HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN ATASAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA DIREKTORAT TINDAK PIDANA UMUM BARESKRIM POLRI

Adam Hilal
15000122140302

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: adamhilal517@gmail.com

ABSTRAK

Lingkungan kerja pada institusi kepolisian menuntut profesionalisme, konsistensi, dan kesiapan menghadapi tekanan kerja tinggi menjadikan komitmen organisasi sebagai fondasi psikologis penting bagi anggota dalam menjalankan tugas. Komitmen organisasi diduga memiliki hubungan dengan dukungan atasan sebagai bentuk perhatian, bantuan, arahan, dan penghargaan yang dirasakan anggota dari atasan langsungnya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan atasan dan komitmen organisasi pada anggota Direktorat Tindak Pidana Umum Bareskrim Polri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *convenience sampling* dalam pengambilan data. Subjek penelitian berjumlah 109 anggota aktif Direktorat Tindak Pidana Umum Bareskrim Polri yang memiliki atasan langsung dalam pelaksanaan tugas. Pengumpulan data penelitian menggunakan Skala Dukungan Atasan (14 aitem; α = 0,786) dan Skala Komitmen Organisasi (15 aitem; α = 0,840). Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,382 dengan nilai signifikansi $p < 0{,}001$ ($p < 0{,}05$). Dukungan atasan memiliki sumbangan efektif sebesar 14,6% terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara dukungan atasan dengan komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi dukungan atasan yang dirasakan anggota, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada anggota Direktorat Tindak Pidana Umum Bareskrim Polri.

Kata kunci: Dukungan atasan, Komitmen organisasi, Anggota kepolisian

THE RELATIONSHIP BETWEEN SUPERVISORAL SUPPORT AND ORGANISATIONAL COMMITMENT AMONG MEMBERS OF THE GENERAL CRIMINAL INVESTIGATIONS DIRECTORATE OF THE NATIONAL POLICE CRIMINAL INVESTIGATION AGENCY

Adam Hilal
15000122140302

Faculty of Psychology Diponegoro University
Road Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: adamhilal517@gmail.com

ABSTRACT

The work environment in police institutions demands professionalism, consistency, and readiness to cope with high work pressure, making organizational commitment an important psychological foundation for members in carrying out their duties. Organizational commitment is believed to be related to supervisor support—defined as the attention, assistance, guidance, and recognition that members perceive from their immediate supervisors in the performance of their daily duties. This study aims to examine the relationship between supervisor support and organizational commitment among members of the General Criminal Investigation Directorate of the Indonesian National Police's Criminal Investigation Agency (Bareskrim). This study employs a quantitative method using convenience sampling for data collection. The study sample consisted of 109 active members of the General Criminal Investigation Directorate of Bareskrim who have direct supervisors in the performance of their duties. Data collection utilized the Supervisor Support Scale (14 items; $\alpha = 0.786$) and the Organizational Commitment Scale (15 items; $\alpha = 0.840$). Hypothesis testing using simple linear regression analysis revealed a correlation coefficient of 0.382 with a significance level of $p < 0.001$ ($p < 0.05$). Supervisory support contributes 14.6% to organizational commitment. These findings indicate a significant positive relationship between supervisory support and organizational commitment. This means that the higher the level of supervisory support perceived by members, the higher their organizational commitment within the Directorate of Criminal Investigations.

***Keywords**: Supervisor support, Organizational commitment, Police members*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komitmen organisasi adalah suatu aspek krusial dalam mendukung efektivitas kerja individu dalam organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan koneksi individu terkait organisasi, kehendak untuk tetap berperan untuk organisasi, serta kesanggupan dalam mengoperasikan tugas dan tanggung jawab demi mencapai target organisasi. Menurut John (2021), komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan relasi individu dengan organisasi serta memengaruhi putusan individu untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dalam konteks organisasi formal, komitmen organisasi juga berkaitan dengan kesediaan individu untuk mematuhi aturan, menjaga stabilitas kerja, dan mempertahankan keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi (Robbins & Judge, 2019). Komitmen organisasi tidak hanya menunjukkan keinginan untuk bertahan, tetapi juga mencakup koneksi emosional, pemikiran rasional, dan tanggungan moral pada organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi unsur krusial dalam menjaga keberlangsungan organisasi karena individu yang mengantongi komitmen tinggi akan lebih konsistn dalam menjalankan tugas serta memiliki orientasi positif terhadap tujuan organisasi

Fenomena penelitian terdahulu menunjukkan bahwa topik komitmen organisasi di lingkungan kepolisian telah dikaji dari berbagai sudut pandang variabel. Lubis (2022) melalui penelitiannya pada anggota Kepolisian Republik Indonesia mengkaji kontribusi *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi, dan menemukan adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Rusady dkk. (2024) mengangkat topik yang lebih kompleks dengan meneliti pengaruh *corporate branding*, perilaku organisasi, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada anggota Kepolisian Daerah Nusa Tenggara

Barat, dengan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sementara itu, penelitian Anis dkk. (2022) dengan subjek Satuan Lalu Lintas Polres Pekalongan, berfokus pada pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota kepolisian dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, dan menemukan bahwa lingkungan kerja yang suportif mampu meningkatkan komitmen organisasi. Adapun Fadilah dan Hurriyati (2023) mengkaji peran *psychological capital* dalam meningkatkan *perceived organizational support* pada anggota Polisi Lalu Lintas, yang hasilnya menunjukkan bahwa *psychological capital* berkontribusi dalam meningkatkan *perceived organizational support*.

Keempat penelitian tersebut memperlihatkan bahwa kajian mengenai komitmen organisasi pada institusi kepolisian umumnya masih menempatkan *perceived organizational support*, budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan *psychological capital* sebagai variabel utama, sementara dukungan atasan atau *supervisor support* secara spesifik belum banyak diangkat sebagai variabel independen yang dihubungkan langsung dengan komitmen organisasi, khususnya pada anggota Direktorat Tindak Pidana Umum Bareskrim Polri. Kesenjangan tersebut semakin relevan mengingat kondisi aktual di lingkungan Bareskrim Polri menunjukkan bahwa anggota reserse, termasuk Direktorat Tindak Pidana Umum, bekerja di bawah tekanan beban kasus yang tinggi akibat perbedaan antara jumlah perkara dan jumlah personel penyidik yang tersedia (Dewi, 2016). Selain tekanan beban kerja, anggota Dittipidum juga menghadapi tekanan eksternal berupa pengaduan masyarakat terkait profesionalisme penyidik dalam penanganan perkara, sebagaimana tercermin dari kasus pengaduan terhadap Direktur Tindak Pidana Umum beserta jajarannya ke Divisi Propam Polri (Amelia, 2025). Kondisi tersebut menegaskan bahwa anggota Dittipidum Bareskrim Polri bekerja dalam situasi yang menuntut ketahanan psikologis sekaligus keterikatan yang kuat terhadap organisasi,

sehingga peran dukungan atasan menjadi krusial untuk dikaji lebih lanjut sebagai faktor yang diduga membentuk komitmen organisasi.

Dalam memahami komitmen orgaanisasi, konsep yang diungkapkan oleh Meyer dan Allen (1991) membagi model tiga komponen (*Three-Component Model of Organizational Commitment*) yang mengkotakan komitmen ke dalam tiga dimensi, yakni komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), komitmen afektif (*affective commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen afektif merujuk pada keterhubungan emosional individu terhadap organisasi serta rasa identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen berkelanjutan mencerminkan pertimbangan untung dan rugi individu apabila meninggalkan organisasi. Sementara komitmen normatif mencerminkan kewajiban moral individu untuk senantiasa menjadi bagian institusi. Ketiga dimensi ini secara bersama-sama membentuk gambaran utuh tentang bagaimana dan mengapa seorang individu mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Meyer dkk., 2002).

Individu dengan komitmen organisasi tinggi cenderung menyatakan loyalitas terhadap organisasi, memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta bersedia memberikan kontribusi terbaik dalam pelaksanaan tugas. Hal ini didukung oleh penelitian Organ (1997) dan Podsakoff dkk (2000) yang mengungkapkan bahwa individu yang berkomitmen tinggi cenderung menampilkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB), yakni tindakan sukarela yang melebihi tugas fromal dalam pekerjaan dan berperan pada efisiensi institusi secara keseluruhan. Penelitian Silaen dkk (dalam Ningsih dkk., 2025) juga menyebutkan bahwa pegawai yang mengantongi komitmen organisasi tinggi terbukti lebih produktif, lebih jarang meninggalkan pekerjaan tanpa alasan, dan lebih bersedia memberikan kontribusi ekstra bagi perusahaan. Selain itu, tingginya komitmen organisasi juga berkorelasi negatif dengan intensi *turnover*, sekaligus memperkuat rasa loyalitas seseorang terhadap organisasinya (Lukow dkk., 2025). Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi sering dikaitkan dengan

penurunan kualitas kerja, motivasi yang lemah, serta kecenderungan untuk meninggalkan organisasi (Mowday dkk., 1982). Hasil serupa juga ditemukan Jehanzeb dkk. (2013) dimana melemahnya komitmen organisasi secara langsung berhubungan dengan meningkatnya keinginan pekerja untuk keluar dari instansi.

Pada institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia, komitmen organisasi memiliki peranan yang sangat penting karena anggota dituntut memiliki loyalitas, disiplin, tanggung jawab, serta kesiapan menjalankan tugas dalam kondisi kerja yang penuh tekanan. Lingkungan kerja kepolisian memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut ketepatan, kecepatan pengambilan keputusan, kemampuan menghadapi tekanan sosial, serta kesiapan menghadapi situasi yang tidak selalu dapat diprediksi. Kondisi tersebut menjadikan komitmen organisasi sebagai fondasi psikologis yang diperlukan agar anggota mampu menjalankan tugas secara profesional. Berdasarkan karakteristik tugas dan tanggung jawab yang diemban, institusi kepolisian termasuk dalam kategori *high-demand organization*, yaitu organisasi yang menuntut keterlibatan psikologis dan fisik yang tinggi dari anggotanya (Shane, 2010). Dalam konteks ini, komitmen organisasi bukan sekadar aspek administratif, melainkan merupakan kondisi psikologis mendasar yang menentukan kualitas pelayanan, integritas, dan profesionalisme anggota dalam menjalankan tugasnya. Penelitian Cheurprakobkit (2000) menunjukkan bahwa anggota kepolisian yang mempunyai komitmen organisasi tinggi cenderung lebih bahagia dengan pekerjaannya, lebih jarang mengalami burnout, dan lebih mampu menjaga performa kerja secara konsisten meski berada dalam situasi tekanan tinggi.

Pada anggota Direktorat Tindak Pidana Umum Bareskrim Polri, komitmen organisasi menjadi faktor penting karena tugas yang dijalankan berkaitan langsung dengan penanganan tindak pidana umum, proses penyidikan, pengumpulan alat bukti, pemeriksaan perkara, serta pelayanan hukum kepada masyarakat. Pelaksanaan tugas tersebut membutuhkan konsistensi kerja, integritas, serta kemampuan menjaga profesionalisme dalam berbagai kondisi.

Tingginya tuntutan pekerjaan menuntut anggota memiliki keterikatan yang kuat terhadap organisasi agar tetap mampu menjalankan tugas sesuai aturan, menjaga kualitas kerja, dan mempertahankan tanggung jawab institusional. Tuntutan kerja yang tinggi pada satuan reserse kriminal seperti Direktorat Tindak Pidana Umum Bareskrim Polri senada dengan konsep *job demands-resources model* (JD-R) yang dijabarkan oleh Bakker dan Demerouti (2007). Model ini mengungkapkan yakni pekerjaan yang mengantongi permintaan tinggi (*high job demands*) dapat menguras sumber daya psikologis individu dan berdampak pada penurunan komitmen serta kesejahteraan psikologis, kecuali apabila tuntutan tersebut diimbangi oleh sumber daya kerja yang memadai (*job resources*). Salah satu kapasitas operasional kerja yang berpengaruh dalam konteks ini adalah dukungan sosial, terutama dukungan yang berasal dari atasan (Schaufeli & Bakker, 2004).

Komitmen organisasi diduga dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan atasan kepada anggotanya. Dukungan atasan merujuk pada persepsi anggota terkait besaran perhatian, arahan, apresiasi dan kepekaan yang dibagikan pimpinan dalam konteks pekerjaan sehari-hari. Mengingat atasan berinteraksi langsung dengan anggota dalam hal pembagian tugas, penilaian kinerja, serta pemberian motivasi, perannya menjadi sangat strategis dalam membentuk iklim kerja yang kondusif. Ketika anggota merasakan dukungan yang memadai dari atasannya, mereka cenderung merasa dihargai dan aman dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya dapat memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi (Luthans, 2021).

Menurut House (1981), dukungan sosial dalam lingkungan kerja merupakan bentuk bantuan yang berperan dalam meningkatkan kenyamanan psikologis individu ketika menghadapi tuntutan pekerjaan. House (1981) menjelaskan terdapat empat dimensi dukungan sosial, meliputi dukungan emosional, berupa ekspresi empati, simpati, dan atensi selanjutnya dukungan instrumental, berupa bantuan nyata terkait pelaksanaan tugas. Selain itu terdapat juga dukungan informasional, berupa sumbangan saran, petunjuk, dan umpan balik serta

dukungan penilaian (*appraisal support*), berupa pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja individu. Dalam konteks kerja kepolisian, dukungan atasan menjadi penting karena anggota sering menghadapi tekanan kerja, tuntutan target penyelesaian tugas, serta situasi yang membutuhkan koordinasi kerja yang efektif. Penelitian Koenig (2016) menegaskan bahwa dukungan atasan adalah suatu prediktor dari komitmen organisasi, mengalahkan unsur lain meliputi kepuasan kerja dan kompensasi finansial. Hal ini disebabkan karena dukungan atasan secara langsung menyentuh kebutuhan psikologis mendasar individu, yaitu kebutuhan akan pengakuan (*need for approval*) dan kebutuhan akan rasa aman (*need for security*) dalam lingkungan kerja. Ketika atasan menunjukkan apresiasi terhadap kerja keras anggota, memberikan arahan yang jelas, dan bersedia hadir dalam kesulitan, maka anggota akan mengembangkan rasa saling percaya dan keterikatan emosional yang mendalam terhadap organisasi.

Konsep dukungan atasan dalam kajian psikologi organisasi erat kaitannya dengan teori *Perceived Organizational Support* (POS) yang dikemukakan oleh Eisenberger dkk. (1986). Teori ini berlandaskan pada *organizational support theory* yang mengungkapkan bahwa seseorang cenderung membangun persepsi menyeluruh tentang bentuk perhatian dan pengakuan yang diberikan organisasi kepada individu, baik atas kontribusi yang telah diberikan maupun kondisi kesejahteraan pribadinya. Ketika individu memandang bahwa atasan memberikan dukungan yang memadai, maka persepsi tersebut menjadi proksi dari dukungan organisasi secara keseluruhan, sehingga individu mengembangkan rasa kewajiban timbal balik (*felt obligation*) untuk memberikan kontribusi optimal kepada organisasi (Eisenberger dkk., 2002; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Sejumlah penelitian terdahulu mendukung pentingnya dukungan organisasi dalam membentuk komitmen anggota. Lubis (2022) menunjukkan bahwa semakin tinggi bantuan yang dialami anggota dari organisasinya, semakin kuat pula keterhubungan dirinya pada

institusi Kepolisian Republik Indonesia. Temuan serupa juga diperoleh dari penelitian Anis dkk. (2022) di Satuan Lalu Lintas Polres Pekalongan, yang membuktikan bahwa lingkungan kerja bukan hanya berperan langsung pada performa anggota, namun juga bekerja dengan komitmen organisasi sebagai jembatan antara kondisi kerja dan performa anggota. Selain itu, Rusady dkk. (2024) dalam penelitiannya di Polda Nusa Tenggara Barat menegaskan bahwa kultur organisasi yang kuat berkontribusi pada peningkatan komitmen anggota Polri, yang selanjutnya turut mendorong kinerja pegawai secara keseluruhan. Dengan demikian, faktor-faktor internal organisasi seperti budaya kerja, iklim organisasi, dan dukungan yang dirasakan anggota adalah unsur krusial dalam membangun loyalitas dan komitmen di lingkungan institusi kepolisian.

Pada skala internasional, sejumlah penelitian juga memperkuat korelasi antara dukungan atasan dan komitmen organisasi. Studi yang dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) dengan meta-analisis pada 70 studi mengungkapkan bahwa dukungan yang dirasakan dari atasan merupakan anteseden yang konsisten dan kuat dari komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif. Selaras dengan hal itu, studi Shanock dan Eisenberger (2006) menemukan yakni supervisor yang merasakan dukungan dari organisasi (*perceived supervisor support*) cenderung meneruskan dukungan tersebut kepada bawahan, sehingga membentuk rantai dukungan yang pada akhirnya meningkatkan komitmen anggota terhadap organisasi. Lebih lanjut, Ng dan Sorensen (2008) dalam meta-analisisnya menyatakan bahwa dukungan dari atasan (*supervisor support*) mempunyai efek yang lebih besar terhadap komitmen organisasi dibandingkan dengan dukungan dari rekan kerja (*coworker support*), mengindikasikan peran sentral atasan dalam membentuk keterikatan psikologis anggota terhadap organisasi.

Dalam konteks institusi semi-militer seperti Polri, hubungan antara anggota dan atasan bersifat hierarkis dan memiliki implikasi psikologis yang lebih dalam dibandingkan organisasi

sipil pada umumnya. Struktur komando yang ketat dan budaya organisasi yang menekankan kepatuhan (*obedience culture*) menjadikan figur atasan sebagai representasi utama dari organisasi itu sendiri (Reiner, 2010). Oleh karena itu, kualitas dukungan yang diterima dari atasan akan secara langsung membentuk persepsi anggota terhadap organisasi secara keseluruhan. Apabila atasan dipersepsikan sebagai figur yang suportif, adil, dan peduli, maka anggota akan mengembangkan identifikasi yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi dan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi untuk menjalankan tugasnya (Reiner, 2010; Shane, 2010).

Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia (Mabes Polri) adalah institusi pusat kepolisian di Jalan Trunojoyo No. 3, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Pimpinan dari Mabes Polri yakni Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Kapolri) dan Wakil Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Wakapolri). Sebagai pusat komando tertinggi institusi kepolisian, Mabes Polri mengoordinasikan seluruh fungsi kepolisian di tingkat nasional, mulai dari perencanaan, pengendalian, hingga pengawasan operasional. Gedung Mabes Polri dibentuk saat periode kepemimpinan Kapolri pertama, Raden Said Soekanto Tjokrodiatmodjo, pada tahun 1950-an, dan sejak saat itu menjadi pusat kendali kepolisian nasional hingga saat ini.

Berdasarkan Pasal 1 Peraturan Kapolri Nomor 4 Tahun 2025, terdapat satuan khusus dalam struktur Mabes Polri yang bertugas menangani bidang reserse kriminal, yaitu Bareskrim Polri. Satuan ini berkedudukan di bawah komando langsung Kapolri dan mengemban fungsi investigasi kriminal di level tertinggi kepolisian. Pembentukannya merujuk pada Keputusan Kapolri No Pol:Kep/22/VI/2004 tertanggal 30 Juni 2004, dengan kepemimpinan yang dijabat oleh Kabareskrim berpangkat Komisaris Jenderal Polisi. Tugas Bareskrim yakni membina dan menyelenggarakan fungsi penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, pengawasan dan pengendalian penyidikan, melangsungkan identifikasi, laboratorium forensik dalam rangka

penegakan hukum serta mengelola informasi kriminal nasional. Pelaksanaan tugas Bareskrim Polri mencakup proses penyelidikan hingga penyidikan atas berbagai kategori kejahatan, mulai dari tindak pidana yang bersifat lintas negara, pelanggaran yang mengakibatkan kerugian pada aset negara, hingga kejahatan konvensional maupun yang berpotensi menimbulkan dampak luas. Cakupan tersebut meliputi sejumlah bidang, antara lain kejahatan umum, tindak pidana khusus, penyalahgunaan narkotika, kejahatan siber, perlindungan perempuan dan anak, serta penanggulangan praktik perdagangan manusia.

Dalam struktur organisasinya, berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019, Bareskrim Polri terdiri dari beberapa direktorat, salah satunya adalah Direktorat Tindak Pidana Umum. Direktorat Tindak Pidana Umum, sebagai lokasi penelitian, memilki tugas untuk mengatasi tindak pidana terkait keamanan negara dan tindak pidana umum. Direktorat ini merupakan salah satu ujung tombak penegakan hukum pidana konvensional di tingkat nasional, mencakup penanganan perkara pembunuhan, penganiayaan, pencurian, penipuan, pemerkosaan, dan berbagai keja Sebagai satuan yang beroperasi langsung di bawah Bareskrim Polri di Mabes Polri Jakarta, Direktorat Tindak Pidana Umum menjalankan proses penyidikan yang meliputi pengumpulan alat bukti, pemeriksaan saksi dan tersangka, koordinasi dengan kejaksaan, serta pelayanan hukum kepada masyarakat. Kompleksitas tugas tersebut menuntut setiap anggotanya untuk menjalankan fungsi secara profesional, konsisten, dan penuh integritas di bawah tekanan kerja yang tinggi.hatan umum lainnya yang berskala besar atau memiliki dampak nasional.

Karakteristik organisasi kepolisian yang bersifat semi-militer dengan struktur komando yang ketat menjadikan posisi dan peran atasan sangat sentral dalam membentuk iklim kerja anggota (Reiner, 2010). Di lingkungan Dit Tipidum Bareskrim Polri, atasan tidak hanya berfungsi sebagai pengawas dan pemberi instruksi, tetapi juga sebagai sumber arahan, motivasi, serta dukungan psikologis bagi anggota dalam menjalankan tugas penyidikan yang

penuh tuntutan. Kondisi ini menjadikan kualitas dukungan atasan sebagai variabel yang relevan dan penting untuk dikaji dalam konteks komitmen organisasi anggota.

Lebih lanjut, kualitas kepemimpinan dan perilaku suportif atasan sebagai variabel kunci yang perlu mendapat perhatian serius dalam upaya peningkatan komitmen organisasi anggota Polri. Penelitian Yukl (2013) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *empowering leadership* dan kepedulian pada bawahan (*consideration behavior*) secara signifikan meningkatkan komitmen afektif dan komitmen normatif anggota organisasi. Dalam konteks ini, atasan yang menunjukkan perilaku suportif bukan hanya bertugas menjadi pengawas, namun juga menjadi fasilitator yang memungkinkan anggota untuk berkembang, merasa dihargai, dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi.

Berdasarkan data awal yang dikumpulkan melalui kuesioner terbuka kepada 10 anggota Direktorat Tindak Pidana Umum Bareskrim Polri , diperoleh gambaran bahwa sebagian besar anggota mempersepsikan atasannya memberikan dukungan yang cukup memadai dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Bentuk dukungan tersebut antara lain meliputi pemberian arahan kerja yang jelas, kesediaan atasan dalam membantu anggota ketika menghadapi hambatan pekerjaan, pengawasan terhadap pelaksanaan tugas, serta pemberian apresiasi atas hasil kerja yang telah dicapai. Selain itu, sebagian anggota mengungkapkan bahwa dukungan dari atasan turut berkontribusi dalam meningkatkan semangat kerja, hal ini dikarenakan dukungan tersebut dirasakan mampu memunculkan motivasi, rasa percaya diri, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Di sisi lain, mayoritas responden menyatakan bahwa alasan utama dirinya tetap bertahan dalam organisasi adalah adanya rasa tanggung jawab terhadap tugas, loyalitas kepada institusi, semangat pengabdian, serta kebanggaan menjadi bagian dari organisasi kepolisian.

Meskipun data awal menunjukkan bahwa sebagian besar anggota Direktorat Tindak Pidana Umum Bareskrim Polri mempersepsikan dukungan atasan yang cukup memadai,

ditemukan pula variasi persepsi di antara responden, di mana sebagian anggota menyoroti ketidakmerataan perhatian atasan terhadap penyidik dengan beban kasus tinggi dibandingkan penyidik dengan beban kasus rendah. Kesenjangan persepsi ini penting untuk dikaji lebih lanjut, mengingat menurut Kurtessis dkk., (2017), konsistensi dan keadilan dalam pemberian dukungan merupakan salah satu prasyarat agar dukungan atasan efektif membentuk *felt obligation* dan pada akhirnya meningkatkan komitmen afektif karyawan. Apabila dukungan yang diterima tidak merata, maka terdapat risiko munculnya kesenjangan komitmen antaranggota dalam satu direktorat yang sama, sekalipun berada di bawah struktur komando yang identik.

Secara empiris, penelitian mengenai hubungan dukungan atasan dan komitmen organisasi memang telah banyak dilakukan pada berbagai konteks organisasi sipil (Rhoades & Eisenberger, 2002; Ng & Sorensen, 2008), maupun pada institusi kepolisian dengan variabel *perceived organizational support* secara umum (Lubis, 2022). Namun demikian, penelitian yang secara spesifik menguji dukungan atasan atau supervisor support sebagai konstruk independen pada satuan reserse kriminal di lingkungan Bareskrim Polri, khususnya Direktorat Tindak Pidana Umum, masih sangat terbatas. Karakteristik struktur komando yang hierarkis pada institusi semi-militer, merupakan lingkungan yang relevan karena menjadikan atasan langsung sebagai figur yang jauh lebih dominan dalam membentuk persepsi terhadap organisasi dibandingkan organisasi sipil umumnya (Reiner, 2010). Dengan demikian, generalisasi temuan dari konteks organisasi sipil ke konteks kepolisian, khususnya pada satuan kerja dengan tekanan kasus tinggi seperti Dittipidum, masih memerlukan pembuktian empiris tersendiri. Kesenjangan inilah yang mendasari pentingnya penelitian ini dilakukan.

B. Rumusan Masalah

Bersandarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah pada studi ini yakni, "Apakah terdapat hubungan antara dukungan atasan dengan komitmen organisasi pada anggota Direktorat Tindak Pidana Umum Bareskrim Polri?"

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang diambil, sasaran studi ini yakni, untuk mengetahui secara empiris hubungan antara dukungan atasan dengan komitmen organisasi pada anggota Direktorat Tindak Pidana Umum Bareskrim Polri

D. Manfaat Penelitian

Studi harapannya mampu menjadi referensi yang bernilai kepada seluruh pihak yang terlibat, yakni sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis**

   Riset ini harapannya mampu membagikan sumbangan terkait perkembangan keilmuan psikologi, terlebih psikologi industri dan organisasi, mengenai hubungan dukungan atasan dengan komitmen organisasi pada lingkungan kerja kepolisian.

2. **Manfaat Praktis**

   a. Bagi Institusi

      Riset ini harapannya mampu menjadi pertimbangan untuk pimpinan dalam meningkatkan dukungan terhadap anggota guna memperkuat komitmen organisasi.

   b. Bagi Anggota

      Riset ini diharapkan membentuk pemahaman tentang krusialnya dukungan atasan untuk meningkatkan loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi.

   c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian lanjutan terkait dukungan atasan dan komitmen organisasi pada konteks institusi kepolisian maupun organisasi lain.