

## **Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja pada Sat Samapta Polresta X**

**Si Luh Nyoman Trisna Ulandari<sup>1</sup>, Ni Made Sintya Noviana Utami<sup>2</sup>, Luh Putu Ratih Andhini<sup>3</sup>**

Universitas Bali Internasional  
sintyanoviana@iikmpbali.ac.id

### **ABSTRACT**

*The police are a law enforcement institution with fundamental duties and obligations. This study aims to analyze the relationship between job satisfaction and job engagement, as well as describe the condition of job satisfaction and engagement in Sat Samapta Polresta X. In addition, this study wants to identify the contribution of job satisfaction to job engagement in the institution. In addition, this study wants to identify the contribution of job satisfaction to work engagement in the institution. Using a quantitative approach and an online questionnaire, this study involved 70 members of Sat Samapta Polresta X as respondents. The instruments used consisted of a job attachment scale with 21 items that had validity ranging from 0.288 to 0.769 and reliability of 0.877, and a job satisfaction scale with 29 items whose validity ranged from 0.251 to 0.644 and reliability of 0.914, which were adapted from Elvani's (2019) research referring to Luthans' theory. The results revealed a significant relationship between job satisfaction and job attachment in Sat Samapta Polresta X, with a significance value of 0.000 ( $\alpha < 0.05$ ) and an R Square value of 0.703. This indicates that job satisfaction contributes 70.3% to work engagement. The positive correlation R value of 0.838 indicates that increasing job satisfaction has the potential to improve job attachment of Sat Samapta Polresta X members, and can improve their work performance and motivation. This study concludes that job satisfaction contributes significantly to work engagement at Sat Samapta Polresta X, with high job satisfaction playing an important role in increasing work engagement. The researcher suggests to be broader and explore factors in work engagement such as: leadership, communication, health, and security.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Work Engagement, Police.

### **ABSTRAK**

Kepolisian adalah institusi penegak hukum dengan tugas dan kewajiban fundamental. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan keterikatan kerja, serta menggambarkan kondisi kepuasan dan keterikatan kerja di Sat Samapta Polresta X. Selain itu, penelitian ini ingin mengidentifikasi kontribusi kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja di institusi tersebut. Pendekatan kuantitatif dan kuesioner *online* dalam penelitian ini melibatkan 70 anggota Sat Samapta Polresta X sebagai responden. Instrumen yang digunakan terdiri dari skala keterikatan kerja dengan 21 item yang memiliki validitas antara 0,288 hingga 0,769 dan reliabilitas 0,877, serta skala kepuasan kerja dengan 29 item yang validitasnya berkisar antara 0,251 hingga 0,644 dan reliabilitas 0,914, yang diadaptasi dari penelitian Elvani (2019) mengacu pada teori Luthans. Hasil penelitian mengungkapkan adanya hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan keterikatan kerja di Sat Samapta Polresta X, dengan nilai signifikansi 0,000 ( $\alpha < 0,05$ ) dan nilai R Square 0,703. Ini

menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi sebesar 70,3% terhadap keterikatan kerja. Nilai R korelasi positif 0,838 mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja berpotensi memperbaiki keterikatan kerja anggota Sat Samapta Polresta X, serta dapat meningkatkan performa dan motivasi kerja mereka. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi signifikan terhadap keterikatan kerja di Sat Samapta Polresta X, dengan kepuasan kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan keterikatan kerja. Peneliti menyarankan agar lebih luas dan mengeksplorasi faktor-faktor dalam keterikatan kerja seperti: kepemimpinan, komunikasi, kesehatan, dan keamanan.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja, Kepolisian.

## PENDAHULUAN

Kepolisian merupakan institusi penegak hukum yang memiliki tugas serta kewajiban yang sangat fundamental (Aulia & Adiono, 2021). Situasi ketertiban dan keamanan untuk masyarakat ini dicapai dengan menanggung risiko kerja yang tinggi oleh kepolisian. Pasal 13 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 menetapkan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) memiliki tugas untuk menjaga keamanan dan ketertiban umum, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Sejalan dengan visi Polri sebagai institusi pemerintah yang memiliki wewenang untuk melayani masyarakat, anggota Polri menjalankan tugas di lapangan dengan keterikatan kerja yang signifikan sesuai dengan bidangnya (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2002).

Anggota Polri tidak hanya bekerja delapan jam sehari, namun harus siap siaga selama 24 jam untuk panggilan tugas kapan saja. Beban kerja yang berat dan tuntutan ini dapat mempengaruhi keterikatan anggota terhadap pekerjaannya secara psikologis. Menurut penelitian Aulia dan Adiono (2021), intensitas tuntutan tugas berpengaruh pada keterikatan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan berupa survei singkat dengan menyebarkan angket di Sat Samapta Polresta X didapatkan hasil dari aspek keterikatan kerja dilihat dari 27 responden, sebanyak 85,2% mengungkapkan bahwa pekerjaan mereka cukup berat sehingga menghabiskan banyak energi. Disisi lain, survei juga menunjukkan 55,6% responden merasa tugas pekerjaan mereka tidak sesuai dengan keterampilan dan minat yang mereka miliki. Sebagian besar responden yaitu sebanyak 70,4% mengungkapkan banyaknya tuntutan tugas membuat responden merasa tidak bahagia. Selain itu, sebanyak 70,4% menyatakan pekerjaan yang diberikan terlalu berat sehingga responden menjadi kurang antusias dan senang dalam menghadapi tugas-tugasnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa pekerjaan yang didapatkan terlalu berat dan tidak sesuai dengan keterampilan serta minat responden, sehingga responden merasa tidak bahagia dikarenakan memiliki tuntutan tugas yang tinggi.

Penelitian terkait keterikatan kerja yang pernah dilakukan Nugroho, Ratnaningtyas dan Safitri (2021) dari hasil analisis data penelitian menunjukkan

bahwa tingkat keterikatan kerja di Polri tergolong tinggi yaitu sebesar 45%. Anggota dengan keterikatan kerja tinggi umumnya memiliki pekerjaan operasional, berpangkat perwira, menerima gaji 3-6 juta, berada di level manajerial, pernah menerima penghargaan, mengikuti pelatihan, dan mengalami perpindahan satuan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja yang dimiliki oleh anggota Polri dapat dipengaruhi oleh banyak faktor.

Adapun hasil dari studi pendahuluan terkait dengan kepuasan kerja yaitu dari 48,1% mengatakan bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab di Kepolisian. Yang menjadi faktor utama dalam mempengaruhi kepuasan kerja yang dikatakan oleh responden adalah gaji yang sesuai, mempunyai rekan kerja yang baik dan dihargai oleh pimpinan. Selanjutnya sebanyak 51,9 % menunjukkan bahwa sistem penghargaan dan promosi di kepolisian tidak memadai untuk memotivasi anggota dikarenakan responden mengatakan bahwa jika mempunyai prestasi yang lebih maka akan secara tidak langsung dihargai oleh pimpinan. Sebanyak 81,5% responden menyatakan bahwa pimpinan sering menuntut anggota memiliki target kerja yang baik, baik di dalam maupun di luar kantor, demi mengayomi masyarakat dengan baik. Namun, 55,6% responden merasa kurang nyaman terhadap rekan kerja. Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa anggota kepolisian mengalami tekanan yang cukup berat dan penghargaan yang diterima tidak sebanding, sehingga mereka merasa kurang bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja dan keterikatan kerja sangat penting dimiliki oleh anggota Polri, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana kepuasan kerja dan keterikatan kerja saling berhubungan pada Sat Samapta Polresta X.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif korelasional bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas dapat berkaitan atau berhubungan dengan variabel terikat, serta mengetahui korelasi yang terjadi apakah positif atau bahkan tidak berkorelasi (Anwar, 2020).

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan *cross sectional* yang dimana saat pengambilan data variabel bebas dan variabel terikat dalam sekali waktu dan bersamaan (Sugiyono dalam Anwar, 2020). *Cross Sectional* adalah penelitian mengukur atau mengobservasi data variabel independen dan dependen hanya sekali pada satu waktu (Nursalam dalam Anwar, 2020).

Penelitian ini akan pada lokasi Sat Samapta Polresta X. Penelitian akan dimulai dari bulan Oktober 2023 hingga bulan Juni 2024. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 orang. Dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti yaitu teknik *simple random sampling* dimana pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa kriteria tertentu (Sugiyono, 2017). Ruang lingkup penelitian ini melihat variabel dan responden yang digunakan. Variabel yang akan digunakan variabel kepuasan kerja dan variabel keterikatan kerja. Responden dalam penelitian ini adalah Anggota Sat Samapta Polresta X.

Skala keterikatan kerja diadaptasi dari Elvani (2019) mengacu pada teori Luthans dengan aspek: semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan perhatian (*absorption*). Setiap butir item memiliki empat respons jawaban yaitu: selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), hampir tidak pernah (HTP). Instrumen ini memiliki 21 item yang valid dengan nilai berkisar antara 0,288 hingga 0,769. Apabila memiliki nilai validitas lebih besar dari 0,25 (Azwar dalam Elvani, 2019). Kemudian nilai reliabilitas yang diperoleh sebesar 0,877.

Skala kepuasan kerja diadaptasi dari penelitian Elvani (2019) Luthans dengan aspek kepuasan kerja yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja. Setiap butir item memiliki empat respons jawaban yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Instrumen ini memiliki 25 item yang valid, dengan nilai berkisar antara 0,251 hingga 0,664. Item yang valid apabila memiliki nilai validitas lebih besar dari 0,25 (Azwar dalam Elvani, 2019). Sedangkan nilai reliabilitas yang diperoleh sebesar 0,914.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

<i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
N	70
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,465

Berdasarkan tabel 1 menjelaskan bahwa nilai signifikan sebesar 0,465 yang lebih besar dari 0,05 data penelitian ini dapat disimpulkan telah berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

Berdasarkan perhitungan menggunakan bantuan SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

<i>Anova Table</i>	
	Sig.
<i>Deviation From Linearity</i>	0,918

Berdasarkan tabel 2 menjelaskan bahwa nilai signifikan sebesar 0,918 yang lebih besar dari 0,05 disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan yang linier.

### Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis**

	Uji Hipotesis			
	Sig.	R	R Square	B
Kepuasan kerja- Keterikatan kerja	0,000	0,838	0,703	0,526

Berdasarkan tabel menjelaskan bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 yang  $< 0,05$ . Oleh karena itu terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja. Selanjutnya terdapat nilai B yang positif memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel kepuasan kerja dan variabel keterikatan kerja. Dapat diketahui dari nilai kontribusi kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja pada tabel *R Square* yaitu sebesar 0,703. Nilai tersebut memiliki arti bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 70,3% terhadap keterikatan kerja dan nilai R menunjukkan korelasi sebesar 0,838 yaitu nilai tersebut memiliki arti bahwa terdapat hubungan positif antara variabel kepuasan kerja dan variabel keterikatan kerja.

### Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja

Berdasarkan hasil gambaran keterikatan kerja responden di Polresta X, didapatkan hasil kategorisasi keterikatan kerja antara lain sangat rendah, rendah, sedang, dan tinggi. Jumlah responden yang berada pada kategori sangat rendah sebanyak 14 orang, yang mewakili 20% dari total responden. Kategori rendah memiliki jumlah responden terbanyak, yaitu 43 orang, yang mencakup 61,4% dari total responden. Sementara itu, pada kategori sedang terdapat 10 responden atau sekitar 14,3%. Hanya 3 responden yang masuk dalam kategori tinggi, yang mewakili 4,3%. Tidak ada responden yang masuk dalam kategori sangat tinggi, dengan persentase 0%. Total responden dalam penelitian ini adalah 70 orang, dengan persentase keseluruhan 100%.

Hasil dari penelitian ini mengenai tingkat keterikatan kerja di Sat Samapta Polresta X menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki keterikatan kerja yang rendah, dengan 61,4% dari total responden berada dalam kategori rendah. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian dari Elvani (2019), yang menyatakan bahwa keterikatan kerja yang masih rendah diakibatkan oleh kurangnya semangat anggota dan perhatian dari atasan terhadap anggotanya dalam memenuhi kebutuhan psikologis dan emosional anggota polisi. Elvani (2019) menekankan bahwa ketidakpuasan kerja dan kurangnya perhatian dari atasan dapat menurunkan motivasi dan keterikatan kerja anggota. Penelitian ini didukung oleh temuan Priwilandari dkk. (2023) yang menunjukkan keterikatan kerja anggota Polri di Brimob Polda Sultra sebagian besar berada pada tingkat sedang (87,5%). Mereka juga menemukan hubungan positif namun rendah antara keterikatan kerja dan Self-Control. Ansari (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi berkorelasi signifikan dengan keterikatan kerja karyawan ( $R_{xy} = 0,814, p < 0,05$ ).

Meskipun ada kesamaan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, hasil penelitian ini menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang rendah di lingkungan Kepolisian, berbeda dengan temuan Priwilandari dkk. (2023) yang menunjukkan tingkat sedang di Brimob Polda Sultra (87,5%). Perbedaan ini menunjukkan adanya variasi tingkat keterikatan kerja di berbagai lokasi, seperti Brimob Polda Sultra mempunyai keterikatan kerja sedang sementara pada Sat Samapta Polresta X, memiliki keterikatan kerja cenderung rendah. Dengan demikian, tingkat keterikatan kerja bisa berbeda tergantung pada lokasi atau lingkungan kerja.

Perbedaan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kepuasan kerja, perhatian atasan, kebutuhan psikologis dan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Dalam konteks kepolisian, kurangnya keterikatan kerja dapat berdampak pada perilaku negatif, seperti kurang menyelesaikan tugas dengan baik, kurangnya inisiatif, dan ketidakpatuhan terhadap prosedur. Anggota polisi yang kurang memiliki keterikatan kerja cenderung menunjukkan sikap apatis, kurang terlibat dalam tugas-tugas mereka, dan lebih cenderung tidak kooperatif dengan rekan kerja dan atasan.

Hal ini dapat menurunkan efisiensi operasional dan kinerja keseluruhan organisasi (Akingbola & Berg, 2019). Oleh karena itu, penting bagi organisasi kepolisian untuk meningkatkan kepuasan kerja, memberikan perhatian lebih dari atasan, dan memenuhi kebutuhan psikologis serta emosional anggota untuk meningkatkan keterikatan kerja dan kinerja keseluruhan organisasi.

Keterikatan kerja memiliki tiga aspek yang terdiri dari aspek semangat, dedikasi, dan perhatian. Aspek keterikatan kerja yang dialami dari responden dalam penelitian ini dapat dilihat dari rata-rata aspek dedikasi sebesar 121,4, pada aspek perhatian sebesar 119, dan aspek semangat sebesar 118,9. Anggota Sat Samapta Polresta X memiliki dedikasi yang tinggi dimana polisi merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna mendalam dalam kehidupan mereka. Mereka menganggap tugas sebagai panggilan untuk melayani masyarakat dengan integritas yang tercermin dalam menjaga keamanan dan ketertiban. Aspek perhatian dan semangat menunjukkan hasil yang lebih rendah dibandingkan dengan aspek dedikasi dikarenakan sebagian anggota mengalami tantangan dalam mempertahankan fokus dan semangat dalam pekerjaan mereka.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kusuma, Kurniawan dan Herawati (2021), yang menyatakan bahwa dedikasi terkait dengan kondisi di mana karyawan merasakan pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna. Mereka menemukan pekerjaan mereka menyenangkan, penuh konsentrasi, dan tertanam dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, polisi yang memiliki dedikasi tinggi merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan kontribusi yang signifikan bagi masyarakat, yang akan meningkatkan komitmen mereka terhadap tugas.

Selain itu, Ansari (2022) menekankan bahwa aspek semangat merupakan elemen penting yang mempengaruhi keterikatan kerja. Karyawan yang memiliki aspek semangat akan bekerja dengan penuh semangat dan tekun, bahkan ketika menghadapi tantangan. Namun, jika karyawan tidak memiliki aspek ini, seperti yang terlihat pada beberapa anggota Sat Samapta Polresta X, mereka mungkin kesulitan

dalam menjaga semangat kerja mereka. Faktor-faktor seperti kepuasan kerja yang tidak optimal dapat berkontribusi terhadap rendahnya semangat dan perhatian mereka.

Napitupulu (2021) juga menyebutkan bahwa semangat kerja berdampak signifikan pada kepuasan kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Ketika polisi tidak memiliki semangat yang cukup, hal ini dapat mempengaruhi efektivitas mereka dalam menjalankan tugas dan menjaga keamanan. Polisi yang memiliki semangat rendah mungkin tidak sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka, yang dapat berdampak negatif pada kualitas pelayanan yang mereka berikan kepada masyarakat.

Dengan demikian, penting untuk meningkatkan aspek semangat dan perhatian dalam keterikatan kerja polisi, serta mempertahankan dedikasi yang sudah tinggi. Hal ini bisa dicapai melalui strategi peningkatan kepuasan kerja, dukungan dari atasan, dan bantuan psikologis, agar polisi tetap termotivasi dan fokus pada tugas mereka.

Selanjutnya dari gambaran kepuasan kerja responden di Sat Samapta Polresta X didapatkan hasil dengan kategorisasi kepuasan kerja dalam penelitian ini antara lain rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Tidak ada responden yang tergolong kategori sangat rendah. Pada kategori rendah terdapat 12 orang dengan persentase 17,1%, kategori sedang sebanyak 42 orang dengan persentase 60%, kategori tinggi sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, dan kategori sangat tinggi sebanyak 9 orang dengan persentase 12,9%. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kusuma, Kurniawan dan Herawati (2021), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dengan kategori sedang merupakan hal yang umum ditemukan dalam berbagai profesi, termasuk dalam pekerjaan yang memiliki tanggung jawab besar seperti Kepolisian. Kepuasan kerja yang berada pada tingkat sedang sering kali mencerminkan adanya aspek-aspek pekerjaan yang memberikan kepuasan kepada karyawan, namun masih terdapat elemen yang membutuhkan perbaikan untuk mencapai kepuasan yang lebih tinggi.

Selain itu pekerjaan polisi yang melibatkan tanggung jawab besar, risiko yang tinggi, dan tantangan yang berat dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Meskipun hasil penelitian anggota Sat Samapta Polresta X menunjukkan dedikasi yang tinggi. Dedikasi tinggi mencerminkan komitmen kuat dan pemahaman akan peran mereka, namun stres, tekanan emosional, dan risiko fisik sering kali mengurangi kepuasan kerja. Dedikasi sering kali timbul dari rasa tanggung jawab dan panggilan untuk melayani, tetapi tanpa dukungan yang memadai, baik psikologis maupun fisik, hal ini bisa menyebabkan kelelahan.

Dedikasi yang tinggi dengan faktor keterikatan kerja salah satunya kepuasan kerja yang sedang dapat dilihat dari bagaimana anggota polisi tetap menunjukkan komitmen dan integritas dalam pekerjaan mereka, meskipun mereka mungkin merasa bahwa aspek-aspek tertentu dari pekerjaan tidak memenuhi harapan mereka. Misalnya, tuntutan pekerjaan yang tinggi, jam kerja yang panjang, serta perhatian terhadap situasi berbahaya dapat menyebabkan kelelahan, yang berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja meskipun dedikasi tetap tinggi.

Kerja memiliki enam aspek yang terdiri dari aspek pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Aspek kepuasan kerja yang dialami oleh anggota Sat Samapta Polresta X dapat dilihat dari rata-rata aspek-aspek rekan kerja sebesar 144,4, aspek gaji sebesar 141, aspek promosi sebesar 138,2. Yang dimana pada anggota Sat Samapta Polresta X memiliki rekan kerja yang mendukung secara sosial seperti memiliki komunikasi dengan rekan kerja yang baik sehingga terciptanya kehangatan dalam organisasi dan anggota Sat Samapta Polresta X memiliki gaji yang dapat mencukupi dalam kebutuhan hidupnya, serta memiliki kesempatan untuk maju dalam organisasi.

Aspek kondisi kerja sebesar 130,8, aspek pekerjaan itu sendiri dengan nilai rata-rata 129,4, aspek pengawasan sebesar 125,2 dalam aspek ini mengambil peran lebih kecil dari ketiga aspek sebelumnya. Hal ini sejalan dengan teori bahwa lingkungan kerja yang kurang menarik dan fasilitas yang kurang memadai dapat membuat anggota polisi merasa pekerjaan mereka sulit. Mereka juga merasa kurang yakin akan bakat dan keterampilan mereka karena kurangnya arahan dan keputusan tegas serta objektif dari atasan (Luthans dalam Elvani, 2019).

Seorang polisi dengan kepuasan kerja tinggi terhadap aspek rekan kerja, gaji, dan promosi terlihat dari pengalaman di lapangan yang positif. Seperti halnya mereka sering bekerja dalam tim solid dengan rekan-rekan yang saling mendukung dan memiliki hubungan kerja yang harmonis. Gaji yang layak memberikan mereka keamanan dan rasa dihargai atas kontribusi mereka dalam menjaga ketertiban masyarakat. Selain itu, mereka merasa terdorong untuk terus meningkatkan kualifikasi dan karir mereka karena adanya peluang promosi yang jelas dan berkelanjutan di Kepolisian.

Selain itu, polisi yang menghadapi tantangan dengan aspek kondisi kerja rendah, pekerjaan itu sendiri rendah, dan pengawasan yang kurang mengalami situasi yang berbeda. Seperti halnya mereka dapat merasa kurang nyaman dengan kondisi kerja fisik yang tidak memadai dengan peralatan yang sudah usang atau kekurangan sumber daya yang memadai untuk menanggapi kejadian darurat dengan efektif. Yang dimana dalam pekerjaan sehari-hari yang monoton atau membosankan secara intelektual juga dapat mengurangi motivasi mereka. Selain itu, pengawasan yang lemah atau tidak konsisten dapat mengarah pada kurangnya arahan yang jelas atau umpan balik yang memadai, sehingga mempengaruhi kemampuan mereka untuk tumbuh dan berkembang dalam karir mereka di Kepolisian.

Hasil penelitian di atas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $\alpha < 0,05$ ), artinya ada hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Vazirani (dalam Elvani, 2019) juga menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dari keterikatan kerja. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan yang mana karyawan puas maka karyawan akan memiliki rasa keterikatan dengan pekerjaannya. Yeh (dalam Dewantara dan Wulanyani, 2019) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi keterikatan kerja, dimana komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi.

Terdapat nilai B yang diperoleh sebesar 0,526 yang memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel keterikatan kerja. Hubungan positif yang dimaksud adalah peningkatan kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan keterikatan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh anggota Sat Samapta Polresta X, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja mereka. Dapat diketahui dari nilai kontribusi kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja pada tabel *R Square* yaitu sebesar 0,703. Nilai tersebut memiliki arti bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 70,3% terhadap keterikatan kerja dan nilai R menunjukkan korelasi sebesar 0,838 yaitu nilai tersebut memiliki arti bahwa terdapat hubungan positif antara variabel kepuasan kerja dan variabel keterikatan kerja. Sehingga ketika anggota merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan mereka, seperti kondisi kerja, pengakuan, dan dukungan dari atasan, mereka cenderung lebih terlibat, berkomitmen, dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Saks (dalam Istiqamah, 2022), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap keterikatan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki keterikatan yang lebih besar, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kemajuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja, seperti yang ditunjukkan dalam hasil penelitian ini, juga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan keterikatan kerja anggota Sat Samapta Polresta X.

Dari hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja di lingkungan Sat Samapta Polresta X dinilai tergolong dalam kategori yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi positif terhadap keterikatan kerja. Korelasi yang kuat ini mengindikasikan bahwa keterikatan kerja memiliki peran penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja di antara para personel. Sebaliknya, saat keterikatan kerja tinggi, kepuasan kerja pun turut meningkat.

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan, penelitian ini penting karena memberikan wawasan yang mendalam tentang hubungan antara kepuasan kerja dan keterikatan kerja di lingkungan kepolisian, khususnya di Sat Samapta Polresta X. Berdasarkan hal tersebut, hasil penelitian ini telah menjawab hipotesis bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan keterikatan kerja yang lebih baik, yang berarti bahwa anggota polisi yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab mereka.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan Responden dalam penelitian ini memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang sehingga aspek kepuasan kerja yang sering didapatkan adalah rekan kerja. Selain itu responden dalam penelitian ini memiliki tingkat keterikatan kerja yang rendah

dengan aspek kepuasan kerja yang sering tinggi yaitu dedikasi. Pada penelitian yg telah kami lakukan Kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 70,3% terhadap keterikatan kerja pada Sat Samapta Polresta X. Terdapat juga hubungan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja. Jika keterikatan kerja anggota Sat Samapta Polresta X rendah maka tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan juga rendah. Sebaliknya, jika keterikatan kerja tinggi, maka kepuasan kerja pun turut meningkat.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan dalam penelitian selanjutnya yaitu bagi Instansi Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk meningkatkan kepuasan kerja anggota Sat Samapta Polresta X, dengan fokus pada aspek semangat, perhatian, dan pengawasan, dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan dedikasi anggota polisi, yang berdampak pada kualitas pelayanan publik. Organisasi kepolisian dapat menggunakan temuan ini untuk memperbaiki kondisi kerja dan dukungan dari atasan, guna meningkatkan kesejahteraan dan dedikasi anggota. Kami menyarankan juga bagi responden dan Sat Samapta Polresta X diharapkan Sat Samapta Polresta X dapat memanfaatkan penelitian ini untuk menjadi dasar merancang strategi yang dapat meningkatkan kesejahteraan anggota, yang pada akhirnya akan memperbaiki kinerja operasional dan kepuasan kerja mereka. Anggota Sat Samapta Polresta X dapat terus meningkatkan dedikasi mereka, yang akan berdampak positif pada kualitas pelayanan kepada masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akingbola, K., & Berg, H. A. Van Den. (2019). Antecedents , consequences , and context of employee engagement in nonprofit organizations. *Sage*, 39(1), 46– 74. <https://doi.org/10.1177/0734371X16684910>
- Ansari, I. (2022). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan di kebun sawit hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat*. Universitas Medan Area.
- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan sikap profesionalisme guru melalui kinerja guru pada satuan pendidikan MTS Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147–173. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i1.79>
- Aulia, A., & Adiono, J. T. (2021). Calling dan cinta pekerjaan sebagai faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja anggota Polri. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, 3(2), 56–69. <https://doi.org/10.26555/jptp.v3i2.21893>
- Dewantara, M., & Wulanyani, N. M. S. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasional terhadap keterikatan kerja pada karyawan hotel swasta X di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 312–319.

<https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/download/54178/3212>

1

- Elvani, S. (2019). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung*. UIN Raden Intan Lampung.
- Istiqamah, S. N. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Agro Rawas Ulu di Sumatera Selatan*. Universitas Jambi.
- Kusuma, N. T., Kurniawan I. S., & Herawati, J. (2021). Mediasi work engagement pada perceived organizational support yang dirasakan terhadap job satisfaction dan organizational citizenship behavior. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 128–136. <https://doi.org/10.31849/jieb.v18i2.5664>
- Mikhael, C. (2022). *Pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor, dampak dari kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja*. <https://www.kompasiana.com/chiciomikhael7553/62ee0ce208a8b545d7079495/pengertian-kepuasan-kerja-faktor-dampak-dari-kepuasan-kerja-dan-ketidakpuasan-kerja>
- Napitupulu, D. (2021). Pengaruh pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bhineka Nusantara Rest & Café Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 4(1), 34–53. <https://doi.org/10.53950/jma.v3i2.71>
- Nugroho, S. B., Ratnaningtyas, A., & Safitri. (2021). Gambaran work engagement anggota Polri Polda Banten. *JCA of Psychology*, 2(1), 81–88. [jca.esaunggul.ac.id/index.php/jpsy/article/viewFile/160/162](http://jca.esaunggul.ac.id/index.php/jpsy/article/viewFile/160/162)
- Pratiwi, F. (2023). Analisis pengaruh dukungan sosial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian di Polres Wajo. *Precise: Journal of Economic*, 2(2), 1–16. [jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/80/70](http://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/80/70)
- Priwilandari, N., Zainal, A., Nurdin, N., & Mayasari, R. (2023). Hubungan keterikatan kerja terhadap self-control pada anggota Polri di Satbrimob Polda Sultra. *Jurnal Mercusuar: Bimbingan, Penyuluhan, dan Konseling Islam*, 3(1), 12–19. <https://doi.org/10.31332/jmrc.v3i1.6809>