Jurnal Bahtera Inovasi Vol. 9 No. 1 Tahun 2025 E-ISSN. 2747-0067
FEBM Universitas Maritim Raja Ali Haji P-ISSN. 2613-9243

Determinan Kinerja Personil Kepolisian di Polresta Tanjungpinang Kepulauan Riau

Rifi Hamdani Sitohang[1*], Sri Langgeng Ratnasasi[2], Shine Pintor Siolemba Patiro[3]

[1] Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
[2] Universitas Riau Kepulauan, Batam, Kepulauan Riau, Indonesia
[3]Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
Email Address : tohank4242@gmail.com[1], sarisariid@yahoo.com[2], shinepintor@ecampus.ut.ac.id[3]

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja personil di Polresta Tanjungpinang. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 200 personil berpangkat bintara (non-perwira). Analisis data menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan *software SmartPLS 4.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan work-life balance, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Model penelitian mengindikasikan bahwa 96.4% variasi dalam kinerja personil dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen tersebut. Komitmen organisasi memiliki pengaruh terkuat terhadap kinerja, diikuti oleh *work-life balance,* gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan strategi peningkatan kinerja personil kepolisian melalui penguatan komitmen organisasi dan penyeimbangan kehidupan kerja-pribadi, serta pengembangan gaya kepemimpinan yang efektif dan sistem motivasi yang tepat.

Kata kunci*:* gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi kerja, *work-life balance*, kinerja personil kepolisian

ABSTRACT: This study aims to analyze the influence of leadership style, organizational commitment, work motivation, and work-life balance on personnel performance at Tanjungpinang Police Resort. The research employed a quantitative method with data collection through questionnaires distributed to 200 non-commissioned officers. Data analysis was conducted using Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0 software. The results showed that leadership style, organizational commitment, work motivation, and work-life balance had positive and significant effects on personnel performance. The research model indicating that 96.4% of the variation in personnel performance could be explained by these four independent variables. Organizational commitment had the strongest influence on performance, followed by work-life balance, leadership style, and work motivation. These findings provide important implications for developing strategies to improve police personnel performance through strengthening organizational commitment and work-life balance, as well as developing effective leadership styles and appropriate motivation systems.

Keywords*:* Leadership style, organizational commitment, work motivation, work-life balance, police personnel performance

1. Pendahuluan

Pembahasan mengenai kinerja pegawai di lingkungan kepolisian merupakan hal yang kompleks yang terkait dengan berbagai faktor. Hasil pengamatan terhadap para personil kepolisian di Polresta Tanjungpinang, ditemukan sejumlah fenomena terkait kinerja aparat kepolisian. Masih banyak personil yang belum bekerja secara optimal. Masih ada personil yang terlambat pada saat apel pagi, atau tidak masuk bekerja dengan alasan yang kurang jelas, telat mengerjakan laporan kerja, atau mengerjakan laporan kerja tidak sesuai dengan semestinya, serta mengobrol dan menggunakan telepon genggam dalam jam kerja menunjukkan masih perlunya pembenahan kinerja personil tersebut. Selain itu, terungkap masih kurangnya literasi teknologi yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan dan perlindungan yang maksimal kepada masyarakat. Para personil cenderung hanya menunggu perintah pelaksanan pekerjaan tanpa berinisiatif atau berinovasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Polresta Tanjungpinang sebagai institusi penegak hukum memiliki peran vital dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Hal ini juga seiring dengan 7 *Commander Wish* dari Kapolda Provinsi Kepulauan Riau di mana optimalisasi manajemen sumber daya manusia menjadi fokus utamanya. Oleh karena itu, memahami determinan kinerja personil di Polresta Tanjungpinang menjadi isu penting yang perlu diteliti.

Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hidayat et al., 2024). Terlebih lagi, kinerja aparat kepolisian sangat berkaitan dengan keamanan pada masyarakat yang menjadi tugas utama mereka. Menurut Prasetyo (2021) kinerja yang optimal dari aparat kepolisian, menjadi poin yang sangat penting untuk menjaga kepercayaan publik dan efektivitas penegakan hukum.

Berkaitan dengan hal tersebut, keberhasilan kinerja karyawan bergantung pada efektivitas kepemimpinan (Destriyanti et al., 2024), sehingga pemimpin harus mampu merancang strategi yang tepat dalam menjalankan kepemimpinannya (Setianingsih et al., 2024). Menurut penelitian Effendi & Marnisah. (2019), gaya kepemimpinan yang transformasional cenderung meningkatkan kinerja anggota kepolisian karena mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi orang-orang yang mengikutinya. Gaya kepemimpinan mempunyai peran penting dalam memimpin dan memberikan arahan kepada bawahannya untuk melakukan tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan (Utari & Hadi, 2020).

Kompleksitas tugas kepolisian yang semakin tinggi juga menuntut perbaikan kinerja dan perlunya dukungan institusional yang yang tepat. Dukungan institusional tersebut terkait dengan gaya kepemimpinan komitmen organisasi, motivasi kerja, dan keseimbangan kehidupan-kerja menjadi faktor krusial dalam mengelola sumber daya manusia di lingkungan kepolisian. Peran komitmen organisasional terhadap kinerja aparat kepolisian telah dilakukan oleh Batimurik (2020). Adapun komitmen organisasi adalah ukuran seberapa bersedia karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang (Kaswan (2017). Komitmen ini sering kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan untuk berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan, dan keinginan untuk terus bekerja disana.

Hasil penelitian Chandra (2019) menunjukkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Mangkunegara (2021) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan dari motif yang mendasarinya. Motivasi juga bisa dianggap sebagai energi yang membangkitkan dorongan intrinsik dalam diri

individu (*drive arousal*). Keberadaan motivasi ini diharapkan dapat menginspirasi pegawai untuk mencapai tujuan yang mereka kehendaki dengan bekerja

Di sisi lain, *Work Life Balance (WLB)* merupakan variabel yang dinilai dapat mendorong kinerja seorang karyawan. Gumelar dan Zellawati (2024) melakukan riset mengenai pentingnya *Work Life Balance* bagi organisasi dan individu kepolisian di Jawa Tengah. Hasilnya menunjukkan bahwa *work life balance* berguna bagi kinerja individu dan bagi organisasi kepolisian. Selain itu, Fauzi (2023) menemukan bahwa peningkatan *work life balance* personil sangat diperlukan dengan mempertimbangkan tanggung jawab dan beban tugas para personil sehingga menimbulkan komitmen organisasi yang tinggi. Menurut Pandiangan (2018) *work-life balance* adalah konsep yang melibatkan penentuan prioritas yang tepat antara pekerjaan (termasuk karier dan ambisi) disatu sisi, dan kehidupan (seperti kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual) disisi lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, terungkap masih adanya permasalahan dalam hal kinerja aparat kepolisian di Polresta Tanjungpinang. Temuan penelitian sebelumnya mengungkapkan sejumlah faktor yang berperan terhadap kinerja, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, komitmen, dan work-life balance. Namun demikian, ada celah penelitian yang berkaitan dengan: 1) Konteks spesifik regional. Penelitian ini berfokus pada personel kepolisian di Polresta Tanjungpinang, Kepulauan Riau. Literatur studi mengenai gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan *work-life balance* dalam konteks kepolisian di daerah kepulauan atau spesifik Tanjungpinang belum ditemukan. 2) Integrasi dan kompleksitas variabel. Penelitian ini mengimplementasikan variabel-variabel yang jauh lebih kompleks dibandingkan dengan riset serupa lainnya. Penelitian ini menggunakan empat variabel independent yaitu gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi dan work-life balance dalam pengaruhnya terhadap kinerja personil. 3)Masih terbatasnya kajian mengenai *Work-Life Balance (WLB)* dalam konteks kepolisian, sedangkan pekerjaan sebagai seorang aparat kepolisian memiliki tuntutan dan tekanan kerja yang unik dari institusi dan masyarakat. Pemahaman bagaimana *work-life balance* mempengaruhi kinerja personil kepolisian merupakan sebuah kajian yang terbuka lebar untuk dieksplorasi.

Berdasarkan hal itu, maka penelitian ini ditujukan untuk menguji:

1) Pngaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja personil di Polresta Tanjungpinang.
2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja personil di Polresta Tanjungpinang.
3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personil di Polresta Tanjungpinang.
4) Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja personil di Polresta Tanjungpinang.
5) Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja personil di Polresta Tanjungpinang.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan paparan mengenai kontribusi dari masing-masing faktor determinan tersebut yang terukur secara statitik sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah yang benar. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi Polresta Tanjungpinang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personil dan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Polresta Tanjungpinang dalam mengambil keputusan strategis untuk meningkatkan kinerja personil.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang diperoleh dalam penelitian ini diperoleh melalui metode survei dan dianalisis menggunakan teknik statistik.

2.1 Waktu dan Tempat

Penelitian dilakukan kepada pegawai Kantor Kepolisian Resort Tanjungpinang, Kepulauan Riau, mulai Juni 2024 hingga Desember 2024.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah para anggota kepolisian di lingkungan Polresta Tanjungpinang Provinsi Kepulauan Riau, Adapun jumlah aparat kepolisian yang berpangkat golongan bintara (non-perwira) adalah 402 orang (Sumber: Laporan Kekuatan Personil Polresta Kota Tanjungpinang, Maret 2024). Dari hasil perhitungan sampel secara *purposive random sampling* dari kedua kelompok tersebut diperoleh sampel sebanyak 201 orang untuk golongan pangkat bintara (non-perwira). Dari hasil perhitungan sampel secara *purposive random sampling,* diperoleh sampel sebanyak 201 orang untuk golongan pangkat bintara (non-perwira). Perhitungan tersebut diperoleh dengan menggunakan metode Slovin

2.3 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) guna mengumpulkan data primer dari para responden penelitian. Daftar pertanyaan tersebut ditampilkan dalam google form yang memudahkan para responden untuk merespon kuesioner tersebut yaitu dengan mengisi kuesioner secara *online*.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data yang relevan sesuai dengan metode yang telah direncanakan. Proses pengumpulan data dapat melibatkan interaksi langsung dengan partisipan, pengamatan, pengukuran, atau eksperimen, tergantung pada jenis penelitian yang dilakukan.

2.5 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data kuantitatif dengan pendekatan analisis *multivariate* karena model penelitian memiliki banyak variabel laten atau konstruk yang kompleks. Dari berbagai metode analisis *multivariate* yang tersedia, penelitian ini memilih menggunakan *partial least square - structural equation modeling* (PLS-SEM) berbasis *variance.* Analisis data menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan *software* SmartPLS 4.0.

3 Hasil dan Pembahasan

Path Coefficient

Tabel 1 Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values
Gaya_Kepemimpinan -> Kinerja	0.161	0.159	0.048	3.354	0.001
Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.558	0.556	0.091	6.103	0.000
Motivasi -> Kinerja	0.094	0.090	0.031	3.058	0.002
Work Life Balance -> Kinerja	0.199	0.207	0.071	2.803	0.005

Sumber: Hasil olah data (2024)

- Gaya Kepemimpinan > Kinerja (0.161, T statistik = 3.354, p = 0.001): Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Nilai p yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa hipotesis ini diterima.
- Komitmen Organisasi > Kinerja (0.558, Tstat = 6.103, p = 0.000): Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja, dengan nilai p yang sangat rendah, sehingga hipotesis ini juga diterima.
- Motivasi > Kinerja (0.094, Tstat = 3.058, p = 0.002): Motivasi juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang signifikan secara statistik, dengan p-value lebih kecil dari 0.05.
- *Work Life Balance* > Kinerja (0.199, Tstat = 2.803, p = 0.005): Work life balance menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, dengan p-value yang lebih kecil dari 0.05, mendukung hipotesis ini.

Total Effect

Hasil pengujian total effect dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Uji Total Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values
Gaya_Kepemimpinan -> Kinerja	0.161	0.159	0.048	3.354	0.001
Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.558	0.556	0.091	6.103	0.000
Motivasi -> Kinerja	0.094	0.090	0.031	3.058	0.002
Work Life Balance -> Kinerja	0.199	0.207	0.071	2.803	0.005

Nilai koefisien hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja adalah 0.161, dengan nilai rata-rata sampel (M) sebesar 0.159. Standard deviation (STDEV) sebesar 0.048 menunjukkan adanya variasi yang relatif kecil dalam data. Hasil uji t menunjukkan nilai t sebesar 3.354 dengan p-value 0.001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja adalah signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kinerja menunjukkan koefisien sebesar 0.558, dengan nilai rata-rata sampel (M) sebesar 0.556. Standard deviation sebesar 0.091 menunjukkan variasi yang lebih besar dibandingkan dengan hubungan sebelumnya. Nilai t sebesar 6.103 dan p-value 0.000 yang sangat kecil (lebih kecil dari 0.05) menunjukkan bahwa pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja sangat signifikan secara statistik. Artinya, komitmen organisasi memiliki dampak yang sangat kuat terhadap kinerja.

Koefisien hubungan antara Motivasi dan Kinerja adalah 0.094, dengan rata-rata sampel (M) sebesar 0.090. Nilai standard deviation sebesar 0.031 menunjukkan variasi yang cukup kecil. Dengan nilai t sebesar 3.058 dan p-value 0.002 (lebih kecil dari 0.05), hubungan antara Motivasi dan Kinerja juga signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan variabel lainnya.

Koefisien hubungan antara Work-Life Balance (WLB) dan Kinerja adalah 0.199, dengan rata-rata sampel (M) sebesar 0.207. Standard deviation sebesar 0.071 menunjukkan variasi yang sedikit lebih besar dibandingkan dengan hubungan lainnya. Nilai t sebesar 2.803 dan p-value 0.005 menunjukkan bahwa hubungan antara *Work Life Balance* dan Kinerja juga signifikan secara statistik, artinya *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja, meskipun pengaruhnya tidak sebesar Komitmen Organisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Polisi

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian. Kepemimpinan transformasional dapat mendorong anggota untuk mencapai kinerja optimal melalui pemberian visi yang inspiratif dan motivasi yang mendalam. Pendekatan ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan kolaborasi.

Kepemimpinan situasional juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja anggota. Robbins dan Judge (2017) menekankan bahwa pemimpin yang fleksibel dan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan individu maupun situasi tertentu lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Pendekatan ini memungkinkan anggota bekerja dengan lebih efisien sesuai dengan tantangan yang

E-ISSN. 2747-0067
P-ISSN. 2613-9243

dihadapi. Selain itu, gaya kepemimpinan melayani (*servant leadership*) berkontribusi pada peningkatan kinerja melalui fokus pada kebutuhan anggota. Rahadian et al. (2019) menunjukkan bahwa pemimpin yang memprioritaskan kesejahteraan anggotanya mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, sehingga meningkatkan motivasi kerja secara signifikan.

Pemimpin transaksional, meskipun lebih terfokus pada penghargaan dan hukuman, tetap relevan dalam konteks organisasi kepolisian. Akhirnya, pemimpin yang menciptakan lingkungan kerja positif dapat meningkatkan loyalitas anggota. Simonsen dan Newton-Howes (2018) menyoroti bahwa dukungan emosional dari pemimpin mampu membangun hubungan yang erat dengan anggota, sehingga meningkatkan produktivitas mereka secara berkelanjutan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Polisi

Komitmen organisasi yang tinggi berhubungan langsung dengan kinerja yang lebih baik. Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja polisi. Anggota dengan komitmen afektif yang tinggi, yaitu keterikatan emosional terhadap organisasi, cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini relevan dalam konteks kepolisian yang memerlukan dedikasi tinggi.

Penghargaan terhadap prestasi kerja anggota juga dapat memperkuat komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung memberikan kontribusi terhadap komitmen anggota. Anggota yang merasa dihargai dan didukung cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, yang berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Partisipasi dalam pengambilan keputusan juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan menciptakan budaya kerja yang transparan dan adil, institusi kepolisian dapat meningkatkan loyalitas anggotanya. Budaya ini tidak hanya memperkuat komitmen organisasi, tetapi juga memastikan kinerja anggota tetap konsisten ditengah tantangan pekerjaan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Polisi

Motivasi adalah faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja. Dalam konteks kepolisian, individu yang memiliki motivasi intrinsik cenderung lebih fokus pada tujuan jangka panjang dan dampak positif dari pekerjaan mereka, meskipun tantangan yang mereka hadapi sangat besar. Oleh karena itu, pengakuan terhadap dedikasi dan komitmen anggota dalam menjalankan tugasnya menjadi salah satu cara yang efektif untuk memperkuat motivasi intrinsik ini.

Selain itu, motivasi ekstrinsik, yang berkaitan dengan penghargaan atau insentif yang diberikan sebagai pengakuan terhadap pencapaian kerja, juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian. Penghargaan ini tidak hanya berfungsi sebagai insentif finansial, tetapi juga sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi dan kerja keras mereka, yang dapat meningkatkan rasa bangga dan loyalitas terhadap institusi. Keberadaan kedua jenis motivasi ini intrinsik dan ekstrinsik dapat saling melengkapi dan menghasilkan kinerja yang lebih stabil dan berkelanjutan.

Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung juga berperan penting dalam membangun motivasi anggota kepolisian. Simonsen dan Newton-Howes (2018) menunjukkan bahwa suasana kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta adanya dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan semangat kerja anggota kepolisian. Lingkungan yang baik memberikan rasa aman dan nyaman yang sangat dibutuhkan agar anggota dapat fokus pada tugas-tugas yang dihadapi, tanpa terbebani oleh faktor-faktor eksternal yang merugikan. Selain itu, suasana kerja yang positif juga mendorong terciptanya hubungan kerja yang

harmonis antar anggota, yang pada gilirannya memperkuat motivasi mereka untuk berkontribusi lebih dalam melaksanakan tugas-tugas kepolisian dengan sebaik-baiknya. Lingkungan yang memadai ini meliputi bukan hanya fisik, seperti fasilitas kantor dan peralatan kerja, tetapi juga budaya organisasi yang mendukung keterbukaan komunikasi dan kolaborasi antar anggota.

Selanjutnya, pengakuan terhadap prestasi individu menjadi pendorong motivasi yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian. Penghargaan tersebut, baik berupa pujian langsung dari atasan maupun pengakuan dalam bentuk acara resmi atau sertifikat, dapat memotivasi anggota untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya. Rasa dihargai dan diakui oleh organisasi memberikan dampak yang besar terhadap perasaan keterikatan dan loyalitas mereka, sehingga meningkatkan produktivitas serta efektivitas dalam menjalankan tugas. Dengan penghargaan yang diberikan, anggota tidak hanya merasa bahwa kerja keras mereka dihargai, tetapi juga merasa bahwa mereka berkontribusi dalam pencapaian tujuan institusi secara keseluruhan. Hal ini akan membentuk sikap positif terhadap pekerjaan dan meningkatkan semangat kerja mereka dalam jangka panjang.

Pengaruh *Work-Life Balance (WLB)* terhadap Kinerja Polisi

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) merupakan faktor yang sangat penting dalam mendukung kinerja anggota kepolisian. Anggota yang mampu menjaga keseimbangan ini akan memiliki tingkat stres yang lebih rendah, yang berdampak positif terhadap produktivitas dan efektivitas kerja mereka. Dalam konteks kepolisian, yang sering menghadapi situasi menegangkan dan tekanan tinggi, keseimbangan ini menjadi sangat krusial untuk menjaga kesejahteraan fisik dan mental anggota.

Salah satu cara untuk mendukung keseimbangan ini adalah dengan adanya kebijakan fleksibel yang diterapkan oleh institusi kepolisian. Kebijakan tersebut memungkinkan anggota untuk lebih mudah menyesuaikan waktu antara tugas di lapangan dan waktu untuk keluarga atau aktivitas pribadi. Hal ini tidak hanya membantu mengurangi stres, tetapi juga memungkinkan anggota kepolisian untuk mempertahankan semangat kerja yang tinggi tanpa mengabaikan aspek kehidupan pribadi mereka. Keberadaan kebijakan fleksibel ini memberikan peluang bagi anggota untuk memprioritaskan kesejahteraan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Selain kebijakan institusional, faktor dukungan keluarga juga sangat memengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi anggota kepolisian. Simonsen dan Newton-Howes (2018) menunjukkan bahwa stabilitas emosional yang diperoleh dari dukungan keluarga berperan besar dalam meningkatkan fokus dan motivasi anggota dalam melaksanakan tugas mereka. Ketika anggota merasa didukung secara emosional oleh keluarga, mereka cenderung memiliki rasa tenang dan percaya diri yang lebih tinggi, yang memudahkan mereka dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Program yang melibatkan keluarga dalam kegiatan organisasi, seperti acara keluarga atau program dukungan keluarga, dapat memperkuat hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, program ini juga menciptakan rasa kebersamaan yang meningkatkan kesejahteraan emosional anggota, karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka dihargai oleh keluarga dan organisasi secara keseluruhan (Simonsen dan Newton-Howes, 2018).

Partisipasi keluarga dalam acara atau kegiatan organisasi juga memiliki dampak positif yang besar. Hal ini tidak hanya mempererat hubungan antara anggota dan keluarganya, tetapi juga memperkuat dukungan sosial yang mereka terima. Dukungan sosial ini, baik dari keluarga

E-ISSN. 2747-0067
P-ISSN. 2613-9243

maupun rekan kerja, memiliki peranan penting dalam membentuk kesejahteraan psikologis anggota, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja kerja mereka.

Dukungan institusi yang lebih lanjut dapat diberikan melalui penyediaan layanan konseling dan program pelatihan manajemen stres. Simonsen dan Newton-Howes (2018) menegaskan pentingnya adanya layanan konseling untuk membantu anggota kepolisian dalam mengelola tekanan emosional dan psikologis yang muncul akibat pekerjaan mereka. Dengan adanya dukungan seperti ini, anggota dapat memanfaatkan alat dan teknik yang efektif untuk menangani stres, menjaga keseimbangan mental, serta tetap fokus pada tugas dan tanggung jawab mereka. Program pelatihan manajemen stres juga berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan daya tahan mental anggota dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan, yang menjadi bagian tak terpisahkan dari profesi kepolisian.

Secara keseluruhan, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat mempengaruhi kinerja anggota kepolisian. Dukungan institusi melalui kebijakan yang fleksibel, pengakuan terhadap pentingnya dukungan keluarga, serta penyediaan layanan konseling dan pelatihan manajemen stres, semuanya berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan anggota. Dengan menjaga keseimbangan ini, anggota tidak hanya dapat bekerja lebih optimal, tetapi juga akan merasa lebih berkomitmen dan loyal terhadap organisasi. Herzberg (1966) serta Meyer dan Allen (1991) mengemukakan bahwa kesejahteraan pribadi yang terjaga akan meningkatkan motivasi intrinsik anggota, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan, memberikan manfaat bagi institusi kepolisian serta masyarakat yang dilayani.

4 Kesimpulan

Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif oleh para pimpinan dapat mendorong peningkatan kinerja personil secara nyata. Gaya kepemimpinan yang adaptif, yang mampu menyesuaikan dengan situasi dan kebutuhan personil, terbukti dapat memotivasi dan mengarahkan personil untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

Semakin tinggi tingkat komitmen personil terhadap organisasi, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Komitmen organisasi yang kuat tercermin dari loyalitas personil, keterikatan emosional dengan institusi, dan kesediaan untuk memberikan upaya terbaik dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya membangun dan memelihara komitmen organisasi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja personil.

Meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan variabel lainnya, motivasi kerja tetap menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja personil. Motivasi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, berperan dalam mempertahankan semangat kerja dan dedikasi personil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Temuan ini mengonfirmasi bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi merupakan aspek penting yang mempengaruhi kinerja personil. Kemampuan personil untuk mengelola waktu dan energi antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja mereka.

Temuan ini memberikan landasan yang kuat bagi institusi untuk mengembangkan strategi peningkatan kinerja yang komprehensif dengan memperhatikan keempat faktor tersebut secara simultan.

Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam upaya

peningkatan kinerja personil kepolisian. Keberhasilan institusi dalam meningkatkan kinerja personil tidak hanya bergantung pada satu faktor tunggal, melainkan memerlukan perhatian yang seimbang terhadap aspek kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan work-life balance. Dengan memahami dan mengelola keempat faktor ini secara efektif, institusi kepolisian dapat mengoptimalkan kinerja personilnya dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

5 Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak terkait, terutama pembimbing dan para responden penelitian ini

Daftar Pustaka

Batimurik, R. W. (2020). Peran Kepribadian Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Penyidik Reserse Dan Kriminal Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS), 12*(1), Juni, 2020.

Chandra, F. E. (2019). *Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personil dengan Motivasi sebagai Mediator pada Pusat Keuangan Polri.* Tesis. Universitas Terbuka. Jurnal IMAGE, 3(1), 1-121

Destriyanti, P., Wihadanto, A., & Khurniawan, I. A. W. (2024). Pengaruh Quality Of Work Life, Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau. *Bahtera Inovasi*, *8*(2), 195-200.

Effendi, E., & Marnisah, L. (2019). *Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri dan ASN di Ditreskrimum Polda Sumsel*. Jurnal IMAGE, 4(2), 26-35.

Fauzi, A. R. (2023). *Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Personel Polisi Polres Tebing Tinggi*. Skripsi. Universitas Medan Area.

Hidayat, F., Hendriani, S., & Kamaliah, K. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Pada Riau Fiber Head Office PT Riau Andalan Pulp And Paper. *Bahtera Inovasi*, *8*(2), 215-230.

Kaswan. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara. A.A.A.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja: Rosdakarya, Bandung.

Pandiangan, H. (2018). Flexible Working Arrangement dan Pengaruhnya terhadap Work-Life Balance pada Driver Layanan Jasa Transportasi Online Di Kota Yogyakarta, Yogyakarta: Tesis Universitas Sanata Dharma.

Prasetyo, V. D. (2021). *Transformational Kinerja Polri Melalui Smart Working.* Tesis. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Rahadian, C. G. B. S., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Komunikasi, Dan Budaya Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(6), 3590.

Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behaviour *(Edisi 13, Jilid 1). Jakarta: Salemba Empat.*

Setianingsih, R., Fikri, K., & Raja, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa. *Bahtera Inovasi*, *8*(2), 136-147.

Simonsen, E. & Newton-Howes, G. (2018). Personality Pathology and Schizophrenia Schizophrenia Bulletin. 44(6): 1180-1184

Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). *Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi kasus).* Pustaka Ilmiah, 6(1), Juni 2020..