

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi ini, tantangan dan perubahan semakin banyak. Perkembangan telah terjadi hampir di semua bidang kehidupan manusia, seperti perkembangan teknologi di segala bidang terutama kejahatan. Harus jelas bahwa dengan perkembangan tersebut, SDM perlu kreatif dan inovatif untuk menjawab tantangan dan perubahan yang muncul.

Oleh karena itu, Polri sangat berhati-hati dalam melaksanakan tugas penegakan hukumnya secara profesional, objektif, proporsional, transparan, dan bertanggung jawab untuk menjamin kepastian hukum. Rasa keadilan mengembangkan keamanan masyarakat berdasarkan masyarakat yang taat hukum. Selain itu, polisi harus mampu memberikan pelayanan dan perlindungan sesuai dengan visi dan misi Kepolisian itu sendiri.

Sebagai salah satu tokoh terkemuka di lingkungan Polri, lembaga penegak hukum terpenting, terutama penyidik Polri fungsi Korwas PPNS tidak luput dari implementasi Rencana Transformasi Polri. Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981, konsep penuntutan pidana dimulai dengan proses penyidikan, yang menjadi tanggung jawab penyidik Polri atau PPNS tertentu, yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan. PPNS bertindak sebagai penyidik tindak pidana sebagai bagian dari tanggung jawabnya dan melakukan penyidikan di bawah koordinasi penyidik Polri.

Koordinasi, pengawasan, dan pengarahan PPNS oleh penyidik Polri fungsi Korwas PPNS. Oleh karena itu, tugas dan tanggung jawab penyidik Polri fungsi Korwas PPNS menjadi sulit. Apalagi di era globalisasi dan era Revolusi Industri 4.0, seiring dengan perkembangan teknologi informasi, muncul ancaman dan tantangan keamanan internal yang semakin kompleks, antara lain VUCA (Volatility/perubahan yang sangat cepat dan rentan, Uncertainty/penuh ketidakpastian, Complexity/kompleks dan Ambiguity/ketidakjelasan perubahan). Kondisi tersebut akan mempengaruhi seluruh aspek kehidupan masyarakat, termasuk ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan Negara.

Berkembangnya lingkungan strategis ini akan berimplikasi pada berkembangnya tindak pidana yang ditangani oleh kepolisian atau PPNS.

Dalam setiap organisasi, kinerja penting dalam menentukan bagaimana suatu organisasi maju, untuk mengetahui apakah organisasi itu bergerak maju atau mundur, atau bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Individu memiliki harapan yang tinggi terhadap pekerjaan organisasinya, mereka ingin berkembang dan mencari peluang untuk merealisasikan potensinya. Namun, jika organisasi tidak menciptakan ruang untuk memenuhi potensi dan reaksi menjadi frustrasi, maka ketidakpuasan disebabkan oleh komitmen organisasi dan ketidakpuasan kerja yang tidak memadai, dan dengan demikian sering mempengaruhi tingkat kinerja mereka. Kinerja penyidik di tempat kerja sering digambarkan sebagai fungsi dari kapasitas mental, motivasi, dan kejelasan peran karyawan. Elemen kinerja ini, pada gilirannya, sering ditentukan oleh karakteristik pribadi, desain pekerjaan, dan kebijakan organisasi.

Kondisi yang mencerminkan masih belum tercapainya kinerja anggota tersebut didukung oleh data data perbandingan penyelesaian perkara yang dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Data Perbandingan Penyelesaian Perkara oleh PPNS

No	Kementerian/ lembaga/ badan	Jumlah penyelesaian perkara oleh ppns									Jml Ppns	jml ppns (th 2021)
		2019			2020			2021				
		Target	(p21)	%	Target	(p21)	%	Target	(p21)	%		
1	Tingkat pusat	79	14	17,7	62	12	19,35	46	29	63,04	7.803	0,37
2	Tingkat kewilayahan	606	515	84,9	552	462	83,69	481	310	64,45	9.952	3,11

Sumber: hasil pengolahan data

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa target penyelesaian perkara. Penyidik PPNS menunjukkan bahwa skor keseluruhan sangat berfluktuasi dari tahun 2019-2021 dalam penilaian tanggung jawab untuk mencapai tujuan kerja penyidik, dan dampaknya terhadap skor total tujuan kerja penyidik sangat jelas, pada lembaga Tingkat pusat terdapat peningkatan kinerja namun masih belum mencapai target

diasas 80% dari tahun 2019-2021, pada tingkat kewilayahan menurun 1,29% dari tahun 2019 ke 2020 dan menurun dari tahun 2020 ke 2021 sebesar 19,24%. Oleh karena itu, tingkat penyelesaian target tujuan penyidik telah sangat berkurang. Berdasarkan data yang diberikan oleh penulis, tentunya jika kendala-kendala tersebut dibiarkan mengganggu fungsi organisasi, tentunya harus dihadirkan solusi untuk meningkatkan kinerja.

Pada Tabel 1.1. Terlihat belum semua direktorat Kementerian/Lembaga memberikan data penyelesaian kasus yang dilakukan oleh PPNS-nya, dan Biro Korwas PPNS sendiri belum aktif melakukan proses monitoring PPNS. Hal ini terjadi karena beberapa undang-undang yang menjadi payung hukum PPNS tidak mengatur kewenangan penyidik Polri untuk mengusut tindak pidana khusus, dan proses pengiriman Surat Perintah Dimulai Pemeriksaan (SPDP) harus melalui Kepolisian.

Berikut merupakan hasil kinerja anggota tahun 2021 semester 1 dan 2

Tabel 1. 2 Capaian Kinerja Penyidik

Sasaran Strategis Bareskrim	Indikator Kinerja Penyidik Bareskrim	TARGET		Capaian	
		2020	2021	2020	2021
Terlaksananya penyelidikan dan penyidikan tindak pidana yang akuntabel	Jumlah pelaksanaan koordinasi, pengawasan dan pembinaan teknis kepada PPNS	1200	1500	1190	1450

Sumber : Urusan Tata Usaha 2021

Berdasarkan dari data tabel penilaian kinerja kinerja anggota pada satuan kerja Penyidik PPNS. Pada tahun 2021 hanya mencapai 1190 dari target 1200, hasil data ini menunjukkan bahwa masih ada target pencapaian kinerja yang belum 100%, pada penilaian 2021 pencapaian 1450 dari target 1500 hasil data ini masih belum juga mencapai target kerja yang diinginkan.

Penyidik Polri fungsi Korwas PPNS telah melakukan beberapa upaya untuk mengimplementasikan rencana Kapolri untuk beralih ke polisi presisi. Salah satu

roadmap transformasi kepolisian di wilayah operasional adalah meningkatkan kinerja penegakan hukum. Upaya penegakan hukum yang lebih profesional dan tidak memihak dilakukan dengan meningkatkan sinergi antara sistem peradilan pidana dan aparat penegak hukum lainnya.

Terkait dengan belum tercapainya kinerja yang sesuai tujuan organisasi ada penyebab lain yaitu belum tercukupinya personil anggota penyidik sesuai Data Susunan Personel (DSP). Hal ini mengakibatkan anggota memiliki beban kerja yang tinggi. Kondisi yang mencerminkan masih belum tercapainya Data Susunan Personel (DSP) penyidik sesuai peraturan didukung oleh data data perbandingan Data Susunan Personel (DSP) dan Riil yang dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1. 3 Jumlah Personel DSP dan RIIL

No	Pusat/Polda	Jumlah Personel			%
		DSP	RIIL	KONDISI	
	PUSAT				
1	KORWAS PPNS	38	41	Kelebihan Personel	107,89%
	POLDA				
1	ACEH	5	4	Kurang Personel	80,00%
2	SUMUT	5	5	Sesuai DSP	100,00%
3	SUMBAR	5	5	Sesuai DSP	100,00%
4	RIAU	5	5	Sesuai DSP	100,00%
5	KEPRI	5	1	Kurang Personel	20,00%
6	JAMBI	5	4	Kurang Personel	80,00%
7	BENGKULU	5	3	Kurang Personel	60,00%
8	SUMSEL	5	5	Sesuai DSP	100,00%
9	BABEL	5	3	Kurang Personel	60,00%
10	LAMPUNG	5	3	Kurang Personel	60,00%
11	P M J	11	20	Kelebihan Personel	181,82%
12	BANTEN	5	4	Kurang Personel	80,00%
13	JABAR	5	12	Kelebihan Personel	240,00%
14	JATENG	5	6	Kelebihan Personel	120,00%
15	D I Y	5	5	Sesuai DSP	100,00%
16	JATIM	5	9	Kelebihan Personel	180,00%

No	Pusat/Polda	Jumlah Personel			%
		DSP	RIIL	KONDISI	
17	KALBAR	5	6	Kelebihan Personel	120,00%
18	KALTENG	5	3	Kurang Personel	60,00%
19	KALSEL	5	6	Kelebihan Personel	120,00%
20	KALTIM	5	2	Kurang Personel	40,00%
21	KALTARA	5	3	Kurang Personel	60,00%
22	SULUT	5	3	Kurang Personel	60,00%
23	GORONTALO	5	1	Kurang Personel	20,00%
24	SULTENG	5	3	Kurang Personel	60,00%
25	SULBAR	5	2	Kurang Personel	40,00%
26	SULSEL	5	9	Kelebihan Personel	180,00%
27	SULTRA	5	6	Kelebihan Personel	120,00%
28	BALI	5	5	Sesuai DSP	100,00%
29	N T B	5	3	Kurang Personel	60,00%
30	N T T	5	2	Kurang Personel	40,00%
31	MALUT	5	4	Kurang Personel	80,00%
32	MALUKU	5	0	Kurang Personel	0,00%
33	PABAR	5	3	Kurang Personel	60,00%
34	PAPUA	5	5	Sesuai DSP	100,00%
Jumlah		214	201	Kurang Personel	90%

Sumber : Urusan Tata Usaha 2021

Dari data tabel 1.1 diketahui bahwa Dari data diatas diketahui bahwa masih ada beban kerja yang tinggi dari Penyidik Polri Fungsi Korwas PPNS. Total Data Susunan Personel Pasukan (DSP) Penyidik Polri tingkat pusat dan wilayah berjumlah 214 orang dan Riilnya dengan jumlah total sejumlah 201 orang dengan tingkat beban kerja tinggi. Dengan jumlah personil penyidik yang masih kekurangan tersebut penyelesaian kasus harus selesai sesuai dengan target kinerja yang telah direncanakan, dengan kekurangan personil tersebut namun tetap diharapkan dapat menjalankan tugas dengan baik.

Beratnya pekerjaan penyidik dapat menimbulkan kebosanan, kejenuhan, dan kelelahan. Dengan banyaknya laporan yang masuk ke polisi kriminal, terutama dalam kasus-kasus penting, penyidik menunjukkan tanda-tanda kelelahan.

Kelelahan pada dasarnya disebabkan oleh kurangnya kesadaran akan keterbatasan diri sendiri. Ketidakmampuan untuk mengatasi keterbatasan ini menyebabkan frustrasi, konflik, kecemasan, dan meninggalkan banyak tugas.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan 10 anggota penyidik dari Biro Korwas dari senin, 22 November 2022. Dari hasil Dalam wawancara dengan peneliti, delapan dari sepuluh anggota penyidik dari Biro Korwas mengaku sering merasa gugup dan cepat lelah secara fisik. Subjek juga mengatakan bahwa selama setahun terakhir, Dia mudah cemas dan sering jenuh dalam pekerjaan sehari-hari. Dalam beberapa bulan terakhir, intensitas merokok subjek mengalami peningkatan. Bahkan waktu tidur dan makan subjek pun tidak teratur. Dalam bekerja mudah tersinggung dan mudah emosi.

Menurut Kahneman dalam Warr Rolos (2018) menjelaskan bahwa Beban kerja berasal dari persaingan untuk sumber daya otak yang terbatas, dijelaskan. Salah satu alasan penurunan kinerja beban kerja adalah kebutuhan untuk menjalankan dua atau lebih tugas yang perlu dilakukan pada waktu yang bersamaan. Semakin menuntut untuk melakukan tugas-tugas ini, semakin rendah hasil kerja.

Beban kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik. Beban kerja tersebut disebabkan oleh kondisi fisik, emosional dan mental. Proses ini terjadi secara bertahap, terakumulasi, dan secara bertahap memburuk. Dalam jangka pendek, paparan tanpa pengawasan tanpa perawatan serius dapat membuat peneliti frustrasi, tidak termotivasi, dan frustrasi, yang mengarah pada pekerjaan yang kurang optimal dan kinerja yang terganggu.

Penyidik Polri Fungsi Korwas PPNS sering mengalami kendala dalam menjalankan fungsinya karena harus melakukan dua pekerjaan atau lebih dalam waktu bersamaan. Tentu saja, tugas-tugas ini membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lain untuk diselesaikan. Tekanan untuk menyediakan sumber daya yang seringkali terbatas pasti akan mengarah pada kinerja karyawan yang lebih rendah. Potensi masalah termasuk penurunan stamina dan stres.

Hubungan Beban kerja dengan kinerja dapat dibuktikan oleh Hasil penelitian Yosiana (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi yang ditangani oleh sejumlah kecil karyawan hanya menyebabkan beban kerja yang

berat, yang pada akhirnya meningkatkan stres kerja. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya membantu SDM mengelola stres, tetapi juga memungkinkan mereka meningkatkan kinerja. Beban kerja berkaitan dengan kemampuan melakukan tugas pekerjaan dan dapat menimbulkan tekanan psikologis pada bawahan. Orang bereaksi berbeda terhadap beban kerja. Beberapa memeluknya, sementara yang lain menunjukkan frustrasi. Saat bawahan menaiki tangga pekerjaan, beban kerja meningkat, yang memengaruhi kinerja pekerja menurut Schultz & Schultz, (R. J. Johari, 2019).

Demikian juga penelitian Paramitadewi (2017) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja anggota. Ini berarti bahwa semakin sedikit pekerjaan yang dilakukan anggota, semakin tinggi kinerjanya. Pembagian kerja yang tepat mengurangi beban kerja anggota dan memungkinkan anggota lebih fokus pada pekerjaan mereka untuk memaksimalkan kinerja mereka.

Burnout mengacu pada kelelahan mental, kelelahan emosional, dan sinisme (sikap jauh terhadap pekerjaan seseorang; Maslach (2001), (Kim, 2017). Namun, kedua konstruksi ini (yaitu keterlibatan dan kelelahan) terkait erat; *Burnout* mengarah pada kekuatan dan kapasitas psikologis untuk pengembangan dan peningkatan kinerja dengan menemukan nilai keterlibatan, seperti penguatan positif, pengaruh dan emosi positif, dan bahkan keterlibatan dan keterlibatan perilaku mengarah pada perilaku yang dapat diamati seperti perilaku peran ekstra, perluasan peran, dan keterlibatan dengan orang lain Saks (2008), (Kim, 2017); pimpinan perlu mengidentifikasi masalah dan disfungsi bawahan termasuk stres dan kelelahan yang bertentangan dengan keterlibatan.

Menurut hasil wawancara pada informan permasalahan kinerja yang disebabkan oleh *Burnout* yang tinggi berdasarkan waktu kerja yang berlebihan tidak sesuai seperti harus berdinam selama kasus belum terselesaikan tanpa kembali hari libur, dengan standar waktu jam kerja pegawai seperti ini dugaan yang berdampak pada kesehatan mental anggota penyidik dari Biro Korwas akan terganggu, sehingga menimbulkan dampak kinerja personil yang menurun atau rendah.

Maslach dan Jackson (1981), (Akca & Küçüköğlu, 2019) dalam menjelaskan sindrom *Burnout* dalam tiga tahap sebagai; kelelahan emosional, depersonalisasi,

dan penurunan pencapaian pribadi. Yang pertama didefinisikan sebagai peningkatan perasaan kelelahan emosional seperti sumber daya emosional seseorang habis. Terkadang, beban kerja yang berlebihan atau konflik pribadi di tempat kerja dapat menyebabkan hasil seperti itu. Komponen ini merupakan dimensi tegangan dasar dari *Burnout*. Kemudian, sikap dan perasaan negatif dan sinis dikembangkan kepada orang lain yang berhubungan. Situasi ini disebut juga sebagai dimensi interpersonal *Burnout* dan seringkali mencakup hilangnya idealisme. Aspek terakhir adalah perasaan tidak senang dan tidak puas tentang pencapaian pekerjaan dan mengandung ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan.

Seperti pada tabel 1.1 diketahui bahwa terdapat kekuarangan personil pada penyidik Polri fungsi Korwas PPNS, masalah yang dihadapi anggota dapat memiliki berbagai efek, salah satunya adalah kelelahan kerja. Jika anggota merasa bahwa beban kerja dan kemampuan mereka tidak sesuai, mereka dapat menjadi lelah secara mental dan fisik. Kelelahan ini merupakan salah satu ciri anggota mengalami job *Burnout*.

Fenomena yang terjadi di kalangan penyidik Polri fungsi Korwas PPNS dalam penyidikan tindak pidana ini ternyata menimbulkan tingkat kelelahan kerja atau *Burnout* yang cukup tinggi, sehingga terdapat gejala-gejala yang dapat ditemukan dalam observasi dan wawancara, bahwa banyak anggota yang mengalami merasakan sakit pada anggota badan dan rasa kantuk yang terus menerus terjadi saat jam kerja berlangsung. Beberapa gejala yang dapat ditangkap dalam observasi dan wawancara, bahwa anggota merasa jenuh dalam bekerja, merasa monoton, sehingga selalu memperhatikan waktu istirahat/pulang, sehingga hal ini menunjukkan bahwa kualitas konsentrasi dan penyelesaian kasus merupakan tanda *Burnout*.

Berdasarkan kemungkinan penyebabnya, *Burnout* diklasifikasikan menjadi tiga jenis: (1) *Burnout* pribadi, yang berhubungan dengan masalah subjektif dan/atau pribadi, seperti gangguan tidur; (2) *Burnout* terkait pekerjaan, yang dikaitkan dengan faktor iklim kerja yang buruk; dan (3) kelelahan terkait pasien, yang dikaitkan dengan keterlibatan emosional dalam masalah pasien (Avanzi, Balducci, & Fraccaroli (2013), (Giorgi, 2018).

Penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja dikaitkan dengan hasil negatif bagi individu. Kelelahan kerja, misalnya, telah dikaitkan dengan masalah kesehatan, kecemasan, depresi, penurunan harga diri, dan penyalahgunaan zat Leung (2009), (Wu, 2019).

Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja adalah kepuasan kerja. Secara umum, kepuasan kerja selalu berkaitan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Demikian pula dalam sebuah organisasi Polri, kepuasan kerja merupakan masalah umum yang terjadi dan dialami oleh setiap pejabat di setiap divisi pekerjaan, unit kerja, atau Departemen di suatu Institusi Polri. Pada hakekatnya kepuasan kerja aparat kepolisian khususnya penyidik Polri fungsi Korwas PPNS secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan Beban Kerja aparat Kepolisian, loyalitas aparat Kepolisian, dan ketenangan kerja aparat Kepolisian. Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan tingkat kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Secara umum, gaji bulanan dianggap sebagai faktor utama dalam kepuasan kerja pada penyidik Polri fungsi Korwas PPNS. Karena dengan menerima upah, karyawan akan dapat menjalani kehidupan sehari-hari dan dapat memenuhi kebutuhan keluarganya Sembiring (2020).

Kepuasan kerja dapat membuat anggota lebih tertarik pada pekerjaan mereka dan merasa terhormat menjadi bagian dari organisasi, memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan kepuasan psikologis, fisik dan lingkungan anggota, dan kepuasan kerja dapat dipahami dengan menanyakan kepada anggota seberapa puas dan tidak puas mereka dengan pekerjaan mereka.

Tren kepuasan kerja mempengaruhi perilaku pasar tenaga kerja dan produktivitas tenaga kerja. Hal ini juga dianggap sebagai prediktor kuat dari niat atau keputusan karyawan untuk meninggalkan atau meningkatkan kinerja, dan prediktor yang baik untuk kesejahteraan pribadi secara keseluruhan. Ogbaji (2020).

Para peneliti melihat beberapa perbedaan dalam hasil penelitian sebelumnya atau kelemahan metodologis. Kesenjangan penelitian dalam hasil penelitian empiris dijelaskan dengan penjelasan berikut. Beberapa penelitian sebelumnya tentang pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja telah dilakukan, seperti: Manikotomo

(2017), Penelitian Siswanto (2019) menunjukkan hasil yang berbeda, yang menyatakan bahwa beban kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Dan penelitian R. J. Johari (2019) menunjukkan hasil yang berbeda, yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berhubungan dengan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya tentang pengaruh *Burnout* terhadap kinerja telah dilakukan, seperti: penelitian Braun (2017) Hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, penelitian Wu (2019) memiliki hasil yang berbeda bahwa *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Beberapa penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja juga telah dilakukan, seperti, Fu & Deshpande (2014) dan Sembiring (2020). Hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian (Ogbaji, 2020) menunjukkan hasil yang berbeda, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berhubungan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa masih ada ruang untuk melakukan penelitian yang sangat penting di masa mendatang, mengingat penelitian terkait kinerja anggota penyidik Bareskrim mabes polri masih sangat terbatas. Penelitian yang akan datang ini sangat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang SDM Polri khususnya penyidik Bareskrim Polri yang berkaitan dengan beban kerja, *Burnout*, kepuasan kerja, dan kinerja penyidik.

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, judul dari tesis yang akan disusun mengangkat masalah **“Pengaruh Beban Kerja, *Burnout* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Polri Fungsi Korwas PPNS”**

1.2 Identifikasi Masalah

Pada penelitian ini terdapat beberapa permasalahan yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor yang menyebabkan beban kerja overload
- 2) penyelesaian kasus yang masuk
- 3) Beban Kerja yang berlebihan pada Penyidik fungsi korwas PPNS
- 4) Yang menyebabkan Bournout pada penyidik fungsi korwas PPNS
- 5) Bonus untuk prsonil dalam menyelesaikan pekerjaan

- 6) Jumlah personil mengakibatkan beban kerja tinggi
- 7) Beban kerja yang tinggi yang mempengaruhi kinerja penyidik fungsi korwas PPNS
- 8) *Burnout* yang terjadi mengurangi kinerja penyidik fungsi korwas PPNS
- 9) Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja penyidik fungsi korwas PPNS

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi latar belakang dan permasalahan di atas, penelitian ini dibatasi pada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja penyidik kepolisian, yaitu:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja
2. Pengaruh *Burnout* terhadap kinerja
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja
4. Pengaruh Beban Kerja, *Burnout* dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan penelitian yang sudah diuraikan maka dalam penelitian ini rumusan permasalahan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Penyidik Polri Fungsi Korwas PPNS?
2. Apakah *Burnout* memiliki pengaruh terhadap kinerja Penyidik Polri Fungsi Korwas PPNS?
3. Apakah Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Penyidik Polri Fungsi Korwas PPNS ?
4. Apakah Beban Kerja, *Burnout* dan Kepuasan Kerja secara simultan mempengaruhi kinerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara optimal bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja Penyidik Polri Fungsi Korwas PPNS.
2. Untuk mengetahui Pengaruh *Bornout* terhadap kinerja Penyidik Polri Fungsi Korwas PPNS.
3. Untuk mengetahui Pengaruh kepuasan Kerja terhadap kinerja Penyidik Polri Fungsi Korwas PPNS.
4. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, *Burnout* dan Kepuasan Kerja secara sumultan terhadap kinerja Penyidik Polri Fungsi Korwas PPNS.

1.6 Manfaat Penulisan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Secara praktis, kegunaan penelitian ini adalah untuk

- 1) Memberikan informasi tentang kinerja dalam ruang lingkup Penyidik Bareskrim Polri hingga bisa dipakai dalam merumuskan kebijakan berkaitan dengan komandan penyidik.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak yang berkepentingan di anggota kepolisian untuk menyusun rencana yang baik dan berkualitas di kemudian harinya.

2. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, Kegunaan ini lebih cenderung pada upaya memberikan gambaran secara transparan, rasional, dan detail yang terkait dengan variabel penelitian sesuai dengan kajian teori yang digunakan dalam penelitian kinerja.