

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era reformasi birokrasi yang terus berkembang dan diiringi dengan meningkatnya tuntutan pelayanan publik yang transparan, akuntabel, dan responsif, kinerja aparat kepolisian menjadi salah satu indikator penting keberhasilan institusi negara dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Masyarakat saat ini semakin kritis dan memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap kinerja lembaga penegak hukum, termasuk dalam hal kecepatan penanganan kasus, keadilan dalam penegakan hukum, serta sikap humanis dalam pelayanan. Dalam konteks tersebut, keberadaan Kepolisian Republik Indonesia, termasuk jajaran Polres Teluk Bintuni di Provinsi Papua Barat, memiliki posisi strategis sebagai garda terdepan dalam menjaga keamanan, ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, mencegah tindak kriminalitas, serta memberikan perlindungan dan pelayanan yang optimal kepada seluruh lapisan masyarakat.

Sebagai bagian integral dari sistem keamanan nasional, Polres Teluk Bintuni dituntut untuk memiliki personel yang tidak hanya cakap secara teknis dan taktis, tetapi juga profesional, beretika, serta mampu menjalin komunikasi yang baik dengan masyarakat lokal yang memiliki latar belakang sosial dan budaya yang beragam. Situasi geografis dan kondisi sosial masyarakat Papua Barat yang kompleks juga menjadi tantangan tersendiri yang memerlukan kesiapan kinerja anggota Polres dalam merespons dinamika keamanan yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja anggota kepolisian bukan

hanya menjadi sebuah kebutuhan, melainkan sebuah keharusan yang tidak dapat ditawar jika institusi ini ingin tetap relevan, dipercaya publik, dan mampu menjalankan tugas konstitusionalnya secara optimal.

Fenomena pentingnya kinerja anggota kepolisian semakin menjadi perhatian utama, khususnya dalam lingkungan Polres Teluk Bintuni, Provinsi Papua Barat. Kinerja anggota merupakan cerminan langsung dari kualitas pelayanan dan efektivitas tugas institusi kepolisian. Dalam menghadapi kompleksitas permasalahan sosial, geografis, serta dinamika keamanan di wilayah Papua Barat, aparat kepolisian dituntut untuk memiliki respons yang cepat, tepat, dan profesional. Masyarakat tidak hanya menilai institusi kepolisian dari kebijakan yang dibuat, tetapi juga dari tindakan konkret para anggotanya di lapangan. Oleh karena itu, kinerja setiap individu di tubuh Polres sangat menentukan citra dan kredibilitas institusi secara keseluruhan.

Fenomena lain yang turut memperkuat urgensi kinerja adalah meningkatnya ekspektasi publik terhadap pelayanan yang adil, transparan, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Dalam konteks otonomi daerah dan keterbukaan informasi publik, kinerja aparat kepolisian kini lebih mudah dipantau dan dinilai secara langsung oleh masyarakat. Polres Teluk Bintuni dihadapkan pada tantangan untuk tetap menjaga kepercayaan publik melalui peningkatan kualitas kerja anggotanya. Jika kinerja anggota menurun, maka risiko munculnya ketidakpuasan masyarakat, konflik sosial, dan penurunan kepercayaan terhadap institusi akan semakin tinggi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga bagi keberlangsungan fungsi kelembagaan secara menyeluruh.

Pentingnya kinerja anggota juga berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi kepolisian. Kinerja yang optimal memungkinkan Polres Teluk Bintuni menjalankan tugas pokoknya secara efektif, mulai dari fungsi preventif, represif, hingga pelayanan publik. Dalam jangka panjang, kinerja yang baik akan berdampak pada stabilitas wilayah, peningkatan kualitas hidup masyarakat, serta keberhasilan program-program pemerintah daerah maupun pusat. Oleh karena itu, berbagai upaya perbaikan internal, termasuk peningkatan profesionalisme, penguatan budaya organisasi, dan perhatian terhadap keseimbangan hidup kerja (*work-life balance*), perlu terus dilakukan guna memastikan kinerja anggota tetap berada pada tingkat yang optimal dan berkelanjutan.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja anggota (pegawai) diantaranya adalah profesionalisme (Sarinah, 2020; Rahmadani, et al, 2023; Ferawati, et al, 2020; Ichsan, et al, 2022; Parameswari et al, 2020), budaya organisasi (Wiyanto dan Idrus, 2021; Dewi et al, 2021; Deccasari, 2019, Sugiono, 2021, Mohd Isa, et al., 2016), *work-life balance* (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).

Akan tetapi masih terdapat gap penelitian, antara lain Muliaty (2021) membuktikan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota (pegawai), Ardiyansah dan Mon (2023) membuktikan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota (pegawai), dan Irwandi dan Sanjaya (2022) membuktikan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota (pegawai).

Karena masih adanya gap penelitian seperti disebutkan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul “**Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Anggota POLRES Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.**”

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota POLRES Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota di POLRES Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota POLRES Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat?
4. Apakah profesionalisme, budaya organisasi dan *work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota POLRES Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat?
5. Diantara variabel profesionalisme, budaya organisasi dan *work-life balance*, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja anggota POLRES Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme secara parsial terhadap kinerja anggota POLRES Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja anggota POLRES Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* secara parsial terhadap kinerja anggota POLRES Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.
4. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, budaya organisasi dan *work-life balance* secara simultan terhadap kinerja anggota POLRES Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel profesionalisme, budaya organisasi dan *work-life balance*, terhadap kinerja anggota POLRES Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini memberikan manfaat langsung bagi para praktisi, khususnya bagi jajaran pimpinan dan manajemen internal di lingkungan Polres Teluk Bintuni. Dengan memahami sejauh mana pengaruh profesionalisme, budaya organisasi, dan *work-life balance* terhadap kinerja anggota, pihak manajemen dapat merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran. Misalnya, hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk menyusun program pelatihan yang menekankan peningkatan kompetensi, integritas, dan tanggung jawab personel.

Selain itu, penelitian ini juga membantu para praktisi dalam mengevaluasi dan memperkuat budaya organisasi yang telah diterapkan. Budaya organisasi yang sehat dan adaptif dapat meningkatkan loyalitas dan semangat kerja anggota. Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi, disiplin, dan inovasi, sehingga secara tidak langsung berdampak positif terhadap efektivitas kinerja institusi.

Dari sisi manajemen kesejahteraan pegawai, temuan mengenai pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance) memberikan wawasan bagi para pengambil kebijakan untuk mempertimbangkan aspek psikologis dan sosial dalam pengelolaan SDM. Praktisi dapat merancang kebijakan yang lebih humanis dan mendukung kesehatan mental anggota, seperti pengaturan jam kerja yang wajar, dukungan psikologis, dan kegiatan yang memperkuat solidaritas internal. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi landasan praktis dalam membangun organisasi kepolisian yang profesional, sehat, dan berkinerja tinggi.

2. Bagi Akademik

Bagi kalangan akademisi, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan sektor pelayanan publik dan institusi kepolisian. Penelitian ini memperkaya literatur mengenai hubungan antara profesionalisme, budaya organisasi, dan work-life balance terhadap kinerja individu, yang sebelumnya lebih banyak dikaji di sektor swasta atau organisasi non-keamanan. Dengan demikian, penelitian ini membuka ruang baru bagi pengembangan teori dan model

yang lebih kontekstual dalam lingkungan kerja dengan tekanan tinggi seperti kepolisian.

Selain itu, penelitian ini dapat menjadi acuan atau rujukan bagi akademisi dalam melakukan studi lanjutan, baik melalui pendekatan kuantitatif, kualitatif, maupun campuran (mixed methods). Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diadopsi dan dikembangkan lebih lanjut, baik dalam bentuk model konseptual baru maupun dalam konteks organisasi yang berbeda. Akademisi juga dapat menguji moderasi atau mediasi variabel lain seperti stres kerja, motivasi, atau kepemimpinan untuk memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur negara.

Lebih jauh, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan ajar atau studi kasus dalam perkuliahan di bidang manajemen, psikologi kerja, administrasi publik, dan ilmu kepolisian. Dengan mengangkat konteks Polres Teluk Bintuni di Papua Barat, penelitian ini juga menghadirkan dimensi keunikan lokal yang relevan untuk dikaji secara ilmiah dalam rangka memahami dinamika organisasi di daerah terpencil atau berkondisi khusus di Indonesia.