

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Sekolah Polisi Negara Kepolisian Daerah Sulawesi Utara

Tandaju Christian Daniel¹, Jofie Hilda Mandang², Rinna Yuanita Kasenda³

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Manado, Indonesia

tandayutian@gmail.com¹

Kata Kunci:

Beban Kerja, Kinerja, Anggota Kepolisian, SPN, Polri

Abstrak

Kinerja anggota kepolisian merupakan faktor kunci dalam keberhasilan pelaksanaan tugas institusi Polri, khususnya pada lembaga pendidikan kepolisian seperti Sekolah Polisi Negara (SPN). Variabel beban kerja diidentifikasi sebagai salah satu determinan yang memiliki keterkaitan dengan tingkat efektivitas kerja personel. Distribusi tugas yang tidak seimbang berisiko memicu tekanan fisik maupun mental, yang pada akhirnya dapat mendegradasi standar profesionalisme kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja anggota kepolisian di Sekolah Polisi Negara Polda Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei cross-sectional. Sampel penelitian berjumlah 115 anggota kepolisian yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Instrumen penelitian berupa skala beban kerja, serta skala kinerja. Melalui penerapan teknik regresi linear sederhana, ditemukan bahwa variabel beban kerja memiliki implikasi positif dan bermakna secara statistik terhadap capaian kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat keterkaitan linear yang signifikan antara beban tugas dengan performa subjek penelitian anggota kepolisian dengan nilai signifikansi $p < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,07. Nilai koefisien determinasi mengindikasikan bahwa hanya 7% dari variabilitas kinerja yang dapat diatribusikan pada faktor beban kerja. Porsi selebihnya ditentukan oleh dimensi-dimensi lain yang berada di luar model penelitian yang diajukan. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja berpengaruh signifikan, pengelolaan faktor psikososial dan organisasi lainnya juga menjadi aspek penting dalam peningkatan kinerja anggota kepolisian.

Key Word:

Workload, Performance, Police Officers, State Police School, Indonesian National Police

Abstract

The performance of police officers is a key factor in the successful execution of the Indonesian National Police (Polri) institutional duties, particularly within police educational institutions such as the State Police School (SPN). The workload variable is identified as a determinant linked to the effectiveness of personnel. Imbalanced task distribution risks triggering physical and mental pressure, which may ultimately degrade professional standards. This study aims to analyze the influence of workload on the performance of police officers at the North Sulawesi Regional Police State Police School. This research employs a quantitative approach with a cross-sectional survey design. The research sample consists of 115 police officers determined through a saturated sampling technique. The research instruments include a workload scale and a performance scale. By applying simple linear regression, it was found that the workload variable has a positive and statistically significant implication on performance achievements. These findings indicate a significant linear relationship between task load and the performance of the subjects with a significance value of $p < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) is 0.07, indicating that only 7% of performance variability can be attributed to workload factors. The remaining portion is determined by other dimensions outside the proposed research model. These results suggest that although workload has a significant effect, the management of other psychosocial and organizational factors is also a vital aspect of enhancing police officer performance.

Copyright © 2026 Tandaju Christian Daniel, Jofie Hilda Mandang, Rinna Yuanita Kasenda
This work is licensed under an **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)**

PENDAHULUAN

Pada era modern yang ditandai oleh persaingan yang semakin ketat serta meningkatnya tuntutan reputasi organisasi di mata publik, perusahaan dan lembaga dituntut untuk terus meningkatkan kualitas produk, layanan, dan sumber daya manusia. Tekanan untuk mencapai target organisasi sering kali berdampak pada meningkatnya tuntutan pekerjaan, beban tugas, serta dinamika lingkungan kerja yang kompleks, baik yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal (Ihsan dalam Putri, 2022). Implementasi kualitas kehidupan kerja yang optimal berfungsi sebagai katalisator dalam memicu dorongan motivasi, kepuasan profesional, serta retensi loyalitas karyawan. Sinergi dari ketiga aspek tersebut secara

sistematis memberikan dampak positif bagi penguatan performa organisasi secara menyeluruh, (Julia & Mandang, 2025).

Dalam dinamika organisasi modern, sumber daya manusia memegang posisi sentral sebagai penggerak utama yang menentukan keberhasilan pencapaian visi dan misi lembaga secara berkelanjutan, termasuk pada institusi publik seperti Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi dan meningkatnya ekspektasi masyarakat, tuntutan terhadap kinerja aparat kepolisian menjadi semakin tinggi. Landasan operasional Polri yang tertuang dalam UU No. 2 Tahun 2002 menetapkan peran strategis lembaga ini sebagai pilar penegakan hukum di Indonesia. Fungsi tersebut mencakup upaya preventif dalam pemeliharaan kamtibmas serta pemberian pelayanan publik yang berbasis perlindungan warga negara. Tanggung jawab tersebut menuntut kesiapan anggota untuk melaksanakan tugas secara profesional, efektif, dan berkelanjutan. Tingginya tuntutan kerja yang berasal dari institusi maupun atasan berpotensi menimbulkan kelelahan kerja. Kelelahan kerja dipahami sebagai kondisi tekanan fisik dan emosional yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang berulang dan berkepanjangan (Alam, 2022). Kuswana (dalam Patrisia, 2018) menjelaskan bahwa kelelahan kerja merupakan penurunan kapasitas individu dalam beraktivitas yang berkembang secara bertahap. Berbagai faktor seperti usia, kondisi kesehatan, serta beban kerja yang berlebihan turut memengaruhi munculnya kelelahan kerja (Suma'mur dalam Pua dkk., 2020). Dalam hal ini, beban kerja—baik fisik maupun mental menjadi faktor utama yang memengaruhi kondisi kerja dan kinerja individu (Tarwaka dkk., 2004). Beban kerja secara konseptual dipahami sebagai persepsi individu terhadap jumlah akumulasi pekerjaan yang menuntut penyelesaian dalam interval durasi yang spesifik beserta usaha yang diperlukan untuk menyelesaikannya (Budiasa, 2021; Izzati & Mulyana, 2019).

Dalam konteks organisasi kepolisian, tuntutan pencapaian tujuan institusi kerap berimplikasi pada pemberian tugas yang melebihi kapasitas ideal personel. Pada tingkat daerah, Kepolisian Daerah (Polda), termasuk Polda Sulawesi Utara, menghadapi tantangan yang semakin kompleks seiring dengan tuntutan pelayanan publik yang cepat, transparan, dan profesional (Kurniawan, 2023). Berbagai literatur ilmiah mengonfirmasi bahwa akumulasi beban kerja yang eksekutif serta ketidakseimbangan proporsi kerja berisiko memberikan implikasi merugikan bagi kinerja anggota kepolisian (He dkk., 2023; Afera dkk., 2024). Dalam perspektif yang berbeda, ketersediaan dukungan interpersonal menjadi instrumen penting yang mendampingi personel dalam mengatasi beban psikologis akibat dinamika di lingkungan kerja (Kasenda dkk., 2023).

Kondisi di Kepolisian Daerah Sulawesi Utara menjadi semakin kompleks akibat karakteristik geografis dan demografis wilayahnya (Sari, 2022). Di lingkungan Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Sulawesi Utara, tantangan tidak hanya berkaitan dengan tingginya beban kerja, tetapi juga munculnya fenomena pelanggaran aturan dan disiplin yang diduga berkaitan dengan tekanan kerja yang dialami anggota. Beban kerja yang berlebihan, apabila tidak melalui mekanisme tata kelola yang optimal, berpotensi menurunkan motivasi, kinerja, dan kepatuhan terhadap disiplin organisasi, serta memicu kelelahan mental dan emosional (*burnout*).

Literatur penelitian terdahulu secara intensif telah mendokumentasikan hubungan fungsional antara beban kerja dan kinerja, namun kajian yang secara spesifik menelaah pengaruh beban kerja terhadap kinerja anggota kepolisian, khususnya di lingkungan SPN Polda Sulawesi Utara, masih terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menitikberatkan pada hubungan antara beban kerja dan stres kerja, atau dilakukan pada sektor organisasi yang berbeda (Analalaki dkk., 2022; Saputri dkk., 2023). Oleh karena itu, diperlukan Karya ilmiah yang menitikberatkan pembahasannya pada analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja anggota kepolisian dalam konteks organisasi kepolisian daerah.

Merujuk pada uraian permasalahan di atas, fokus utama riset ini adalah membedah secara mendalam pengaruh beban kerja terhadap kinerja anggota di Sekolah Polisi Negara Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian sumber daya manusia di sektor kepolisian, serta menjadi dasar pertimbangan praktis bagi institusi Polri dalam merumuskan kebijakan pengelolaan beban kerja guna meningkatkan kinerja dan profesionalisme anggota.

METODE

Riset ini dijalankan dengan paradigma kuantitatif dan skema survei cross-sectional. Fokus utamanya adalah melakukan pengujian hipotesis mengenai hubungan kausalitas variabel secara sistematis dan terukur guna memperoleh kesimpulan yang objektif (Sugiyono, 2019).

Lokasi pengumpulan data dipusatkan di Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Sulawesi Utara yang bertempat di Manado. Seluruh rangkaian studi ini menempuh durasi operasional selama dua bulan, mencakup fase penyusunan alat ukur, pengambilan data lapangan, hingga tahap finalisasi laporan analisis.

Subjek penelitian mencakup seluruh personel aktif di Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Sulawesi Utara. Mengingat keterbatasan jumlah subjek, studi ini menerapkan teknik sampling jenuh, di mana keseluruhan anggota populasi dilibatkan sebagai unit observasi (Sugiyono, 2019). Berdasarkan kriteria tersebut, total responden yang berpartisipasi adalah 115 individu.

Riset ini menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja, di mana masing-masing variabel tersebut bertindak sebagai variabel independen dan variabel dependen dalam model analisis yang diajukan. Definisi operasional variabel disusun untuk memastikan kejelasan pengukuran dan menghindari bias interpretasi (Sugiyono, 2019).

Instrumen beban kerja disusun berdasarkan konsep beban kerja yang dikemukakan oleh Gawron (2019), yang mencakup beban fisik, beban mental, dan beban waktu. Instrumen kinerja disusun berdasarkan indikator kinerja pegawai yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab (Prawirosentono, 2018). Seluruh item disusun dalam bentuk skala Likert empat tingkat.

Proses pengumpulan data primer dilaksanakan melalui pendistribusian kuesioner kepada para responden secara tatap muka. Seluruh prosedur ini mengedepankan kode etik penelitian, di mana aspek anonimitas serta partisipasi sukarela menjadi prioritas utama guna menjamin keamanan informasi subjek.

Guna menginterpretasikan pengaruh variabel independen terhadap dependen, penelitian ini mengadopsi teknik regresi linear. Prosedur analisis diawali dengan pemaparan gambaran umum data secara deskriptif dan verifikasi persyaratan statistik melalui uji asumsi dasar. Seluruh kalkulasi data tersebut dioperasikan melalui bantuan perangkat lunak SPSS for Windows untuk menjaga akurasi hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data, dari 115 personel anggota polisi di Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Sulawesi Utara, diperoleh hasil Uji Normalitas sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		8.97580938
Most Extreme Differences	Absolute		.072
	Positive		.072
	Negative		-.051
Test Statistic			.072
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Distribusi normal pada data ini dibuktikan melalui uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) mencapai 0,200. Mengingat hasil tersebut melampaui level signifikansi 0,05, maka asumsi normalitas data dinyatakan terpenuhi. Kondisi ini memungkinkan prosedur analisis regresi dilanjutkan karena data telah terdistribusi secara normal.

Tabel 1.2 Hasil Uji Linearitas

			Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja* Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	2746,583	33	83,230	1,037	0,435
		Linearty	64,303	1	64,303	0,801	0,373
	Within groups	Deviation from Linearity	2682,280	32	83,821	1,044	0,425
			6502,148	81	90,273		
	Total		9248,730	114			

Karakteristik hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja terkonfirmasi bersifat linear berdasarkan hasil pengujian statistik. Hal ini dibuktikan melalui perolehan nilai deviation from linearity sebesar 0,425, yang melampaui kriteria signifikansi 0,05. Dengan terpenuhinya asumsi linearitas tersebut, model regresi linear sederhana dinyatakan valid untuk dioperasikan dalam analisis penelitian ini.

Tabel 1.3 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

			Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1. (Constant)	106.315	5.464		19.457	0.000	
Beban Kerja	0.175	0.084	0.083	0.889	0.036	
Dependent Variable: Kinerja						

Output analisis regresi linear dalam studi ini merumuskan persamaan matematis sebagai berikut:

$$Y = 106.315 + 0.175X$$

Interpretasi matematis terhadap model ini menunjukkan bahwa nilai dasar kinerja adalah 106,315 saat beban kerja bernilai nol. Dengan nilai koefisien sebesar 0,175, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki dampak marginal terhadap kinerja, di mana setiap kenaikan satu tingkat beban kerja akan diikuti oleh penguatan kinerja sebesar 0,175 secara proporsional.

Melalui pengujian parameter signifikansi, didapatkan angka 0,036 yang lebih kecil dari taraf nyata 5% ($0,036 < 0,05$). Hasil tersebut mengonfirmasi bahwa hipotesis mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja anggota di Sekolah Polisi Negara Polda Sulut dapat diterima secara signifikan.

Tabel 1.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.83 ^a	0.007	0.012	9,015

Melalui peninjauan tabel Model Summary, ditemukan angka koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,07. Temuan ini merepresentasikan bahwa beban kerja memiliki andil sebesar 7% dalam menjelaskan variabilitas kinerja, sementara porsi mayoritas sebesar 93% ditentukan oleh faktor-faktor eksternal yang berada di luar cakupan model penelitian ini.

Secara empiris, studi ini mengonfirmasi adanya korelasi signifikan antara beban kerja dengan performa personel di lingkup Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Sulawesi Utara. Bukti statistik menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,036, yang berada di bawah kriteria pengujian 0,05. Temuan tersebut mempertegas kedudukan beban tugas sebagai salah satu determinan krusial dalam membentuk dinamika kinerja anggota kepolisian.

Korelasi antara beban kerja dan performa dalam observasi ini teridentifikasi memiliki arah positif, merujuk pada formulasi regresi. Model tersebut memproyeksikan bahwa eskalasi satu unit pada beban tugas akan berkontribusi terhadap penguatan kinerja sebesar 0,175 unit secara linier. Fenomena di SPN Polda Sulut ini mengisyaratkan bahwa tuntutan pekerjaan cenderung diinternalisasi sebagai stimulus konstruktif yang memacu produktivitas personel. Temuan ini memperkuat studi terdahulu oleh Gobel, Moonti, dan Bahsoan (2023) yang turut melaporkan signifikansi pengaruh positif beban tugas terhadap capaian kinerja di sektor organisasi lainnya.

Walaupun variabel beban kerja terkonfirmasi memiliki dampak signifikan terhadap performa, intensitas pengaruh tersebut tercatat pada level yang rendah. Merujuk pada angka R Square sebesar 0,07, dapat diinterpretasikan bahwa beban tugas hanya merepresentasikan 7% dari keseluruhan variabilitas kinerja personel. Sebaliknya, mayoritas faktor sebesar 93% berasal dari dimensi eksternal yang tidak masuk dalam cakupan observasi ini, yang mengindikasikan bahwa beban kerja bukan merupakan determinan utama bagi efektivitas kerja di SPN.

Temuan ini menunjukkan diskrepansi dengan studi Gobel dkk. (2023) di industri ritel yang melaporkan kontribusi beban kerja mencapai 57,7%. Selain itu, hasil ini juga bertolak belakang dengan observasi Nayaka (2023) di sektor produksi, di mana tekanan tugas justru memicu penurunan performa. Keberagaman hasil ini menegaskan bahwa interaksi antara beban kerja dan efektivitas kerja sangat bergantung pada lingkungan organisasi serta karakteristik operasional yang spesifik.

Dalam konteks Sekolah Polisi Negara yang memiliki karakteristik organisasi semi-militer dan berorientasi pada disiplin serta pengabdian, beban kerja diduga telah dimoderasi oleh berbagai sumber daya organisasi. Faktor-faktor seperti sistem pelatihan yang terstruktur, kepemimpinan yang mendukung, serta budaya korps yang kuat memungkinkan beban kerja berfungsi sebagai stimulus positif, bukan sebagai tekanan yang menurunkan kinerja. Dengan demikian, efek motivasional dari beban kerja menjadi lebih dominan dibandingkan efek kelelahan atau stres kerja.

Lebih lanjut, rendahnya kontribusi beban kerja terhadap kinerja mengindikasikan bahwa sebagian besar faktor penentu kinerja anggota di Sekolah Polisi Negara berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor seperti motivasi intrinsik, loyalitas terhadap korps, disiplin diri, nilai-nilai pengabdian, gaya kepemimpinan atasan, keadilan organisasi, sistem penghargaan, serta dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan diduga memiliki peran yang lebih dominan dalam membentuk kinerja anggota. Selain itu, budaya organisasi yang kolektif, pelatihan berkelanjutan, serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai juga berkontribusi terhadap pencapaian kinerja.

Dengan demikian, meskipun beban kerja memiliki pengaruh yang nyata secara statistik, perannya dalam membentuk kinerja anggota di Sekolah Polisi Negara Polda Sulawesi Utara tergolong sangat terbatas.

Temuan ini memberikan kontribusi akademik dengan menunjukkan bahwa model pengaruh beban kerja terhadap kinerja yang banyak ditemukan pada sektor komersial tidak serta-merta dapat digeneralisasi ke organisasi berbasis disiplin dan pengabdian seperti kepolisian. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja di lingkungan Sekolah Polisi Negara sebaiknya tidak hanya berfokus pada pengelolaan beban kerja, tetapi juga pada penguatan faktor-faktor kultural, kepemimpinan, dan sistem organisasi yang lebih esensial dalam membentuk kinerja anggota.

KESIMPULAN

Penelitian menyimpulkan beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja personel di SPN Polda Sulawesi Utara, meski kontribusinya tergolong rendah. Beban kerja hanya menjelaskan 7% variasi kinerja, sementara 93% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja anggota kepolisian, khususnya di lingkungan pendidikan kepolisian, lebih banyak ditentukan oleh faktor organisasi dan individual lain seperti kepemimpinan, budaya korps, sistem pelatihan, serta motivasi dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tidak dapat bertumpu semata pada pengelolaan beban kerja, melainkan memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif dan kontekstual sesuai karakteristik organisasi kepolisian.

DAFTAR REFERENSI

- Afera, B., Tadesse, G., & Bekele, M. (2024). Workload and police performance: Evidence from public sector organizations. *International Journal of Public Administration*, 47(3), 201–212.
- Alam, S. (2022). Kelelahan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Kerja*, 10(2), 115–123.
- Budiasa, I. G. N. (2021). *Manajemen beban kerja sumber daya manusia*. Undiknas Press.
- Gobel, R., Moonti, U., & Bahsoan, A. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Alfamart. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 66–78.
- He, N., Zhao, J., & Ren, L. (2023). Police workload and job performance: A systematic review. *Policing: An International Journal*, 46(2), 356–370.
- Ihsan, M. (2022). Dinamika lingkungan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 14(1), 22–31.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi industri dan organisasi*. Unesa University Press.
- Julia, S. S. P., Mandang, J. H., & Kapahang, G. L. (2025). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Manado. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(3), 7384–7400.
- Kasenda, R. Y., Stiassa, A. C., Gagola, P., & Mandagi, N. (2023). Pengaruh dukungan keluarga terhadap resiliensi narapidana remaja bawah umur di LPKA Kelas II Tomohon. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(6), 5435–5441.
- Kurniawan, D. (2023). *Transformasi pelayanan publik kepolisian di era digital*. Rajawali Pers.
- Kuswana, W. S. (2018). *Ergonomi dan kelelahan kerja*. Remaja Rosdakarya.
- Sari, M. (2022). Karakteristik wilayah dan tantangan tugas kepolisian daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(3), 211–220.
- Saputri, E., Lestari, D., & Wahyuni, S. (2023). Beban kerja dan stres kerja pada sektor publik. *Jurnal Psikologi Terapan*, 6(2), 134–145.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tarwaka, Bakri, S. H. A., & Sudiajeng, L. (2004). *Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas*. UNIBA Press.