi dalam menjalankan tugas	Pearson Correlation	.615**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Saya merasa rekan kerja saya kooperatif dan mendukung dalam pelaksanaan tugas	Pearson Correlation	.723**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Saya nyaman bekerja dalam tim bersama rekan kerja saya	Pearson Correlation	.492**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Kesempatan untuk dipromosikan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	Pearson Correlation	.433**	
	Sig. (2-tailed)	0,002	Valid
	N	50	
Saya merasa memiliki peluang yang sama dengan rekan kerja lain untuk memperoleh promosi jabatan	Pearson Correlation	.562**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	50	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel lingkungan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,025. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan, karena mampu merepresentasikan serta mengukur variabel yang diteliti secara akurat.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.769	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, variabel pengembangan sumber daya manusia memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,769 lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pada variabel tersebut memiliki tingkat konsistensi yang baik. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel pengembangan sumber daya manusia dinyatakan reliabel dan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, variabel lingkungan kerja nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,777 lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pada variabel tersebut memiliki tingkat konsistensi yang baik. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel dan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.816	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, variabel kepuasan kerja memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,816 lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pada variabel tersebut memiliki tingkat konsistensi yang baik. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel dan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 10. Uji T Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.845	3.737		2.367	.000
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.803	.094	.776	8.520	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan Regresi: $y = a + bx$

diperoleh hasil: $y = 8,845 + 0,803 x$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai pengembangan sumber daya manusia sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai kepuasan kerja sebesar $8,845 + 0,803$ sama dengan sebesar 9,648.

Tabel 11. Koefisien Determinasi Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.594	3.269

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan tabel di atas didapatkan angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,602. Hal ini berarti bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh sebesar 60,2% terhadap kepuasan kerja anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri.

Berdasarkan tabel uji t (*coefficient*) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh

pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja Anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri sebesar 60,2%.

Tabel 12. Uji T Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.208	3.557		3.151	.003
	Lingkungan Kerja	.740	.089	.767	8.291	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1$

diperoleh hasil: $y = 11,208 + 0,740 x_1$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai lingkungan kerja sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai kepuasan kerja sebesar $11,208 + 0,740$ sama dengan sebesar 11,948.

Tabel 13. Koefisien Determinasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.589	.580	3.322

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan didapatkan angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,589. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar 58,9% terhadap kepuasan kerja Anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri.

Berdasarkan tabel uji t (*coefficient*) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri sebesar 58,9%.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 14. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.817	3.228		.563	.576
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.517	.091	.500	5.668	.000
	Lingkungan Kerja	.462	.085	.480	5.441	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1 + cx_2$

diperoleh hasil: $y = 1,817 + 0,517x_1 + 0,462x_2$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai pengembangan sumber daya manusia sebesar 1 secara bersama sama setiap kenaikan dan penurunan lingkungan kerja sebesar 1

diikuti pula kenaikan atau penurunan nilai kepuasan kerja sebesar $1,817 + 0,517 + 0,462$ sama dengan sebesar 2,796.

Tabel 15. Koefisien Determinasi Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.756	.745	2.587
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Besar pengaruh = Koefisien Determinasi, $KD = R^2 \times 100\% = 0,756 \times 100\% = 75,6\%$.

Tabel 16. Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	973.678	2	486.839	72.722	.000 ^b
	Residual	314.642	47	6.695		
	Total	1288.320	49			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia						

Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri sebesar 75,6%.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri sebesar 60,2%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik program pengembangan SDM yang diberikan maka tingkat kepuasan kerja anggota akan semakin meningkat. Upaya peningkatan kualitas SDM terbukti mampu memberikan pengaruh positif terhadap kenyamanan dan kepuasan dalam melaksanakan tugas.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri sebesar 58,9%. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, didukung fasilitas memadai, serta hubungan antar anggota yang harmonis berkontribusi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja anggota. Semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin besar pula rasa puas yang dirasakan anggota dalam menjalankan tugas.

Pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri sebesar 75,6%. Artinya, kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang lebih kuat dalam membentuk tingkat kepuasan kerja anggota. Kombinasi antara peningkatan kompetensi melalui pengembangan SDM dan penyediaan lingkungan kerja yang kondusif mampu mendorong terciptanya kepuasan kerja yang optimal di Dittipideksus Bareskrim Polri.

6. REFERENSI

- Purba. (2021). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Kuantitatif dan Deskriptif*. Pustaka Mandiri.
- Anam, M. C. (2018). *Perilaku Organisasi dan Lingkungan Kerja*. Media Sahabat Cendekia.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Dhesmiralda. (2023). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang*.
- Kusuma, S. W., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*.
- Lukman. (2022). *Pengantar Pengembangan SDM*. Mitra Wacana Media.
- Saputro, R. (2022). *Kepuasan Kerja Karyawan: Teori, Indikator, dan Pengukurannya menurut Robbins & Judge*. Pustaka Karya Mandiri.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhardi. (2018). *Manajemen Modern*. Alfabeta.
- Yuliani, I., & Suprayoga. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kecamatan Benowo Surabaya). *Jurnal Inovasi Sektor Publik*.