

Dampak Perilaku Budaya Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Pengamanan Objek Vital Polri

Wayan Gede Endra Bratha¹, Zahara Tussoleha Rony², Hapzi Ali³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

Article Info	ABSTRAK
<p>Article history:</p> <p>Received June 30, 2024 Revised July 1, 2024 Accepted July 8, 2024</p> <hr/> <p>Kata Kunci:</p> <p>Perilaku Budaya Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai,</p> <hr/> <p>Keywords:</p> <p><i>Work Culture Behavior, Workload, Employee Performance,</i></p>	<p>Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif. Metodologi yang digunakan adalah studi literatur, dimana referensi utamanya berasal dari teks-teks ilmiah sebelumnya yang relevan dengan tinjauan literatur, termasuk buku metode penelitian, artikel jurnal, artikel internet, serta tulisan-tulisan terkait lainnya. Data dalam studi ini diinterpretasikan dengan metode deskriptif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perilaku budaya kerja yang konstruktif dapat menopang motivasi, memperbaiki kualitas pelayanan, serta meminimalisasi konflik internal yang berpotensi menghambat produktivitas. Sebaliknya, perilaku budaya kerja yang destruktif dapat mereduksi kinerja pegawai. Di samping itu, beban kerja yang proporsional dengan kapasitas (menurut usia dan jenis kelamin) pegawai dapat membawa efek positif pada kinerja mereka. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas, apalagi jika tidak diselaraskan dengan kapasitas pegawai. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan juga bisa menimbulkan ketidakpuasan karena kurangnya tantangan, terutama bagi pegawai yang lebih muda. Oleh karenanya, diperlukan upaya melalui pelatihan, pengembangan, pengawasan, keterlibatan langsung, dan evaluasi untuk mengawasi perkembangan budaya kerja dan motivasi pegawai di Direktorat pengamanan objek vital Polri.</p> <hr/> <p>ABSTRACT</p> <p><i>This examination is quintessentially qualitative in nature. The methodology utilized is bibliographic research, drawing primarily upon antecedent scholarly manuscripts intimately pertinent to literature reviews, encompassing treatises on research methodologies, journal treatises, digital articles, and other kindred writings. The data were elucidated utilizing descriptive techniques. The inquiry's findings denote that salutary work culture comportment can amplify esprit de corps, elevate the caliber of service, and ameliorate internal frictions that may impede occupational productivity. Conversely, deleterious work culture comportment can diminish staff efficacy. Furthermore, workload commensurate with employee capacity (pertaining to age and gender) may exert a salubrious influence on employee performance. Conversely, a preponderant workload can precipitate exhaustion, duress, and diminished output, especially when incongruent with the innate capacity, while a meager workload might engender discontent due to an absence of stimuli, particularly amongst neoteric employees. Henceforth, it is imperative to institute measures involving instruction, cultivation, oversight, direct engagement, and appraisal to oversee the evolution of organizational culture and staff motivation within the directorate of securing pivotal assets of the National Police.</i></p>

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



Corresponding Author:

Wayan Gede Endra Bratha

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,
Jakarta, Indonesia
Email: wayangeb@mhs.ubharajaya.ac.id

1. PENDAHULUAN

Eksistensi tenaga manusia dalam entitas usaha memainkan peranan yang sangat fundamental. Dalam rangka mencapai kinerja yang optimal, mutu tenaga manusia juga harus unggul. Kinerja yang superior merupakan salah satu sasaran entitas usaha guna meraih produktivitas yang tinggi, sehingga kinerja pegawai menjadi komponen vital yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi [1]. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beragam elemen, meliputi perilaku budaya kerja dan beban kerja yang mereka tangani setiap hari. Perilaku budaya kerja meliputi nilai-nilai, norma-norma, dan praktik yang diadopsi oleh individu-individu dalam organisasi. Sementara itu, beban kerja merujuk pada kuantitas tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh setiap pegawai.

Budaya kerja merupakan aspek esensial dalam organisasi. Sebuah organisasi mungkin tidak akan berfungsi dengan baik tanpa fondasi budaya kerja yang jelas. Oleh karena itu, budaya kerja tidak hanya mengenai cara orang bekerja secara bersama-sama, tetapi juga bagaimana hal tersebut mempengaruhi keseluruhan kinerja dan kelangsungan hidup organisasi [2].

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang kali oleh pegawai dalam suatu organisasi [3]. Budaya kerja akan berjalan dengan baik apabila pegawai dapat mengadaptasi unsur-unsur yang ada dalam organisasi tersebut sehingga kinerja mereka bisa optimal. Dengan demikian, budaya kerja yang baik bukan hanya tentang menciptakan suasana yang menyenangkan di tempat kerja, tetapi juga memberikan dampak langsung pada kinerja, kesejahteraan, dan keberhasilan jangka panjang organisasi, yang tercermin dari perilaku pegawainya.

Perilaku budaya kerja merujuk pada norma-norma, nilai-nilai, sikap, dan tindakan yang menggambarkan bagaimana orang bekerja secara bersama-sama dalam suatu lingkungan kerja. Perilaku budaya kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, kolaborasi, dan komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Sebaliknya, perilaku budaya kerja yang tidak sehat atau tidak mendukung dapat menghambat produktivitas dan inovasi.

Beban kerja yang seimbang dengan kapasitas individu dapat meningkatkan kinerja pegawai karena tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan mereka. Sebaliknya, jika beban kerja tidak sesuai dengan kemampuan individu dan terasa berlebihan, hal ini dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kinerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja [4]. Beban kerja diartikan sebagai frekuensi kegiatan rata-rata dari setiap pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, yang mencakup jumlah tugas yang harus diselesaikan

oleh individu atau tim melalui aktivitas fisik dan mental. Oleh karena itu, beban kerja yang diberikan kepada setiap pegawai harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensinya [5].

Tujuan utama mengukur beban kerja adalah untuk mengkuantifikasi biaya mental yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja [6]. Mengukur beban kerja bukan hanya soal seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga tentang dampak psikologis dan fisik bagi individu yang melakukannya. Hal ini penting untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan efisiensi operasional, terutama bagi para pegawai di Direktorat Pengamanan Objek Vital Polri.

Sesuai dengan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2017 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi Tingkat Mabes Polri, Direktorat Pengamanan Objek Vital Polri bertugas menjaga keamanan objek vital nasional, termasuk kawasan tertentu, VIP, pariwisata, serta pengamanan lingkup nasional dan internasional dalam batas kewenangannya. Tugas ini dilakukan bersama-sama dengan otoritas atau pengelola objek vital nasional dan meliputi supervisi, asistensi, verifikasi serta audit sistem manajemen pengamanan. Dalam konteks ini, Direktorat Pengamanan Objek Vital Polri bertindak bukan hanya sebagai pelaksana keamanan, namun juga sebagai penjamin keamanan yang efektif dan efisien. Kolaborasi ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang aman dan terlindungi bagi semua pihak yang terlibat, sehingga objek vital nasional berfungsi optimal tanpa mengesampingkan aspek keamanan yang esensial [7].

2. METODE

Penjajakan ini merupakan tipe kualitatif, yang bertujuan untuk mendalami gejala sosial atau manusia dengan menyuguhkan pemaparan yang menyeluruh dan mendetail dalam bentuk kata-kata. Penelitian ini menggambarkan sudut pandang rinci dari para narasumber yang diperoleh dalam konteks alami. Pendekatan kualitatif memperkenankan penjelajahan dan pemetaan fenomena kompleks dari berbagai perspektif, sehingga menciptakan pemahaman yang mendalam dan holistik [8].

Teknik yang diimplementasikan dalam penelitian ini adalah telaah pustaka, yakni pengumpulan data melalui pembacaan dan pemahaman teori-teori dari pelbagai literatur yang relevan [9]. Sumber utama penelitian ini terdiri dari karya tulis ilmiah terdahulu yang berkaitan erat dengan kajian pustaka, seperti buku metode penelitian, artikel jurnal, artikel di internet, dan tulisan lainnya yang berhubungan. Data yang terkumpul diurai secara deskriptif, dengan tujuan menjelaskan dampak perilaku budaya kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Direktorat Pengamanan Objek Vital Polri [10].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja merupakan buah kerja yang ditentukan oleh mutu dan jumlah yang diraih oleh individu dalam mengemban tugas yang dipercayakan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab mereka [11]. Keberhasilan sebuah entitas sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, atau karya yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas sepadan dengan tanggung jawab yang diberikan [12].

Oleh karena itu, kinerja pegawai mencerminkan seberapa efektif seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Hal ini menuntut evaluasi yang mencakup

pencapaian tujuan kerja, produktivitas, kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, kualitas hasil kerja, dan tingkat kepatuhan terhadap prosedur dan kebijakan perusahaan.

Evaluasi kinerja dapat dibagi menjadi dua aspek utama sebagai berikut:

1. Pencapaian Tujuan Kerja: Mengukur sejauh mana seorang karyawan mampu mencapai target atau tujuan yang telah ditentukan.
2. Produktivitas dan Kualitas Hasil Kerja: Menilai efisiensi karyawan dalam melakukan tugasnya dan mutu hasil kerja yang dicapai.

Dengan melakukan evaluasi secara menyeluruh, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan organisasional. Lebih lanjut hal itu bisa dilihat dari dua hal sebagai berikut:

3.1 Perilaku Budaya Kerja

Budaya kerja memainkan peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi, terutama bagi para pegawai di Direktorat Pengamanan Objek Vital Polri. Mengingat pentingnya tugas dan tanggung jawab mereka, budaya kerja yang jelas dan disiplin menjadi krusial. Budaya kerja yang diterapkan dengan baik dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam berbagai aspek, salah satunya adalah kedisiplinan. Kedisiplinan ini mencakup berbagai hal, mulai dari kedatangan tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan, hingga efektivitas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.

Dalam konteks Direktorat Pengamanan Objek Vital Polri, kedisiplinan juga memiliki dimensi yang lebih luas. Ini tidak hanya tentang mematuhi aturan, tetapi juga melibatkan:

1. Keamanan Nasional: Memastikan bahwa semua langkah diambil untuk melindungi obyek vital.
2. Efisiensi Operasional: Melakukan tugas dengan cara yang seefisien mungkin.
3. Integritas: Menjaga standar etika dan moral dalam setiap tindakan.
4. Kinerja Optimal: Memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang dilakukan.

Perilaku disiplin kerja yang dimiliki oleh para pegawai sangatlah vital dalam mewujudkan sasaran organisasi publik. Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan tingginya tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan peran yang diamanahkan kepada mereka [13]. Dengan demikian, sangat jelas bahwa keberhasilan organisasi publik seperti Direktorat Pengamanan Objek Vital Polri sangat bergantung pada kedisiplinan pegawai. Disiplin kerja yang baik menjadi indikator utama dari tingkat tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai.

Salah satu metode yang dapat diimplementasikan agar upaya dalam menerapkan perilaku budaya kerja yang baik bisa terlaksana sehingga meningkatkan kinerja pegawai dalam direktorat pengamanan objek vital Polri adalah dengan memberikan perhatian pada setiap pegawai. Bentuk perhatian dimaksud dapat diaplikasikan sebagai berikut:

1. Mengadakan pelatihan yang fokus pada nilai-nilai budaya kerja yang diinginkan, seperti integritas, kerja sama tim, profesionalisme, dan dedikasi terhadap tugas.
2. Mengorganisir *workshop* yang bertujuan untuk memahami motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai dalam konteks pekerjaan mereka di direktorat tersebut.
3. Mengembangkan kebijakan yang mendukung budaya kerja yang baik dan mendorong motivasi pegawai, misalnya dengan memberikan penghargaan atau insentif yang sesuai dengan pencapaian kinerja yang tinggi.
4. Menerapkan sistem pengawasan yang efektif dan memberikan umpan balik secara teratur kepada pegawai tentang kualitas kinerja mereka serta dukungan terhadap budaya kerja yang diinginkan.

5. Mendorong keterlibatan aktif pegawai dalam merancang dan menjalankan inisiatif untuk memperkuat budaya kerja yang baik, seperti melalui komite atau forum khusus.
6. Melakukan evaluasi berkala untuk memantau perkembangan budaya kerja dan motivasi pegawai serta melakukan penyesuaian strategi jika diperlukan.

3.2 Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada disparitas antara kapabilitas atau kompetensi polisi dengan tuntutan tugas yang mesti dipenuhi. Karena tanggung jawab yang dipikul mencakup elemen mental dan fisik, setiap individu akan merasakan beban yang beragam. Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan penggunaan tenaga berlebih sehingga mengakibatkan stres yang berlebihan. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan kebosanan dan kejenuhan, atau yang dikenal sebagai understress [14]. Keadaan ini juga dipengaruhi oleh faktor usia yang bervariasi di antara pegawai, di mana tidak semua berusia muda, serta mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 1. Perbedaan Usia dan Jenis Kelamin Pegawai

No.	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Usia	17-30 tahun	140	82,35%
		31-44 tahun	25	14,71%
		45-58 tahun	5	2,94%
Total				100%
2.	Jenis Kelamin	Laki-laki	165	97,06%
		Perempuan	5	2,94%
		Total		100%

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, dapat diketahui bahwa para pegawai pada direktorat pengamanan objek vital Polri didominasi oleh usia 17-30 tahun, yaitu sebanyak 82,35%; usia 31-44 tahun sebanyak 14,71%; dan usia 45-58 tahun sebanyak 2,94%. Dengan adanya perbedaan tersebut, maka dapat memengaruhi pengalaman kerja, tingkat adaptasi terhadap perubahan teknologi dan kebijakan baru serta respon terhadap situasi operasional. Sebab, dalam dunia kerja tidak akan lepas dari pembaruan/perubahan teknologi [15]. Untuk itu, dibutuhkan perhatian khusus dalam menilai dampaknya terhadap kinerja pegawai. Terutama bagi para pegawai yang lebih muda mungkin lebih terbiasa dengan teknologi modern dan lebih mudah menguasai serta cepat beradaptasi dengan perubahan-perubahan terbaru dalam taktik penegakan hukum. Sementara anggota yang lebih tua, mungkin memang memiliki keunggulan dalam pengalaman lapangan dan pengambilan keputusan berbasis pengalaman, tetapi memiliki keterbatasan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang ada karena selama ini sudah terbiasa bekerja sesuai dengan cara kerja mereka masing-masing (konvensional).

Selain itu, juga adanya perbedaan jenis kelamin para pegawai. Meskipun para pegawai didominasi oleh laki-laki, yaitu sebanyak 97,06%, akan tetapi pegawai perempuannya juga ada sebanyak 2,94%. Tentu dari segi kekuatan fisik, sudah jauh lebih besar laki-laki dibandingkan dengan perempuan. Bukan hanya itu, perbedaan ini juga masih bisa berdampak terhadap pola komunikasi, pendekatan dalam menyelesaikan masalah serta persepsi terhadap otoritas dan kepemimpinan di dalam organisasi tersebut yang nantinya akan berpengaruh pada hasil kinerja para pegawai.

4. KESIMPULAN

Perilaku budaya kerja yang efektif bagi pegawai di direktorat pengamanan objek vital Polri, seperti disiplin terhadap komitmen tugas, kerjasama tim yang kuat, dan etos kerja yang tinggi, memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Perilaku budaya kerja yang positif ini dapat meningkatkan motivasi, memperbaiki kualitas pelayanan, serta mengurangi konflik internal yang bisa merusak produktivitas. Sebaliknya, tingkat beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai, baik dari segi usia maupun jenis kelamin, juga berdampak positif terhadap kinerja mereka. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas jika tidak disesuaikan dengan kapasitas pegawai. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan ketidakpuasan akibat kurangnya tantangan, khususnya bagi pegawai yang masih muda. Oleh karena itu, penting untuk menerapkan perilaku budaya kerja yang baik dengan memberikan perhatian khusus kepada setiap pegawai melalui pelatihan, pengembangan, pengawasan, keterlibatan langsung, dan evaluasi. Hal ini bertujuan untuk memantau perkembangan budaya kerja dan motivasi pegawai sehingga kinerja di direktorat pengamanan objek vital Polri dapat meningkat.

REFERENSI

- [1] Putri, N. S., Syaiful, B., dan Muis, F. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 222-235. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/18161/10611>.
- [2] Sukartini dan Porman, L. G. (2022). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(2), 43-52. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/544>.
- [3] Moron, L. M., Henrikus, H., dan Yoseph, D. P. R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1-14. <https://ejournal.univ-tridinanti.ac.id/index.php/kompetitif/article/view/56/51>.
- [4] Rohman, M. A. dan Rully, M. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>.
- [5] Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 127-133. <https://ejournal.stie-portnumbay.ac.id/index.php/jeb/article/view/91/81>.
- [6] Irawati, R. dan Dini, A. C. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 51-58. <https://media.neliti.com/media/publications/236276-analisis-pengaruh-beban-kerja-terhadap-k-9514b0dc.pdf>.
- [7] Bratha, W. G. E. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kecerdasan Intelektual dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi pada Direktorat Pengamanan Objek Vital Polri. *Tesis*, 1-205.
- [8] Fadli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Jurnal Humanika*, 21(1), 3-54. <https://journal.uny.ac.id/index.php/humanika/article/view/38075>.

- [9] Adlini, M. N., Anisya, H. D., Sarah, Y., Octavia, C., dan Sauda, J. M. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Jurnal EDUMASPUL*, 6(1), 973-980. <https://ummaspul.e-journal.id/maspuljr/article/download/3394/1177/>.
- [10] Moron, L. M., Henrikus, H., dan Yoseph, D. P. R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1-14. <https://ejournal.univ-tridinanti.ac.id/index.php/kompetitif/article/view/56/51>.
- [11] Syamra, R., Zamhir, B., Yulizar, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Polisi pada Unit Laka Lantas Polres Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia (JRMI)*, 5(1), 27-35. <https://jurnal.pascabangkinang.ac.id/index.php/jrmi/article/download/106/147/873>.
- [12] Ardhana, R., Praditya, Zahara, T. R., Rycha, K. S., Dian, S., dan Bintang, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta (JKMT)*, 2(1), 22-30.
- [13] Hahury, J. F. (2019). Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja. *Jurnal Fokus*, 17(1), 83-89. <https://jurnal.unka.ac.id/index.php/fisip/article/viewFile/269/pdf>.
- [14] Syamra, R., Zamhir, B., Yulizar, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Polisi pada Unit Laka Lantas Polres Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia (JRMI)*, 5(1), 27-35. <https://jurnal.pascabangkinang.ac.id/index.php/jrmi/article/download/106/147/873>.
- [15] Muhajirin, A., Ida, O. P., Zahara, T. R., dan Hapzi, A. (2024). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, dan Teknologi Informasi di Era Endemi pada Kinerja Guru pada SMK XYZ. *Jurnal ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(3), 250-256. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1806>.