BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era persaingan dan perubahan lingkungan yang semakin dinamis, organisasi publik dituntut mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar mampu menghasilkan kinerja pegawai yang optimal. Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka organisasi dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, serta kemampuan beradaptasi terhadap berbagai perubahan lingkungan yang terjadi.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan proses rekrutmen dan penempatan pegawai, tetapi juga mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemberian kompensasi, pengendalian, serta evaluasi kinerja. Afandi (2021) menjelaskan bahwa fungsi MSDM meliputi perekrutan, seleksi, pengembangan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan, dan pengendalian penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sebagai aset strategis yang dimiliki organisasi.

Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dapat dilihat dari tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Mangkunegara (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa sumber daya manusia mampu menjalankan tugas secara efektif, efisien, serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam setiap organisasi karena berkaitan langsung dengan efektivitas pelaksanaan tugas, kualitas pelayanan, produktivitas kerja, serta kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan organisasi, serta memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, meningkatnya kesalahan kerja, serta terhambatnya pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja memiliki peran penting yang tidak hanya berlaku pada organisasi bisnis, tetapi juga pada organisasi sektor publik yang memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Organisasi publik dituntut mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, transparan, dan akuntabel guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Peningkatan kinerja aparatur menjadi salah satu fokus utama dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Kinerja aparatur yang baik akan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik serta meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah.

Salah satu organisasi publik yang memiliki peran strategis dalam menjaga ketertiban, keamanan, dan penegakan hukum di Indonesia adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Sebagai institusi yang berhadapan langsung dengan masyarakat, Polri memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, khususnya kemampuan anggota Polri dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur dan tuntutan organisasi yang semakin kompleks.

Pelaksanaan tugas kepolisian merupakan amanat konstitusi yang bertujuan untuk menjamin keamanan, ketertiban, dan perlindungan hak-hak masyarakat. Sebagai aparat penegak hukum, anggota Polri dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan profesional dalam setiap pelaksanaan tugasnya. Tuntutan tersebut semakin meningkat seiring dengan perkembangan lingkungan strategis, dinamika sosial masyarakat, serta meningkatnya ekspektasi publik terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh institusi kepolisian.

Polri terus melakukan berbagai upaya pembenahan organisasi melalui peningkatan profesionalisme, modernisasi sistem kerja, penguatan integritas, serta pemanfaatan teknologi informasi yang bertujuan untuk mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas,. Berbagai program reformasi birokrasi yang dilaksanakan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pelayanan, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian. Upaya tersebut menunjukkan bahwa kinerja anggota Polri menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja anggota Polri masih menjadi perhatian masyarakat, meskipun berbagai upaya perbaikan telah dilakukan untuk memperbaiki kualitas layanan. Berbagai laporan menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam pelaksanaan tugas kepolisian, baik yang berkaitan dengan kualitas pelayanan publik, responsivitas terhadap laporan masyarakat, maupun profesionalisme dalam menjalankan tugas penegakan hukum. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja anggota Polri masih menjadi tantangan yang perlu mendapatkan perhatian serius dari organisasi agar kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat terus ditingkatkan.

Fenomena permasalahan kinerja anggota Polri tidak hanya menjadi perhatian di tingkat nasional, tetapi juga mendapat sorotan dari berbagai pihak di tingkat internasional. Berbagai kasus yang melibatkan aparat kepolisian menunjukkan bahwa institusi kepolisian saat ini menghadapi tantangan yang semakin kompleks, baik yang berasal dari perkembangan teknologi informasi, perubahan perilaku masyarakat, maupun meningkatnya tuntutan terhadap transparansi dan akuntabilitas pelayanan publik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja anggota Polri memerlukan pendekatan yang komprehensif dengan memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya.

Berbagai kasus yang terjadi dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa anggota Polri menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks. Salah satu tantangan tersebut muncul akibat perkembangan teknologi informasi dan media sosial yang telah mengubah pola interaksi masyarakat serta karakteristik tindak kejahatan yang harus ditangani oleh aparat kepolisian. Perkembangan tersebut menuntut anggota Polri untuk mampu merespons berbagai informasi secara cepat, akurat, dan tepat waktu guna menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat.

Kinerja anggota Kepolisian Republik Indonesia (Polri) masih menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan kualitas pelayanan publik, profesionalisme, responsivitas, serta efektivitas pelaksanaan tugas. Sebagai institusi yang memiliki fungsi pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat, Polri dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang optimal dalam menghadapi perkembangan lingkungan strategis yang semakin kompleks. Namun demikian, berbagai evaluasi menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah permasalahan yang perlu mendapat perhatian dalam upaya peningkatan kinerja anggota Polri.

Permasalahan tersebut tercermin dari berbagai laporan dan evaluasi yang menunjukkan masih adanya kelemahan dalam pelaksanaan tugas kepolisian. Tirto.id (2025) melaporkan bahwa masih terdapat pimpinan kepolisian tingkat sektor yang memiliki kinerja di bawah standar dan masih ditemukan praktik yang dinilai belum mencerminkan profesionalisme pelayanan publik. Selain itu, berdasar pada Liputan6.com (2025) menunjukkan bahwa evaluasi yang dilakukan oleh Kepolisian Republik Indonesia menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai kekurangan dalam penanganan pelayanan masyarakat dan pengamanan kegiatan publik yang memerlukan perbaikan berkelanjutan. Tempo.co (2025) juga melaporkan adanya desakan dari berbagai pihak agar dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap kinerja Polri sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas pelayanan dan akuntabilitas institusi.

Tantangan kinerja Polri juga berkaitan dengan integritas dan profesionalisme anggota dalam menjalankan tugas. Tirto.id (2025) melaporkan bahwa masih ditemukan keterlibatan oknum aparat

dalam berbagai pelanggaran hukum dan kode etik yang berpotensi mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis pelaksanaan tugas, tetapi juga berkaitan dengan penguatan integritas, disiplin, dan profesionalisme anggota Polri.

Pada tingkat internasional, perhatian terhadap kinerja kepolisian di Indonesia juga disampaikan oleh berbagai organisasi dan media internasional. *Amnesty International Australia* (2025) melaporkan adanya penggunaan kekuatan yang dinilai berlebihan dalam penanganan aksi demonstrasi. Sementara itu, *Human Rights Watch* (2025) menyoroti praktik penegakan hukum yang dinilai berpotensi membatasi kebebasan sipil dalam beberapa aksi protes. *ABC News Australia (2025) dan CIVICUS Monitor* (2025) juga memberikan perhatian terhadap dinamika hubungan antara aparat keamanan dan masyarakat sipil di Indonesia. Berbagai laporan tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme, akuntabilitas, dan kualitas pelayanan kepolisian masih menjadi perhatian baik pada tingkat nasional maupun internasional.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja anggota Polri masih menjadi agenda penting yang memerlukan perhatian serius. Kinerja anggota Polri tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan, karakteristik personel yang beragam, serta kemampuan anggota dalam mengelola informasi yang semakin kompleks. Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Polri perlu dikaji secara lebih mendalam, khususnya yang berkaitan dengan kemampuan individu dan organisasi dalam mengelola arus informasi yang semakin meningkat.

Kompleksitas tugas kepolisian yang semakin tinggi menyebabkan anggota Polri harus mampu menerima, memahami, dan mengelola berbagai informasi yang berasal dari beragam sumber dalam waktu yang bersamaan. Informasi tersebut dapat berasal dari laporan masyarakat, sistem aplikasi internal, media sosial, komunikasi antarunit, perintah pimpinan, hingga berbagai dokumen administrasi yang harus segera ditindaklanjuti. Kondisi ini menunjukkan bahwa perkembangan teknologi informasi telah mengubah pola kerja anggota Polri menjadi lebih cepat, terintegrasi, dan berbasis data.

Tingginya arus informasi yang diterima anggota Polri berpotensi menimbulkan kondisi yang dikenal sebagai information overload. Toffler (1970) menjelaskan bahwa information overload merupakan kondisi ketika seseorang menerima informasi dalam jumlah yang melebihi kapasitasnya untuk memproses informasi tersebut secara efektif. Dalam situasi ini, individu akan mengalami kesulitan dalam memahami informasi, menentukan prioritas pekerjaan, serta mengambil keputusan

secara tepat. Semakin banyak informasi yang diterima dalam waktu yang bersamaan, semakin besar pula kemungkinan individu mengalami kelebihan beban informasi.

Information overload dapat terjadi ketika anggota harus menangani berbagai informasi operasional dan administratif secara simultan. Selain melaksanakan tugas pelayanan masyarakat dan penegakan hukum di lapangan, anggota Polri juga dituntut untuk menyusun laporan, mengoperasikan berbagai aplikasi digital, melakukan koordinasi lintas fungsi, serta memberikan respons cepat terhadap berbagai perkembangan situasi keamanan. Kondisi tersebut menyebabkan anggota Polri harus bekerja di bawah tekanan informasi yang tinggi sehingga berpotensi menimbulkan beban kognitif yang berlebihan.

Apabila kondisi *information overload* tidak dikelola dengan baik, maka dapat menimbulkan berbagai dampak negatif terhadap pelaksanaan tugas. Kelebihan informasi dapat menyebabkan menurunnya kemampuan konsentrasi, meningkatnya kesalahan kerja, keterlambatan dalam pengambilan keputusan, serta menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi efektivitas organisasi dan menghambat pencapaian tujuan institusi kepolisian dalam memberikan pelayanan, perlindungan, dan penegakan hukum secara optimal, jika dilaksanakan dalam jangka panjang.

Munculnya *information overload* tidak terlepas dari berbagai faktor yang berasal dari lingkungan organisasi itu sendiri. Salah satu faktor yang diduga berperan penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang ditandai dengan tingginya intensitas komunikasi, kompleksitas pekerjaan, serta banyaknya sumber informasi yang harus diakses dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya information overload pada anggota organisasi. Dalam hal ini, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya memahami dan mengendalikan terjadinya *information overload* pada anggota Polri.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor organisasi yang memiliki pengaruh penting terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga mencakup aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai, sistem komunikasi, budaya organisasi, dukungan pimpinan, serta suasana kerja yang tercipta dalam organisasi. Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, metode kerja, serta kondisi di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja yang kondusif akan membantu pegawai melaksanakan tugas secara lebih nyaman, fokus, dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan berbagai hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan, seperti meningkatnya tekanan kerja, kesalahan komunikasi, konflik antarpegawai, serta kesulitan dalam memperoleh informasi yang

dibutuhkan. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung efektivitas kerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Lingkungan kerja pada organisasi kepoliisian memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan organisasi pada umumnya. Anggota Polri bekerja dalam kondisi yang dinamis, penuh risiko, dan sering kali berada dalam situasi yang membutuhkan pengambilan keputusan secara cepat. Selain melaksanakan tugas operasional di lapangan, anggota Polri juga harus berinteraksi dengan berbagai pihak, melakukan koordinasi lintas fungsi, serta mengelola berbagai informasi yang terus berkembang. Karakteristik lingkungan kerja tersebut menyebabkan anggota Polri menghadapi tekanan pekerjaan yang relatif lebih tinggi dibandingkan banyak organisasi lainnya.

Perkembangan teknologi informasi juga menyebabkan lingkungan kerja anggota Polri semakin kompleks. Berbagai aplikasi pelayanan, sistem pelaporan elektronik, grup komunikasi internal, media sosial, serta sistem informasi organisasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pelaksanaan tugas sehari-hari. Kondisi tersebut menyebabkan anggota Polri menerima informasi dari berbagai sumber dalam waktu yang hampir bersamaan. Kondisi tersebut dapat meningkatkan risiko terjadinya *information overload* pada anggota Polri, Apabila tidak didukung oleh sistem komunikasi dan manajemen informasi yang baik.

Hubungan antara lingkungan kerja dan *information overload* menunjukkan bahwa semakin kompleks lingkungan kerja yang dihadapi pegawai, semakin besar pula kemungkinan terjadinya kelebihan informasi. Lingkungan kerja yang dipenuhi berbagai tuntutan pekerjaan, komunikasi yang intensif, serta penggunaan teknologi secara terus-menerus dapat meningkatkan beban informasi yang harus diproses oleh individu. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap munculnya *information overload* pada anggota Polri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi terjadinya *information overload* adalah strategi adaptasi organisasi. Dalam menghadapi perubahan lingkungan yang semakin cepat, organisasi dituntut untuk mampu melakukan penyesuaian terhadap berbagai perkembangan yang terjadi, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal. Kemampuan organisasi dalam beradaptasi menjadi sangat penting karena menentukan keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang adaptif akan lebih mudah menghadapi perubahan dibandingkan organisasi yang cenderung mempertahankan pola kerja lama.

Strategi adaptasi organisasi merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk menyesuaikan struktur, sistem kerja, kebijakan, serta proses bisnis terhadap perubahan lingkungan yang terjadi. Kasali (2010) menjelaskan bahwa organisasi yang adaptif memiliki kemampuan untuk merespons perubahan secara cepat melalui inovasi, pembelajaran organisasi, serta pemanfaatan teknologi yang

tepat. Kemampuan adaptasi tersebut memungkinkan organisasi untuk tetap efektif dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul akibat perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

Strategi adaptasi organisasi pada organisasi kepolisian menjadi semakin penting seiring dengan berkembangnya teknologi informasi dan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik. Berbagai program digitalisasi pelayanan, penggunaan sistem informasi terintegrasi, pengembangan aplikasi kepolisian, serta modernisasi tata kelola organisasi merupakan bentuk adaptasi yang dilakukan Polri untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Perubahan tersebut memberikan banyak manfaat bagi organisasi, namun di sisi lain juga menuntut anggota Polri untuk mampu menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang terus berkembang.

Proses adaptasi organisasi yang berlangsung secara cepat sering kali diikuti oleh peningkatan jumlah informasi yang harus dipahami dan dikelola oleh anggota organisasi. Berbagai perubahan prosedur kerja, penggunaan aplikasi baru, pembaruan kebijakan, serta kebutuhan pelaporan yang semakin kompleks dapat menyebabkan anggota organisasi menerima informasi dalam jumlah besar dalam waktu yang relatif singkat. Apabila proses adaptasi tersebut tidak didukung oleh mekanisme komunikasi dan pengelolaan informasi yang efektif, maka kondisi tersebut berpotensi meningkatkan risiko terjadinya *information overload*.

Strategi adaptasi organisasi yang dirancang dan diimplementasikan secara baik dapat membantu mengurangi terjadinya *information overload*. Organisasi yang mampu mengelola perubahan secara sistematis akan lebih mudah mengatur alur informasi, menyederhanakan prosedur kerja, meningkatkan koordinasi antarunit, serta memberikan dukungan yang memadai kepada pegawai dalam menghadapi perubahan. Strategi adaptasi organisasi tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan, tetapi juga berperan dalam membantu anggota organisasi mengelola beban informasi secara lebih efektif.

Faktor lain yang juga berpotensi mempengaruhi terjadinya information overload adalah keragaman personel dalam organisasi. Keragaman personel menunjukkan adanya perbedaan karakteristik individu yang dimiliki anggota organisasi, baik dari segi usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang sosial budaya, maupun kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi. Keberagaman tersebut merupakan kondisi yang umum terjadi dalam organisasi modern dan menjadi bagian penting yang perlu dikelola secara efektif agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Siagian (2016) menjelaskan bahwa keragaman personel merupakan kondisi yang menunjukkan adanya perbedaan karakteristik individu dalam organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, pola komunikasi, serta efektivitas pelaksanaan tugas. Keragaman tersebut dapat menjadi kekuatan organisasi karena mampu menghasilkan berbagai perspektif, ide, dan pengalaman

yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun demikian, apabila tidak dikelola secara tepat, keragaman personel juga dapat menimbulkan hambatan komunikasi, perbedaan persepsi, serta kesulitan koordinasi antaranggota organisasi.

Keragaman personel dalam organisasi kepolisian menjadi suatu kondisi yang tidak dapat dihindari karena anggota berasal dari berbagai latar belakang pendidikan, usia, pengalaman kerja, serta kemampuan teknologi yang berbeda. Perbedaan tersebut mempengaruhi kemampuan anggota dalam menerima, memahami, dan mengolah informasi yang diperoleh selama pelaksanaan tugas. Anggota yang memiliki tingkat pemahaman teknologi dan pengalaman kerja yang berbeda cenderung memiliki kemampuan yang berbeda pula dalam menghadapi arus informasi yang semakin cepat dan kompleks. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan perbedaan kemampuan dalam mengelola informasi sehingga dapat mempengaruhi tingkat information overload yang dialami oleh masing-masing anggota.

Keragaman personel juga berpengaruh terhadap pola komunikasi yang terjadi dalam organisasi. Perbedaan cara berpikir, pengalaman kerja, serta tingkat pemahaman terhadap teknologi dapat menyebabkan perbedaan interpretasi terhadap informasi yang diterima. Dalam kondisi tertentu, perbedaan tersebut dapat meningkatkan risiko terjadinya kesalahpahaman, duplikasi informasi, maupun keterlambatan dalam proses penyampaian informasi. Akibatnya, anggota organisasi dapat mengalami kesulitan dalam memilah informasi yang relevan dan tidak relevan sehingga meningkatkan kemungkinan terjadinya information overload.

Ketiga faktor tersebut meliputi lingkungan kerja, strategi adaptasi organisasi, dan keragaman personel berpotensi mempengaruhi kemampuan anggota Polri dalam menerima, memahami, serta mengelola berbagai informasi yang diterima selama pelaksanaan tugas. Kajian terhadap hubungan antara ketiga variabel tersebut dengan information overload menjadi penting untuk dilakukan sebagai upaya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja anggota Polri.

Data personel Polresta Banyuwangi menunjukkan bahwa jumlah personel yang tersedia masih belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan organisasi. Gambaran kondisi organisasi di Polresta Banyuwangi menunjukkan adanya tantangan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tertuang pada Tabel 1.1 antara lain sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Dsp Dan Riil Poiri Polresta Banyuwangi Ta 2026

NO	SATUAN KERJA	DSP	RIIL
1.	Pimpinan Polresta	2	2
2.	Bagian Operasional (BAGOPS)	17	20
3.	Bagian Perencanaan (BAGREN)	9	10
4.	Bagian Sumber Daya Manusia (BAG SDM)	9	22
5.	Bagian Logistik (BAGLOG)	7	7
6.	Seksi Pengawasan (SIWAS)	6	5
7.	Seksi Profesi dan Pengamanan (SIPROPAM)	15	15

8.	Seksi Hubungan Masyarakat (SIHUMAS)	3	7
9.	Seksi Hukum (SIKUM)	3	3
10.	Seksi Teknologi, Inoformasi dan Komunikasi (SI TIK)	7	6
11.	Seksi Umum (SIUM)	8	0
12.	Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT)	10	9
13.	Satuan Intelejen dan Keamanan (SATINTELKAM)	64	38
14.	Satuan Reserse Kriminal (SATRESKRIM)	104	65
15.	Satuan Reserse Narkoba (SATRESNARKORBA)	30	25
16.	Satuan Pembinaan Masyarakat (SATBINMAS)	19	10
17.	Satuan Samapta (SATSAMAPTA)	186	39
18.	Satuan Lalu Lintas (SATLANTAS)	129	106
19.	Satuan Pengamanan Objek Vital (SATPAMOBVIT)	33	25
20.	Satuan Polisi air dan Udara (SATPOLAIRUD)	39	16
21.	Satuan Tahanan dan Barang Bukti (SATTAHTI)	12	10
22.	Seksi Keuangan (SIKEU)	5	6
23.	Seksi Kedokteran dan Kesehatan (SIDOKKES)	5	10
24.	Pengatur & Bintara Staff / Pendidikan / Calon Pegawai (PA & BA STAFF/DIK/CAPEG)	0	28
25.	Masa Persiapan Pensiun (MPP)	0	0
	TOTAL	731	484

Sumber data: Bagsumda Polresta Banyuwangi. 2025

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah personel Polresta Banyuwangi masih belum memenuhi kebutuhan ideal pada berbagai satuan kerja. Ketidakseimbangan antara Data Susunan Personel (DSP) dan realisasi personel (Riil) tersebut terutama pada fungsi-fungsi operasional yang memiliki jumlah personel jauh di bawah kebutuhan. Berdasarkan data Bagsumda Polresta Banyuwangi Tahun 2026, jumlah personel riil tercatat sebanyak 484 anggota, sedangkan kebutuhan personel berdasarkan Data Susunan Personel (DSP) mencapai 731 anggota.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kekurangan personel pada beberapa satuan kerja yang berpotensi meningkatkan beban kerja anggota Polri. Keterbatasan jumlah personel tersebut menyebabkan anggota harus menangani berbagai pekerjaan administratif, pelaporan digital, koordinasi lintas fungsi, serta pengelolaan informasi yang terus berkembang secara bersamaan sehingga berpotensi meningkatkan kompleksitas pekerjaan dan beban informasi yang diterima dalam pelaksanaan tugas. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, maka dapat berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi.

Kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi juga menunjukkan adanya fenomena yang menarik untuk dikaji selain kondisi jumlah personel,. Data kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi selama periode 2022–(2024) menunjukkan bahwa capaian kinerja pada beberapa indikator masih belum mencapai target yang telah ditetapkan.

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

No	Indikator Kinerja Anggota Polri	Target	Tahun		
			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%
	Menjaga profesionalitas dalam setiap tindakan di lapangan	100%	90%	91%	95%
2.	Disiplin				
	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.	100%	95%	95%	95%

No	Indikator Kinerja Anggota Polri	Target	Tahun		
			2022	2023	2024
	Memberi contoh moral dan perilaku yang baik di lingkungan kerja	100%	95%	95%	95%
	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%
	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%

No	Indikator Kinerja Anggota Polri	Target	Tahun		
			2022	2023	2024
	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: Bagsumda Polresta Banyuwangi, 2025

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja anggota Polri di lingkungan Polresta Banyuwangi selama periode 2022–2024 secara umum mengalami peningkatan, meskipun belum mencapai target ideal sebesar 100% pada seluruh indikator. Penilaian kinerja dilakukan melalui enam indikator utama, yaitu kualitas pelaksanaan tugas, disiplin, etika dan perilaku pelayanan, kemampuan profesional dan kompetensi, inovasi dan inisiatif, serta kepuasan dan dampak kinerja.

Kualitas pelaksanaan tugas mengalami peningkatan dari 90% pada tahun 2022 menjadi 95% pada tahun 2024. Peningkatan tersebut terlihat dari semakin baiknya pelaksanaan tugas sesuai standar operasional prosedur (SOP), ketelitian dalam bekerja, ketepatan waktu penyusunan laporan, serta profesionalisme anggota dalam menjalankan tugas. Selain itu, indikator etika dan perilaku pelayanan, kemampuan profesional dan kompetensi, inovasi dan inisiatif, serta kepuasan dan dampak kinerja juga menunjukkan capaian yang relatif tinggi, yaitu berada pada kisaran 90%–95%. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa sebagian besar anggota Polri telah mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.

Pada tabel indikator disiplin masih menjadi aspek dengan capaian terendah dibandingkan indikator lainnya. Tingkat disiplin hanya mencapai 81% pada tahun 2022, meningkat menjadi 82% pada tahun 2023, kemudian menurun menjadi 80,13% pada tahun 2024. Capaian tersebut terutama terlihat pada aspek ketepatan waktu, kepatuhan terhadap jam dinas, serta ketaatan terhadap perintah pimpinan dan aturan internal Polri. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam menjaga konsistensi disiplin anggota meskipun berbagai upaya pembinaan telah dilakukan. Sesuai dengan data terlihat adanya ketidakseimbangan antara capaian kemampuan teknis anggota yang relatif tinggi dengan tingkat disiplin yang masih belum optimal. Kondisi ini menjadi fenomena penting karena menunjukkan bahwa peningkatan kinerja anggota Polri tidak hanya ditentukan oleh kemampuan profesional, tetapi juga diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor manajerial dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja anggota Polri tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi yang

berkaitan dengan lingkungan kerja, kemampuan adaptasi terhadap perubahan, pengelolaan keragaman personel, serta kemampuan anggota dalam menghadapi tingginya arus informasi yang berkembang dalam organisasi. Berbagai aplikasi pelayanan, sistem pelaporan elektronik, media komunikasi digital, serta kebutuhan koordinasi yang semakin intensif menyebabkan anggota Polri harus berinteraksi dengan informasi dalam jumlah yang semakin besar. Kondisi tersebut menjadikan information overload sebagai isu yang penting untuk dikaji karena berpotensi mempengaruhi efektivitas kerja dan kinerja anggota organisasi.

Secara teoritis, lingkungan kerja, strategi adaptasi organisasi, dan keragaman personel merupakan faktor-faktor yang diduga memiliki hubungan dengan *information overload* maupun kinerja anggota Polri. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu anggota mengelola informasi secara lebih efektif. Strategi adaptasi organisasi yang baik dapat mempermudah anggota dalam menghadapi perubahan sistem kerja. Sementara itu, keragaman personel yang dikelola secara tepat dapat menjadi sumber kekuatan organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul akibat perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja.

Kondisi yang terjadi di Polresta Banyuwangi menunjukkan adanya keterkaitan antara tantangan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia, serta peningkatan kinerja anggota Polri. Fenomena tersebut menjadi dasar penting untuk mengkaji lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Polri, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, strategi adaptasi organisasi, keragaman personel, dan information overload sebagai variabel *intervening* dalam penelitian ini.

Penelitian ini juga didasarkan pada adanya kesenjangan hasil penelitian *(research gap)* yang ditemukan pada penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian Kelderman (2025) dan Azizah *et al.* (2025) menunjukkan bahwa *information overload* memiliki kecenderungan berdampak positif signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi penelitian Santiago-Torner ((2024)), Marsh *et al.* ((2024)), Xiang *et al.* (2021), Van Zoonen *et al.* (2022), Obasi & Benson (2025), Kortschot *et al.* (2020) menunjukkan bahwa *information overload* memiliki kecenderungan berdampak negatifn terhadap kinerja.

Penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap *information overload* oleh Graf & Antoni (2020); Van Zoonen *et al.* (2022); Barrett *et al.* (2022), Obasi & Benson (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *information overload.* Namun Sari (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *information overload.* Penelitian tentang lingkungan kerja terhadap kinerja oleh Syaharuddin ((2024)), Dewi ((2024)), Obasi & Benson (2025), Zhu *et al.* (2024) serta Palingrung (2025) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan

Putri (2024), Cendani (2024) dan Mahatani (2025) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian mengenai strategi adaptasi organisasi terhadap *information overload* oleh Graf & Antoni (2020), Van Zoonen *et al.* (2022), Barrett *et al.* (2022) serta Obasi & Benson (2025) yang membuktikan bahwa strategi adaptasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *information overload.* Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan Pengfei *et al.* (2026). Penelitian tentang strategi adaptasi organisasi terhadap kinerja oleh Sudrajat *et al.* (2025), Obasi & Benson (2025) dan Zhu *et al*. (2024) yang membuktikan bahwa strategi adaptasi organisasi terhadap kinerja. Akan tetapi penelitian Pengfei *et al*. (2026) yang membuktikan bahwa strategi adaptasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian mengenai keragaman personel terhadap *information overload* oleh Xiang *et al.* (2021) dan Zhu *et al.* (2024) yang menjelaskan bahwa keragaman personel terhadap *information overload,* sedangkan Nurfadillah *et al.* (2026) membuktikan bahwa keragaman personel tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *information overload.* Penelitian mengenai keragaman personel terhadap kinerja oleh Yulianto *et al.* (2023), Ramadhani (2023), Zhu *et al.* (2024) dan Hidayatullah (2021) menjelaskan bahwa keragaman personel terhadap kinerja. Akan tetapi, penelitian Damrusa & Triadib ((2024)) membuktikan bahwa keragaman personel tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja melalui *information* oleh Nastiti *et al.* (2025), Graf & Antoni (2020), Van Zoonen *et al.* (2022), Barrett *et al.* (2022) serta Santiago-Torner (2024) yang menjelaskan bahwa *information overload* dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Akan tetapi Damayanti *et al.* (2026) dan Kelderman (2025) membuktikan bahwa *information overload* tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Penellitian menggunakan tiga variabel meliputi strategi adaptasi organisasi terhadap kinerja melalui *information overload* oleh Volderauer *et al.* (2025), Zhu *et al.* (2024) serta Torner (2024) yang menjelaskan bahwa *information overload* mampu memediasi pengaruh strategi adaptasi organisasi terhadap kinerja, sedangkan Damayanti *et al.* (2026) serta Kelderman (2025) membuktikan bahwa *information overload* tidak dapat memediasi pengaruh strategi adaptasi organisasi terhadap kinerja. Penelitian mengenai keragaman personel terhadap kinerja melalui *information overload* oleh Hanifan & Dihan (2024), Xiang *et al.* (2021) dan Marsh *et al.* (2024) menjelaskan bahwa *information overload* dapat memediasi keragaman personel terhadap kinerja, namun Hanifan & Dihan (2024), Sari (2022) serta Damayanti *et al.* (2026) membuktikan *information overload* tidak dapat memediasi pengaruh keragaman personel terhadap kinerja.

Kesenjangan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja, strategi adaptasi organisasi, keragaman personel, information overload, dan kinerja belum menghasilkan temuan yang konsisten. Selain itu masih diperlukan penelitian lanjutan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antar variabel, khususnya dalam konteks organisasi publik seperti institusi kepolisian. Berbagai fenomena empiris dan kesenjangan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka dapat diidentifikasi bahwa penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Polri masih memerlukan pengkajian yang lebih mendalam. Hal ini terutama berkaitan dengan perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis, tuntutan adaptasi organisasi terhadap perkembangan teknologi informasi, serta keberagaman karakteristik personel yang dimiliki organisasi. Ketiga faktor tersebut diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota Polri baik secara langsung maupun melalui kondisi information overload yang dialami dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya karena menempatkan information overload sebagai variabel intervening dalam hubungan antara lingkungan kerja, strategi adaptasi organisasi, dan keragaman personel terhadap kinerja anggota Polri. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor bisnis, organisasi pendidikan, maupun instansi pemerintahan secara umum, sedangkan penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan variabel-variabel tersebut pada institusi kepolisian masih relatif terbatas.

Pemilihan Polresta Banyuwangi sebagai lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik organisasi yang memiliki kompleksitas tugas cukup tinggi. Polresta Banyuwangi memiliki tanggung jawab dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, memberikan pelayanan publik, melaksanakan penegakan hukum, serta menghadapi berbagai tantangan yang muncul akibat perkembangan teknologi dan dinamika sosial masyarakat. Kondisi tersebut menjadikan anggota Polri di Polresta Banyuwangi berada pada lingkungan kerja yang menuntut kecepatan, ketepatan, serta kemampuan adaptasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Kondisi keterbatasan personel pada beberapa satuan kerja, tingginya tuntutan pelayanan masyarakat, meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam pelaksanaan tugas, serta beragamnya karakteristik anggota organisasi menjadi alasan yang memperkuat pentingnya penelitian ini dilakukan. Situasi tersebut berpotensi mempengaruhi tingkat information overload yang dialami anggota Polri dan pada akhirnya berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Polresta Banyuwangi dipandang sebagai lokasi yang representatif untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja, strategi adaptasi organisasi, keragaman personel, *information overload*, dan kinerja anggota Polri.

Berdasarkan fenomena empiris, kajian teoritis, dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan, dapat diketahui bahwa kinerja anggota Polri merupakan isu strategis yang dipengaruhi oleh

berbagai faktor, baik yang berasal dari lingkungan kerja, strategi adaptasi organisasi, maupun keragaman personel. Selain itu, perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat juga menyebabkan meningkatnya arus informasi yang harus diterima dan diolah oleh anggota Polri dalam melaksanakan tugasnya sehingga berpotensi menimbulkan *information overload*. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai hubungan antar variabel tersebut, sehingga masih terdapat kesenjangan penelitian *(research gap)* yang perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, strategi adaptasi organisasi, dan keragaman personel terhadap kinerja anggota Polri dengan information overload sebagai variabel intervening menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi.

1.2 Rumusan Masalah

Fenomena empiris yang menunjukkan bahwa kinerja anggota Polri masih menghadapi berbagai tantangan, baik yang berkaitan dengan tingginya tuntutan pelayanan publik, perkembangan teknologi informasi, kompleksitas lingkungan kerja, maupun keterbatasan sumber daya organisasi, diperlukan upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Polri secara lebih komprehensif. Selain itu, adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja, strategi adaptasi organisasi, keragaman personel, dan *information overload* terhadap kinerja menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tersebut masih memerlukan pengujian lebih lanjut. Kondisi tersebut menjadi dasar penting untuk melakukan penelitian pada anggota Polri di Polresta Banyuwangi guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota. Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *information overload* terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *information overload* pada anggota Polri di Polresta Banyuwangi?
3. Apakah terdapat pengaruh strategi adaptasi organisasi terhadap *information overload* pada anggota Polri di Polresta Banyuwangi?
4. Apakah terdapat pengaruh keragaman personel terhadap *information overload* pada anggota Polri di Polresta Banyuwangi?
5. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi?

6. Apakah terdapat pengaruh strategi adaptasi organisasi terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi?
7. Apakah terdapat pengaruh keragaman personel terhadap terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi?
8. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja anggota Polri melalui *infomation overload* pada Polresta Banyuwangi?
9. Apakah terdapat pengaruh strategi adaptasi organisasi terhadap terhadap kinerja anggota Polri melalui *infomation overload* pada Polresta Banyuwangi?
10. Apakah terdapat pengaruh keragaman personel terhadap terhadap kinerja anggota Polri melalui *infomation overload* pada Polresta Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja, strategi adaptasi organisasi, dan keragaman personel terhadap kinerja anggota Polri, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui information overload. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Polri sehingga dapat menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengukur pengaruh *information overload* terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi.
2. Untuk menganalisis dan mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi.
3. Untuk menganalisis dan mengukur pengaruh strategi adaptasi organisasi terhadap terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi.
4. Untuk menganalisis dan mengukur pengaruh keragaman personel terhadap terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Banyuwangi.
5. Untuk menganalisis dan mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap *information overload* pada anggota Polri di Polresta Banyuwangi.
6. Untuk menganalisis dan mengukur pengaruh strategi adaptasi organisasi terhadap *information overload* pada anggota Polri di Polresta Banyuwangi.
7. Untuk menganalisis dan mengukur pengaruh keragaman personel terhadap *information overload* pada anggota Polri di Polresta Banyuwangi.

8. Untuk menganalisis dan mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja anggota Polri melalui *infomation overload* pada Polresta Banyuwangi.
9. Untuk menganalisis dan mengukur pengaruh strategi adaptasi organisasi terhadap terhadap kinerja anggota Polri melalui *infomation overload* pada Polresta Banyuwangi?
10. Untuk menganalisis dan mengukur pengaruh keragaman personel terhadap terhadap kinerja anggota Polri melalui *infomation overload* pada Polresta Banyuwangi?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian mengenai pengaruh strategi adaptasi organisasi, lingkungan kerja, dan keragaman personel terhadap kinerja anggota, serta memperluas pemahaman peran *information overload* sebagai variabel intervening. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji hubungan antar variabel serupa dalam konteks organisasi publik, khususnya institusi kepolisian.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Polri

      Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan strategi organisasi, khususnya dalam meningkatkan kinerja anggota melalui, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pengelolaan strategi adaptasi organisas, serta pengelolaan keragaman personel secara efektif. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan masukan dalam mengendalikan information overload agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja anggota.

   b. Bagi Anggota Polri

      Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman anggota Polri terkait pentingnya pengelolaan lingkungan kerja, strategi adaptasi organisasi, serta kemampuan dalam menghadapi *information overload* terutama dari eksternalm, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja secara optimal.

   c. Bagi Peneliti Selanjutnya

      Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian dengan variabel yang sama maupun variabel lain yang relevan, baik dalam konteks organisasi publik maupun sektor lainnya.

3. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Polri dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan lingkungan kerja, peningkatan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perkembangan teknologi informasi, pengelolaan keragaman personel, serta pengendalian *information overload*. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar dalam penyusunan program peningkatan kinerja anggota Polri khususnya di Polresta Banyuwangi guna mendukung terwujudnya pelayanan publik yang profesional, modern, dan terpercaya.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER