

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan POLRES Sumbawa Barat, Polda Nusa Tenggara Barat, memiliki peran yang sangat strategis dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat di wilayah Kabupaten Sumbawa Barat. Sebagai lembaga penegak hukum, POLRES Sumbawa Barat bertanggung jawab tidak hanya dalam hal penegakan hukum, tetapi juga dalam membina ketertiban sosial dan memberikan perlindungan terhadap seluruh lapisan masyarakat. Dengan cakupan wilayah yang luas dan keragaman kondisi sosial masyarakat, peran POLRES sebagai garda terdepan dalam menjaga stabilitas keamanan sangat dibutuhkan untuk menciptakan situasi yang kondusif dan harmonis di daerah tersebut.

Sebagai bagian dari institusi kepolisian negara di bawah naungan Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat, POLRES Sumbawa Barat dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tanggap, profesional, dan humanis. Tuntutan tersebut bukan hanya berasal dari kebijakan internal institusi, tetapi juga dari ekspektasi masyarakat yang semakin tinggi terhadap kualitas pelayanan publik. Dalam menghadapi berbagai dinamika sosial, kejahatan konvensional maupun modern, serta kebutuhan masyarakat yang terus berkembang, anggota kepolisian harus mampu menunjukkan kesiapan, ketegasan, serta kemampuan komunikasi dan empati dalam bertugas.

Dalam menjalankan tugas-tugas tersebut, kinerja anggota kepolisian menjadi aspek yang sangat krusial dan tidak dapat diabaikan. Kualitas pelayanan publik di lingkungan kepolisian sangat bergantung pada sejauh mana anggota POLRES dapat bekerja secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan keberhasilan individu, tetapi juga merupakan cerminan dari profesionalisme institusi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan POLRES untuk memperhatikan dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja anggota agar pelayanan kepada masyarakat dapat berlangsung secara maksimal dan berkelanjutan.

Fenomena yang terjadi di lingkungan POLRES Sumbawa Barat menunjukkan bahwa tuntutan terhadap kinerja anggota semakin meningkat, seiring dengan ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan kepolisian yang cepat, transparan, dan humanis. Masyarakat tidak hanya mengharapkan aparat kepolisian mampu menjaga ketertiban dan keamanan, tetapi juga mampu bersikap profesional dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil. Hal ini menempatkan kinerja anggota sebagai salah satu indikator utama keberhasilan institusi dalam menjalankan fungsinya sebagai pelayan, pelindung, dan pengayom masyarakat.

Fenomena lain yang tampak adalah meningkatnya beban kerja dan kompleksitas tugas-tugas kepolisian, baik dalam hal penegakan hukum, pelayanan publik, hingga penanganan konflik sosial. Anggota kepolisian seringkali harus bekerja di luar jam tugas resmi, menghadapi tekanan fisik dan mental, serta situasi lapangan yang tidak menentu. Kondisi ini, apabila tidak diimbangi dengan manajemen sumber daya manusia yang tepat, dapat menyebabkan penurunan

motivasi kerja, kelelahan, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Lebih lanjut, berdasarkan pengamatan dan laporan internal, masih terdapat disparitas dalam kualitas kinerja antar anggota, yang menunjukkan pentingnya penguatan aspek-aspek internal seperti profesionalisme, komitmen terhadap institusi, dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Ketika kinerja anggota tidak optimal, bukan hanya pelayanan kepada masyarakat yang terganggu, tetapi juga citra dan kredibilitas institusi akan menurun. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja anggota POLRES menjadi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas operasional dan menciptakan sistem kerja yang sehat serta berkelanjutan.

Salah satu tantangan yang dihadapi anggota POLRES Sumbawa Barat dalam organisasi adalah menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dikenal dengan istilah *work-life balance*. Ketidakseimbangan antara keduanya dapat mengakibatkan penurunan motivasi, peningkatan stres, dan berdampak pada kinerja anggota. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai/anggota (Lukmiati, et al, 2020; Hasugian, et al, 2023; Dwitanti, et al, 2023; Aisyah, et al, 2023; Ramansyah, et al, 2023; Arifin dan Muharto, 2022; Asari, 2022).

Selain *work-life balance*, faktor komitmen organisasi juga memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja anggota/pegawai (Astuti, 2022; Santosa, 2019; Pribowo, 2020; Kristian dan Ferijani, 2020; Ginanjar dan Berliana, 2021). Komitmen organisasi merupakan elemen penting yang mencerminkan loyalitas dan rasa

memiliki anggota terhadap institusi, yang akan mendorong kinerja yang lebih optimal.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah profesionalisme anggota. Profesionalisme anggota—yang meliputi sikap, keterampilan, dan integritas dalam bekerja—menjadi tolok ukur lain dalam menilai kontribusi anggota terhadap pencapaian tujuan organisasi.. Beberapa penelitian terdahulu juga membuktikan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja anggota/pegawai (Sarinah, 2020; Rahmadani, et al, 2023; Ferawati, et al, 2020; Ichsan, et al, 2022; Parameswari et al, 2020).

Akan tetapi masih terdapat cela penelitian (*research gap*) dari penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu Irwandi dan Sanjaya (2022) membuktikan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (anggota). Ardiyansah dan Mon (2023) membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota. Muliaty (2021) membuktikan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (anggota).

Berdasarkan fenomena dan *research gap* tersebut, perlu dilakukan penelitian lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota di POLRES Sumbawa Barat, POLDA Nusa Tenggara Barat. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work-Life Balance*, Komitmen Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Anggota POLRES Sumbawa Barat, POLDA Nusa Tenggara Barat.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota POLRES Sumbawa Barat, POLDA Nusa Tenggara Barat?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota POLRES Sumbawa Barat, POLDA Nusa Tenggara Barat?
3. Apakah profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota POLRES Sumbawa Barat, POLDA Nusa Tenggara Barat?
4. Apakah *work-life balance*, komitmen organisasi dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota POLRES Sumbawa Barat, POLDA Nusa Tenggara Barat?
5. Diantara variabel *work-life balance*, komitmen organisasi dan profesionalisme, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja anggota POLRES Sumbawa Barat, POLDA Nusa Tenggara Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* secara parsial terhadap kinerja anggota POLRES Sumbawa Barat, POLDA Nusa Tenggara Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja anggota POLRES Sumbawa Barat, POLDA Nusa Tenggara Barat.

3. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme secara parsial terhadap kinerja anggota POLRES Sumbawa Barat, POLDA Nusa Tenggara Barat.
4. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, komitmen organisasi dan profesionalisme secara simultan terhadap kinerja anggota POLRES Sumbawa Barat, POLDA Nusa Tenggara Barat.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel *work-life balance*, komitmen organisasi dan profesionalisme terhadap kinerja anggota POLRES Sumbawa Barat, POLDA Nusa Tenggara Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Penelitian mengenai pengaruh *work-life balance*, *komitmen organisasi*, dan *profesionalisme* terhadap kinerja anggota Polres Sumbawa Barat memberikan manfaat praktis yang signifikan bagi pihak manajemen kepolisian, khususnya di tingkat Polres. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merancang kebijakan internal yang lebih tepat sasaran, terutama dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, pimpinan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja anggota, seperti melalui penyusunan jadwal tugas yang lebih seimbang, pelatihan peningkatan profesionalisme, atau program penguatan komitmen organisasi.

Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat membantu pihak Polres dalam melakukan evaluasi kinerja secara lebih objektif dan terukur. Dengan indikator yang

jelas dan berbasis data, manajemen dapat menilai apakah kebijakan atau program yang telah dijalankan selama ini efektif atau perlu diperbaiki. Ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Penelitian ini juga dapat menjadi pedoman dalam menyusun strategi pembinaan anggota ke depan. Misalnya, jika diketahui bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka institusi dapat mengembangkan pendekatan manajemen stres dan kesejahteraan mental yang lebih baik. Dengan demikian, manfaat praktis penelitian ini terletak pada kontribusinya terhadap peningkatan kualitas tata kelola organisasi dan penguatan institusi kepolisian secara keseluruhan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi di sektor publik seperti institusi kepolisian. Dengan mengkaji pengaruh *work-life balance*, *komitmen organisasi*, dan *profesionalisme* terhadap kinerja anggota Polres, penelitian ini memperkaya khazanah literatur ilmiah yang selama ini masih lebih banyak berfokus pada sektor swasta atau organisasi non-keamanan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk studi-studi sejenis yang mengangkat isu kinerja di lingkungan kerja yang memiliki tekanan tinggi dan karakteristik tugas khusus seperti aparat penegak hukum.

Selain itu, secara metodologis, penelitian ini memberikan gambaran tentang bagaimana model hubungan antar variabel organisasi dapat diuji secara empiris

dengan pendekatan kuantitatif. Hal ini dapat menjadi acuan bagi mahasiswa, peneliti, maupun dosen dalam merancang penelitian lanjutan yang relevan, baik dalam konteks institusi pemerintahan maupun organisasi pelayanan publik lainnya. Penelitian ini juga membuka peluang pengembangan model-model baru yang lebih komprehensif, misalnya dengan menambahkan variabel mediasi atau moderasi untuk melihat dinamika yang lebih kompleks dalam hubungan antara faktor-faktor psikologis dan kinerja kerja.

Lebih lanjut, penelitian ini berpotensi mendorong diskusi akademik yang lebih luas tentang pentingnya pendekatan humanistik dalam manajemen organisasi sektor publik. Hal ini dapat menjadi bahan kajian dalam forum ilmiah, seminar, maupun dalam perkuliahan pada program studi manajemen, administrasi publik, atau psikologi industri dan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya teori, tetapi juga memperluas konteks penerapan konsep manajemen kinerja dalam realitas kerja yang khas dan dinamis.