

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien membantu perusahaan, pegawai dan masyarakat dalam mencapai tujuannya. Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, meliputi perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, pengadaan staf sumber daya manusia/ rekrutmen, penilaian prestasi kerja dan kompensasi, serta pelatihan dan pengembangan. Selanjutnya, Afandi (2021) menjelaskan bahwa setiap fungsi MSDM meliputi perekrutan, seleksi, pengembangan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, kepemimpinan dan pengendalian serta penggunaan sumber daya manusia dengan baik untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengaturan tenaga kerja di dalam suatu organisasi yang dilakukan secara sistematis, mulai dari perekrutan, pengembangan, evaluasi kinerja, hingga manajemen kompensasi dan manfaat.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja sebagai pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan sebuah organisasi. Kinerja menurut Mangkunegara (2021) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu komponen yang menyusun suatu organisasi adalah ketersediaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia tersebut menjadi elemen penting

lainnya dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila jumlah sumber daya terpenuhi, maka kinerja pegawai menjadi efektif. Hal tersebut juga akan menentukan tujuan keberhasilan sebuah organisasi. Sebaliknya, organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya jika kinerja pegawai tidak efektif yang diakibatkan kekurangan jumlah pegawai tidak dapat memenuhi persyaratan yang telah diinginkan atau ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah beban kerja. Apabila beban kerja seimbang dengan jumlah ketersediaan sumber daya manusia maka kinerja masing-masing pegawai akan lebih optimal. Namun apabila beban kerja tidak seimbang, baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi tidak maksimal. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai dapat mengalami kelelahan, stres dan penurunan semangat kerja, sedangkan bila beban kerja terlalu ringan dapat menurunkan semangat dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Pelaksanaan tugas pelayanan kepolisian tersebut sesuai dengan isi dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi segala warga negara bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Kemudian ditegaskan dalam Pasal 28 ayat d yang berbunyi setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat dan harta benda yang ada dibawah kekuasaannya serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi.

Sebagai lembaga profesi yang memberikan pelayanan publik Kepolisian Republik Indonesia (Polri) dituntut agar menjalankan tugasnya berdasarkan ketentuan yang ada pada undang-undang dan standar operasional prosedur (SOP) serta mempunyai etika profesi dalam pemberian pelayanan, maka dalam hal ini mental serta disiplin dari setiap anggota Polri terus dibina agar produk-produk pelayanan Polri dapat sesuai dengan standar profesi Polri. Sehingga kalangan

masyarakat mengharapkan agar Polri dapat mewujudkan sikap profesional serta mengembangkan kinerja dalam memberikan pelayanan yang mengacu pada kepentingan masyarakat serta menghindari praktik kolusi, korupsi dan nepotisme.

Kepolisian Resort Kota Banyuwangi atau biasa disebut Polresta Banyuwangi adalah suatu lembaga pemerintah yang memiliki tugas pokok yaitu dalam bidang pemeliharaan keamanan, ketertiban, sebagai penegak hukum, melindungi, mengayomi dan sebagai pelayanan masyarakat di wilayah Kabupaten Banyuwangi. Sebelum tahun 2021 pemberian pelayanan oleh anggota polisi di Polresta Banyuwangi masih kurang responsif terhadap berbagai pengaduan masyarakat ditambah dengan banyak kasus yang lama ditangani sehingga penanganan kasus tidak maksimal. Sikap anggota polisis tersebut yang membuat masyarakat menjadi kecewa yang berdampak pada ketidakpercayaan masyarakat terhadap kinerja anggota polisi dalam memberikan pelayanan publik. Kinerja anggota polisi yang belum maksimal dapat merugikan masyarakat dan implikasinya bermuara pada citra kepolisian menjadi negatif.

Agar dapat memberikan gambaran lebih jelas mengenai kondisi sumber daya manusia pada institusi kepolisian, maka gambaran jumlah anggota Polri di Polresta Banyuwangi berdasarkan satuan fungsi antara lain sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Dsp Dan Riil Poiri Polresta Banyuwangi Ta 2025

NO	SATUAN KERJA	DSP	RILL
1.	PIMPINAN	2	2
2.	BAGOPS	17	20
3.	BAGREN	9	10
4.	BAG SDM	9	22
5.	BAGLOG	7	7
6.	SIWAS	6	5
7.	SIPROPAM	15	15
8.	SIHUMAS	3	7
9.	SIKUM	3	3
10.	SI TIK	7	6
11.	SIUM	8	0
12.	SPKT	10	9
13.	SATINTELKAM	64	38
14.	SATRESKRIM	104	65
15.	SATRESNARKORBA	30	25
16.	SATBINMAS	19	10
17.	SATSAMAPTA	186	39

NO	SATUAN KERJA	DSP	RILL
18.	SATLANTAS	129	106
19.	SATPAMOBVIT	33	25
20.	SATPOLAIRUD	39	16
21.	SATTAHTI	12	10
22.	SIKEU	5	6
23.	SIDOKKES	5	10
24.	PA & BA STAFF/DIK/CAPEG	0	28
25.	MPP	0	0
	TOTAL	731	484

Sumber data: Rekapitulasi Bagsumda Polresta Banyuwangi. 2025

Data pada Tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah anggota Polresta Banyuwangi kurang di berbagai satuan fungsi. Kondisi ini menuntut adanya kepemimpinan yang mampu mengarahkan personel, kedisiplinan yang terjaga, serta kompensasi yang memadai untuk menjaga kinerja tetap optimal. Namun, kekurangan jumlah anggota juga menimbulkan tantangan tersendiri, karena tidak semua personel memiliki motivasi kerja yang sama

Tabel 1. 2 Kinerja Anggota Polri Polresta Banyuwangi Tahun 2022-2024

No	Indikator Kinerja	Target	Tahun		
	Anggota Polri		2022	2023	2024
1.	Kualitas Pelaksanaan Tugas				
	Melaksanakan tugas sesuai SOP dan arahan pimpinan.	100%	90%	91%	95%
	Menunjukkan ketelitian dan kecepatan dalam bekerja.	100%	90%	91%	95%
	Menghasilkan laporan yang akurat dan tepat waktu.	100%	90%	91%	95%

No	Indikator Kinerja	Target	Tahun		
	Anggota Polri		2022	2023	2024
	Menjaga profesionalitas dalam setiap tindakan di lapangan	100%	90%	91%	95%
2.	Disiplin Kerja				
	Datang tepat waktu dan menaati jam dinas.	100%	81%	82%	80,13%
	Mematuhi perintah pimpinan dan aturan internal Polri.	100%	81%	82%	80,13%
	Tidak melakukan pelanggaran disiplin maupun etik.	100%	81%	82%	80,13%
	Menunjukkan loyalitas terhadap institusi dan tugas negara.	100%	81%	82%	80,13%
3.	Etika dan Perilaku Pelayanan				
	Bersikap sopan, tegas, dan menghormati masyarakat.	100%	95%	95%	95%
	Menghindari tindakan yang merugikan citra Polri.	100%	90%	90%	90%
	Menangani pengaduan masyarakat secara adil dan transparan. Memberi contoh moral dan perilaku yang baik di lingkungan kerja	100%	95%	95%	95%

No	Indikator Kinerja	Target	Tahun		
	Anggota Polri		2022	2023	2024
	Kemampuan Profesional dan Kompetensi	100%	95%	95%	95%
4.	Kemampuan Profesional dan Kompetensi				
	Menguasai pengetahuan hukum, prosedur, dan peraturan.	100%	95%	95%	95%
	Mampu menggunakan teknologi kepolisian secara efektif.	100%	95%	95%	95%
	Mampu mengambil keputusan cepat dan tepat di lapangan.	100%	95%	95%	95%
	Terampil bekerja sama dalam tim operasional maupun administrasi.	100%	95%	95%	95%
5.	Inovasi dan Inisiatif				
	Mengajukan ide baru untuk meningkatkan efektivitas kerja.	100%	95%	95%	95%
	Mampu menyelesaikan masalah dengan pendekatan kreatif.	100%	90%	90%	90%
	Bersedia belajar dan beradaptasi dengan perubahan tugas.	100%	95%	95%	95%

No	Indikator Kinerja	Target	Tahun		
	Anggota Polri		2022	2023	2024
	Berperan aktif dalam kegiatan pembinaan masyarakat atau reformasi birokrasi	100%	95%	95%	95%
6.	Kepuasan dan Dampak Kinerja				
	Mendapat umpan balik positif dari masyarakat.	100%	90%	90%	90%
	Menunjukkan peningkatan produktivitas kerja.	100%	95%	95%	95%
	Berkontribusi dalam pencapaian target satuan/unit kerja.	100%	95%	95%	95%
	Menurunnya tingkat pelanggaran atau komplain di wilayah tugasnya.	100%	91%	92%	95%

Sumber data: Lap Kinerja, Bagsumda Polresta Banyuwangi, 2025

Berdasarkan hasil penilaian kinerja anggota Polri selama periode 2022–2024 pada Tabel 2.1 terlihat adanya tren peningkatan pada hampir seluruh indikator kinerja. Capaian setiap indikator menunjukkan perkembangan yang semakin mendekati target organisasi, meskipun masih terdapat variasi pada beberapa aspek yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Kondisi ini mengindikasikan bahwa secara umum kualitas kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi terus mengalami perbaikan dari tahun ke tahun.

Indikator kualitas pelaksanaan tugas menunjukkan peningkatan dari 90% pada tahun 2022 menjadi 91% pada tahun 2023 dan mencapai 95% pada tahun 2024. Capaian tersebut mencerminkan semakin baiknya pelaksanaan tugas sesuai standar operasional prosedur, ketepatan penyelesaian pekerjaan, serta meningkatnya profesionalisme anggota dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat. Indikator kemampuan profesional dan kompetensi juga

menunjukkan capaian yang tinggi dan stabil, yaitu sebesar 95% selama periode 2022–2024. Hasil ini menunjukkan bahwa anggota Polri di Polresta Banyuwangi telah memiliki kemampuan yang baik dalam menguasai pengetahuan, memanfaatkan teknologi kepolisian, mengambil keputusan, serta bekerja sama dalam pelaksanaan tugas.

Pada indikator etika dan perilaku pelayanan, sebagian besar aspek memperoleh capaian sebesar 95%, sedangkan indikator menghindari tindakan yang merugikan citra Polri masih berada pada angka 90%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas pelayanan kepada masyarakat telah berjalan dengan baik, namun pembinaan etika dan pengawasan tetap perlu ditingkatkan guna menjaga kepercayaan publik. Indikator Inovasi dan Inisiatif juga menunjukkan capaian yang relatif tinggi, yaitu berkisar antara 90% hingga 95%. Hasil tersebut mencerminkan bahwa anggota Polri semakin mampu beradaptasi terhadap perubahan serta berupaya meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas melalui berbagai inovasi.

Pada indikator kepuasan dan dampak kinerja, sebagian besar aspek telah mencapai nilai 95%, sedangkan indikator umpan balik positif dari masyarakat masih berada pada kisaran 90%. Selain itu, tingkat pelanggaran maupun komplain masyarakat menunjukkan tren yang semakin menurun selama periode pengamatan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja anggota Polri mulai memberikan dampak positif terhadap kualitas pelayanan publik. Indikator disiplin kerja masih menjadi indikator dengan capaian terendah dibandingkan indikator lainnya. Nilai disiplin berada pada kisaran 81% pada tahun 2022–2023 dan sedikit menurun menjadi 80,13% pada tahun 2024. Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan masih menjadi tantangan dalam meningkatkan kinerja anggota Polri. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh tingginya beban kerja, keterbatasan personel, serta dinamika pelaksanaan tugas di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pengawasan, pembinaan, dan pemberian motivasi untuk meningkatkan disiplin kerja anggota. Keseluruhan data tersebut menunjukkan bahwa kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi terus mengalami peningkatan, terutama pada aspek kualitas pelaksanaan tugas, kompetensi profesional, etika pelayanan, inovasi, serta dampak kinerja.

Aspek kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas anggota Polri. Dalam organisasi kepolisian khususnya di Polresta Banyuwangi, kompetensi seluruh anggota Polri harus berkembang sesuai dengan jenjang jabatan dan tanggung jawab yang diemban. Semakin tinggi jabatan seorang personel, semakin tinggi pula kompetensi teknis, manajerial, konseptual, serta kemampuan pengambilan keputusan yang harus dimiliki sehingga mampu memberikan arahan, pembinaan, pengawasan, dan menjadi teladan bagi anggota. Dalam hal ini, pengembangan kompetensi secara berkelanjutan menjadi kebutuhan bagi seluruh personel Polri.

Pengembangan kompetensi di Polresta Banyuwangi dilaksanakan melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan, antara lain Sekolah Inspektur Polisi (SIP), Pendidikan Kepemimpinan Administrator (PKA), Pendidikan Alih Golongan (PAG), serta Pendidikan Pengembangan Spesialisasi (Dikbangspes). Pada tahun 2025 tercatat sebanyak 12 personel mengikuti seleksi SIP dengan 7 personel dinyatakan lulus, 1 personel dinyatakan lulus PKA, 5 personel mengikuti seleksi PAG, serta 3 perwira dan 18 bintara mengikuti Dikbangspes di berbagai bidang keahlian. Selain itu, Polresta Banyuwangi juga memperoleh berbagai penghargaan atas prestasi personel, meliputi keberhasilan pengungkapan tindak pidana, pemberantasan narkoba dan minuman keras, inovasi pelayanan publik, ketahanan pangan, pembinaan masyarakat, prestasi olahraga, serta dedikasi dalam pelaksanaan tugas kepolisian. Berbagai capaian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi personel telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Namun demikian, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan belum dapat diberikan secara merata kepada seluruh personel karena menyesuaikan kebutuhan organisasi, persyaratan jabatan, dan kuota pendidikan yang tersedia. Kondisi tersebut mengindikasikan masih adanya variasi kompetensi antarpersonel maupun antarjenjang jabatan sehingga pengembangan kompetensi secara berkelanjutan tetap diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi. Pada uraian dan data yang telah disajikan tersebut, terlihat adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi aktual di lingkungan Polresta Banyuwangi. Secara teoritis, kinerja anggota Polri akan meningkat apabila

didukung oleh tingkat disiplin kerja yang tinggi, kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, serta kepuasan kerja yang memadai sebagai pendorong motivasi. Namun pada kenyataannya, hasil observasi dan data lapangan yang telah dikumpulkan oleh peneliti menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam hal kedisiplinan dan kompetensi anggota Polri.

Hal tersebut menjelaskan sebagian personel belum dapat menunjukkan kinerja yang optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, beban kerja yang tinggi akibat keterbatasan jumlah personel di beberapa satuan fungsi menyebabkan terjadinya kelelahan kerja dan penurunan motivasi. Kesenjangan antara teori dan kenyataan ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor penting yang perlu dikaji mendalam untuk mengetahui sejauh mana beban kerja, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri, serta peran kepuasan kerja sebagai variabel memediasi hubungan tersebut.

Keterbatasan jumlah personel yang tidak sebanding dengan kebutuhan organisasi menyebabkan sebagian anggota harus menjalankan beban tugas yang lebih besar, disertai tuntutan pelayanan masyarakat yang semakin tinggi serta tanggung jawab yang kompleks juga dapat berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja anggota Polri. Anggota Polri di Polresta Banyuwangi tetap dituntut memberikan pelayanan yang profesional, responsif, dan berintegritas meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya. Kondisi tersebut dapat memengaruhi persepsi anggota Polri terhadap pekerjaannya, baik dari aspek kenyamanan bekerja, penghargaan yang diterima, kesempatan pengembangan diri, maupun keseimbangan antara beban tugas dan kemampuan yang dimiliki. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, maka kepuasan kerja anggota Polri berpotensi menurun dan pada akhirnya dapat memengaruhi pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara konseptual, hubungan antara beban kerja, disiplin kerja, kompetensi dan kinerja dapat dijelaskan melalui pendekatan perilaku organisasi. Beban kerja yang sesuai dan disiplin yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan kompetensi yang tinggi membuat pegawai lebih

mudah beradaptasi dan berprestasi. Semua faktor tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja yang akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja didukung oleh Mariana, *et.al.*,(2024), Siboro (2022), Nursabah (2024), Pratama dan Kurniawan (2022) yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian tersebut berbeda dengan Winoto dan Perkasa (2024), Ftria Dewi, *et.al.*,(2025) dan wulandari, *et.al.*,2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja telah dibuktikan oleh Syamra, *et.al.*,(2023), Edward dan Nurmayanti (2023), Hamidah dan Mulyana (2024) yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi penelitian tersebut berbeda dengan Siagian dan Siamsa (2024), Adisti, *et.al.*,(2024), Saragih, *et.al.*, (2024), Putri dan Fauzan (2024), Nila Sari dan Safitri (2022), Indrayana dan Putra (2022) dan Juanita, *et.al.*,(2024) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan oleh Rachmaniah (2022), Yumhi (2021) dan Gracella (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan Roringkon, *et.al.*,(2021), Rahayu (2023), Windi dan Lahamid (2024) serta Purnomo dan Hasanah (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja oleh Rachmaniah (2022), Roringkon, *et.al.*,(2021), Rahayu (2023), Windi dan Lahamid (2024), Purnomo dan Hasanah (2023), Pranata, *et.al.*,(2023), Abbe dan Nuralam (2024), Crisviyan, *et.al.*,(2024), Dita, *et.al.*,(2023) dan Putri, *et.al.*,(2024) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi hasil penelitian tersebut berbeda dengan Putri KA, *et.al.*,(2021), D'Ornay

(2024), Walalayo (2024) serta Asri dan Chanada (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja oleh Yumhi (2021), Toreh dan Trang (2022) dan Suristya dan Adi (2021) yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi hasil penelitian tersebut berbeda dengan Padli, *et.al.* (2023) serta Waleleng, *et.al.*, (2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja oleh Dwinanda (2023), Rachman, *et.al.*,(2021), Budi Utomo dan Widodo (2024), Ardansyah, *et.al.*,(2022), Prayoga (2021), Ratna Sari, *et.al.*,(2021), Ismail (2021) serta Toreh dan Trang (2022) yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan Djaya (2021), Dermawan, *et.al.*,(2022), Pariesti, *et.al.*,(2022), Roni, *et.al.*,(2023), Fauzi dan Nugroho (2024) dan Nurin, *et.al.*,(2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja oleh Ismail (2021), Palupiningtyas, *et.al.*,(2022), Windi dan Lahamid (2024), Liana (2021), Djaya (2021) dan Mulia (2021) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi, hasil penelitian tersebut berbeda dengan Suristya dan Adi (2021) yang menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian tiga variabel mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja oleh Fitria Dewi, *et.al.*,(2025), Syamsudin, *et.al.*,(2023), Aulia dan Setiani (2024), Niati, *et.al.*,(2024) serta Zahro dan Abadiyah (2024) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan Wulandari, *et.al.*, (2022), Uma dan Swasti (2024) serta Akliya, *et.al.*,(2024) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Penelitian tiga variabel mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja oleh Rachmaniah (2021), Yumhi (2021) dan Purnomo dan

Hasalah (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Akan tetapi hasil penelitian tersebut berbeda dengan Windi dan Lahamid (2024) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Penelitian tiga variabel mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja oleh Ismail (2021), Palupiningtyas, *et.al.*, (2022), Toreh dan Trang (2022) serta Suristya dan Adi (2021) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Akan tetapi hasil penelitian tersebut berbeda dengan Ratnasari, *et.al.* (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja.

Pada penelitian terdahulu, masih ditemukan inkonsistensi hasil penelitian pada setiap hubungan antarvariabel yang akan diuji dalam penelitian ini. Pada hubungan beban kerja terhadap kepuasan kerja (H1), Mariana et al. (2024), Siboro (2022), Nursabah (2024), serta Pratama dan Kurniawan (2022) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun demikian, Winoto dan Perkasa (2024), Fitria Dewi et al. (2025), serta Wulandari et al. (2022) memperoleh hasil yang berbeda, yaitu beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada hubungan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (H2), Rachmaniah (2022), Yumhi (2021), dan Gracella (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, Roringkon et al. (2021), Rahayu (2023), Windi dan Lahamid (2024), serta Purnomo dan Hasanah (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, pada hubungan kompetensi terhadap kepuasan kerja (H3), Yumhi (2021), Toreh dan Trang (2022), serta Suristya dan Adi (2021) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan. Akan tetapi, Padli et al. (2023) dan Waleleng et al. (2024) membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja (H4), Ismail (2021), Palupiningtyas et al. (2022), Windi dan Lahamid (2024), Liana (2021), Djaya

(2021), serta Mulia (2021) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, Suristya dan Adi (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Inkonsistensi juga ditemukan pada hubungan beban kerja terhadap kinerja (H5). Syamra et al. (2023), Edward dan Nurmawati (2023), serta Hamidah dan Mulyana (2024) membuktikan adanya pengaruh signifikan. Namun, Siagian dan Samsa (2024), Adisti et al. (2024), Saragih et al. (2024), Putri dan Fauzan (2024), Nila Sari dan Safitri (2022), Indrayana dan Putra (2022), serta Juanita et al. (2024) memperoleh hasil yang tidak signifikan.

Pada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja (H6), sebagian besar penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan, namun Putri KA et al. (2021), D'Ornay (2024), Walalayo (2024), serta Asri dan Chanada (2023) memperoleh hasil yang berbeda, yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada hubungan kompetensi terhadap kinerja (H7), Dwinanda (2023), Rachman et al. (2021), Budi Utomo dan Widodo (2024), Ardansyah et al. (2022), Prayoga (2021), Ratna Sari et al. (2021), Ismail (2021), serta Toreh dan Trang (2022) menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Sebaliknya, Djaya (2021), Dermawan et al. (2022), Pariesti et al. (2022), Roni et al. (2023), Fauzi dan Nugroho (2024), serta Nurin et al. (2024) menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Pada hubungan mediasi beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (H8), Fitria Dewi et al. (2025), Syamsudin et al. (2023), Aulia dan Setiani (2024), Niati et al. (2024), serta Zahro dan Abadiyah (2024) membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan tersebut. Akan tetapi, Wulandari et al. (2022), Uma dan Swasti (2024), serta Akliya et al. (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan tersebut.

Pada hubungan mediasi disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (H9), Rachmaniah (2021), Yumhi (2021), serta Purnomo dan Hasanah (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan tersebut. Sebaliknya, Windi dan Lahamid (2024) memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja. Selanjutnya, pada hubungan mediasi kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (H10),

Ismail (2021), Palupiningtyas et al. (2022), Toreh dan Trang (2022), serta Suristya dan Adi (2021) membuktikan adanya peran mediasi kepuasan kerja. Namun demikian, Ratnasari et al. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan kompetensi terhadap kinerja.

Sesuai dengan uraian hasil penelitian tersebut, terlihat bahwa hubungan antara beban kerja, disiplin kerja, kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja masih menunjukkan hasil yang belum konsisten. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antarvariabel sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, lingkungan kerja, serta kondisi sumber daya manusia pada masing-masing instansi. Selain itu, penelitian yang menguji kelima variabel tersebut secara simultan pada institusi Kepolisian Republik Indonesia, khususnya Polresta Banyuwangi, masih sangat terbatas.

Polresta Banyuwangi memiliki karakteristik organisasi yang berbeda dibandingkan objek penelitian terdahulu, yaitu menghadapi keterbatasan jumlah personel dibandingkan kebutuhan organisasi, tingginya tuntutan pelayanan publik, serta masih ditemukannya variasi capaian disiplin kerja di tengah peningkatan kinerja organisasi. Karakteristik tersebut menunjukkan adanya ruang lingkup penelitian yang berbeda sehingga diperlukan pengujian kembali terhadap hubungan antarvariabel untuk memperoleh bukti empiris yang lebih komprehensif. Atas dasar pertimbangan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja anggota Polri dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Polresta Banyuwangi.

Peneliti memilih Polresta Banyuwangi sebagai objek penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan. Pertama, Polresta Banyuwangi merupakan institusi pelayanan publik yang memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keamanan, ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Kedua, berdasarkan data empiris yang diperoleh, masih terdapat kesenjangan antara jumlah personel yang tersedia dengan kebutuhan organisasi sehingga berpotensi meningkatkan beban kerja anggota. Ketiga, meskipun secara umum kinerja organisasi menunjukkan tren peningkatan dan berhasil memperoleh berbagai penghargaan, masih ditemukan

indikator disiplin kerja sebagai aspek dengan capaian terendah dibandingkan indikator kinerja lainnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Polresta Banyuwangi memiliki karakteristik organisasi yang menarik untuk dikaji dalam rangka memperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja anggota melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini disusun berdasarkan konsep manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal organisasi. Dalam penelitian ini, beban kerja, disiplin kerja, dan kompetensi diposisikan sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi kinerja anggota Polri, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hubungan antarvariabel tersebut dianalisis dengan menggunakan landasan teori manajemen sumber daya manusia yang relevan sehingga diharapkan mampu memberikan penjelasan yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi.

Berdasarkan fenomena empiris yang ditemukan di Polresta Banyuwangi, inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, serta pentingnya pengujian kembali hubungan antarvariabel pada konteks organisasi kepolisian, penelitian ini dipandang relevan untuk dilaksanakan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi Polresta Banyuwangi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Selanjutnya, penelitian ini dituangkan dalam bentuk tesis dengan judul **"Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Anggota Polri dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Polresta Banyuwangi."**

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan permasalahan pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada anggota Polri di Polresta Banyuwangi?

2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada anggota Polri di Polresta Banyuwangi?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada anggota Polri di Polresta Banyuwangi?
4. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi?
5. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi?
6. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi?
7. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi?
8. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja anggota Polri melalui kepuasan kerja di Polresta Banyuwangi?
9. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota Polri melalui kepuasan kerja di Polresta Banyuwangi?
10. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota Polri melalui kepuasan kerja di Polresta Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada anggota Polri di Polresta Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada anggota Polri di Polresta Banyuwangi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada anggota Polri di Polresta Banyuwangi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada anggota Polri di Polresta Banyuwangi.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada anggota Polri di Polresta Banyuwangi.
10. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada anggota Polri di Polresta Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada sebuah penelitian harus dapat memberikan manfaat secara akademis maupun praktis antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teori

Penelitian ini dapat memberikan manfaat terhadap keilmuan ekonomi khususnya program studi manajemen sumber daya manusia dalam mengukur pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja anggota Polri melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi peneliti dan pembaca antara lain sebagai berikut:

a) Bagi Pengembangan Teori

Menjadi sarana pengembangan pengetahuan dan keterampilan dalam mengaplikasikan ilmu di bidang ekonomi dan bisnis khususnya manajemen mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja anggota Polri melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di Polresta Banyuwangi.

b) Bagi Institusi Polri

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam merumuskan kebijakan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam penentuan beban kerja yang proposional, peningkatan disiplin kerja serta

pengembangan kompetensi anggota Polri khususnya di Polresta Banyuwangi. Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan institusi dapat menyusun strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh melalui peningkatan kepuasan kerja anggota Polri.

3. Manfaat Kebijakan

Penelitian mengenai beban kerja, disiplin kerja dan kompetensi sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi dapat memberikan manfaat kebijakan antara lain sebagai berikut:

1. Kebijakan Pengelolaan Beban Kerja

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pimpinan Polri untuk menyusun kebijakan penataan dan pembagian beban kerja yang lebih proposional. Hal ini sangat penting mengingat masih terdapat permasalahan keterbatasan jumlah SDM anggota Polri, sehingga menyebabkan beban kerja menumpuk pada personel tertentu. Dengan adanya kebijakan pengelolaan beban kerja yang tepat, maka pimpinan dapat melakukan redistribusi tugas, penambahan personel melalui rekrutmen atau mutasi serta pemanfaatan teknologi pendukung agar kinerja anggota Polri dapat lebih optimal meskipun jumlah SDM terbatas.

2. Kebijakan Disiplin Organisasi

Temuan penelitian dapat dijadikan acuan dalam memperkuat aturan kedisiplinan melalui regulasi maupun standar operasional prosedur (SOP) yang lebih jelas dan terukur. Dengan disiplin yang konsisten diharapkan tercipta budaya kerja yang lebih profesional dan akuntabel.

3. Kebijakan Pengembangan Kompetensi

Penelitian ini dapat mendorong lahirnya kebijakan terkait program pelatihan, pendidikan serta pengembangan karier yang berkelanjutan bagi anggota Polri. Hal ini penting untuk meningkatkan keterampilan teknis maupun manajerial sehingga kompetensi anggota Polri terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman.

4. Kebijakan Peningkatan Kepuasan Kerja

Melalui hasil penelitian ini, institusi dapat menyusun kebijakan yang mendukung kesejahteraan, motivasi dan penghargaan bagi anggota Polri. Kepuasan kerja yang meningkat akan berimplikasi langsung terhadap kinerja individu maupun organisasi.

5. Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja

Penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam menyusun instrumen evaluasi kinerja yang lebih objektif dengan mempertimbangkan faktor beban kerja, disiplin kerja, kompetensi serta kepuasan kerja sebagai aspek penting dalam menilai keberhasilan kinerja anggota Polri..

