

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA ANGGOTA KEPOLISIAN DAERAH JAWA TENGAH

¹Aria Gilang Mauruh, ¹Nailul Fauziah

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

Ariagilangmauruh@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan individu secara dasar terhadap pekerjaannya yang saling berkaitan dengan sikap-sikap individu terhadap aspek pekerjaannya. Individu yang sangat puas dengan pekerjaannya akan merasa bahagia dengan pekerjaannya sehingga individu memiliki keterikatan emosional pada pekerjaannya. Keterikatan kerja pada anggota akan menimbulkan rasa semangat (*Vigor*), dedikasi (*Dedication*), serta penghayatan (*Absorption*) dalam pekerjaan yang anggota lakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada anggota Kepolisian Daerah, Jawa Tengah, Semarang. Sampel penelitian berjumlah 108 anggota kepolisian yang diperoleh menggunakan teknik *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala Kepuasan Kerja (37 aitem, $\alpha = 0,935$) dan Skala Keterikatan Kerja Polisi (39 aitem, $\alpha = 0,948$) yang diujikan kepada 108 anggota. Analisis *Spearman Rho* menunjukkan menunjukkan nilai $r_s = 0,591$ dengan $p < 0,001$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima** yaitu terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada anggota kepolisian daerah Jawa Tengah. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja anggota kepolisian daerah Jawa Tengah, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki anggota kepolisian.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, keterikatan kerja, anggota kepolisian

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND JOB ATTACHMENT IN MEMBERS OF THE CENTRAL JAVA REGIONAL POLICE

¹Aria Gilang Mauruh, ¹Nailul Fauziah

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

Ariagilangmauruh@gmail.com

ABSTRACT

Job satisfaction is a basic feeling that individuals feel towards their work which is interrelated with individual attitudes towards aspects of their work. Individuals who are very satisfied with their jobs will feel happy with their jobs so that individuals have an emotional attachment to their jobs. Work attachment in members will lead to a sense of passion (Vigor), dedication (Dedication), and absorption (Absorption) in the work that members do. This study aims to determine the relationship between job satisfaction and job attachment in members of the Regional Police, Central Java, Semarang. The research sample amounted to 108 police officers obtained using convenience sampling technique. The measuring instruments used in this study were the Job Satisfaction Scale (37 items, $\alpha = 0.935$) and the Police Work Attachment Scale (39 items, $\alpha = 0.948$) which were tested on 108 members. *Spearman Rho* analysis showed a value of $r_s = 0.591$ with $p < 0.001$. These results indicate that the hypothesis proposed in this study is **accepted**, namely that there is a positive relationship between job satisfaction and job attachment in members of the Central Java regional police. This means that the higher the job satisfaction of members of the Central Java regional police, the higher the work attachment of police members.

Keywords: Job satisfaction, job engagement, police officers.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hal yang terpenting dari setiap organisasi, baik dari skala besar atau kecilnya adalah sumber daya manusia (SDM), karena hal tersebut dapat menyebabkan sumber daya manusia yang menggerakkan serta memandu organisasi serta membuatnya tetap berjalan seiring dengan perubahan masyarakat dan waktu (Susiawan & Muhid, 2015). Bagi instansi sendiri mempunyai sumber daya yang aktif akan menciptakan kinerja yang akan memiliki pengaruh positif pada keberlangsungan hidup dalam kemajuan sebuah instansi. Instansi yang melihat anggotanya sebagai aset penting, maka instansi harus memperhatikan anggotanya dalam hal memberikan fleksibilitas, kenyamanan, dan keamanan dalam bekerja, sehingga para anggotanya memiliki pengalaman hidup yang aman dan menyenangkan. Fokus ini dapat membantu instansi dalam membuat anggota nya menjadi berpartisipasi dengan baik dalam pekerjaan nya dalam sebuah organisasi (Pri, 2017).

Menurut Bakker dan Schaufeli (dalam Utomo dkk., 2017) Karyawan di perusahaan masa kini diharapkan untuk cepat tanggap dan menunjukkan kemauan, memiliki kewajiban atau tanggung jawab akan pertumbuhan karir mereka sendiri, serta berdedikasi pada tolak ukur kinerja yang baik. Akibatnya, membutuhkan staf

membutuhkan staf yang aktif dan berdedikasi dalam perihal ini sangat berkaitan terhadap instansi kepolisian republik Indonesia (POLRI).

Undang-undang kepolisian Indonesia dalam pasal 5 ayat (1) No.2 Tahun 2002 menyatakan kepolisian merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Regulasi TAP MPR No.VII Tahun 2000 menjelaskan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia berfungsi sebagai alat negara yang bertugas untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menerapkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, regulasi mengenai fungsi pelayanan Kepolisian Negara Republik Indonesia juga tercantum dalam UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang diatur dalam Pasal 2, Pasal 4, dan Pasal 5. Aturan ini menyoroti pentingnya kepolisian sebagai bagian penting dari tanggung jawab pemerintah negara bagian untuk melindungi penduduknya, menegakkan hukum, dan menjaga perdamaian (Nasution, 2017).

Karnavian dan Sulisty (dalam Rachmawati, 2020) mengatakan bahwa peran utama anggota sendiri Polri adalah menjaga stabilitas keamanan dalam negeri untuk memastikan pencapaian tujuan nasional yang diamanatkan oleh konstitusi. Pada konteks sistem demokrasi, seperti yang berlaku di Indonesia, anggota kepolisian memiliki tanggung jawab ganda. Mereka berperan sebagai pengawal masyarakat dan bangsa yang harus bersikap sabar dan lembut, sementara itu anggota polisi juga harus bertindak tegas bahkan terkadang keras dalam

menjalankan tugas, kewenangan, kekuatan, serta peran nya dalam menegakan hukum. Penegakan hukum dengan melalui fungsi kepolisian agar mencapai kondisi yang aman dan seimbang sesuai dengan hak asasi manusia warga negara, salah satunya adalah instansi Kepolisian Daerah (Polda) Jawa Tengah, Semarang.

Kepolisian Daerah (Polda) Jawa Tengah merupakan salah satu pelaksana tugas kepolisian Republik Indonesia yang berada di wilayah Jawa Tengah. Polda Jateng sendiri berperan penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban di wilayah provinsi Jawa Tengah yang terdiri dari 35 kabupaten atau kota. Polda dipimpin oleh kepala kepolisian daerah (Kapolda) dengan pangkat Inspektur Jenderal Polisi, Polda Jawa Tengah memiliki tugas utama yaitu menjaga ketertiban serta keamanan masyarakat (kamtibmas), penegakkan hukum, memberikan perlindungan masyarakat, pengayoman, dan juga memberikan pelayanan pada masyarakat dengan melalui berbagai direktorat dan satuan fungsi, Polda Jawa Tengah melaksanakan patroli, penyelidikan, juga pelayanan publik (Kepolisian Negara Indonesia, n.d.)

Profesi anggota polri merupakan salah satu pekerjaan yang dijalankan individu dalam melangsungkan kehidupan masa depan. Latar belakang seorang individu dalam bekerja salah satunya adalah sebagai bentuk dalam menunjang status sosial dalam memenuhi kebutuhan ekonomi serta psikologis. Pekerjaan anggota polri merupakan pekerjaan yang tidak bisa diprediksi karena mengemban tugas serta tanggung jawab yang besar bagi masyarakat. Anggota polri sendiri memiliki pekerjaan dengan keterikatan pekerjaan yang cukup besar, mencakup tingkat dedikasi, antusias, dan fokus dalam mengemban tugas yang diberikan. Oleh

sebab itu, kepolisian membutuhkan anggota yang memiliki semangat juang yang tinggi serta memiliki dedikasi tinggi pada tugas yang dijalankan, yakni melalui terciptanya keterikatan kerja yang positif dengan pekerjaan (Rachmawati, 2020).

Schaufeli dkk (2006) menyatakan bahwa keterikatan pada pekerjaan sendiri merupakan suatu situasi yang aktif dan positif terkait tugas yang dilakukan dengan ditandai dengan terdapatnya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) kerja pada individu. Rasa semangat sendiri berpatokan kepada tingkat energi serta saat bekerja memiliki mental yang tinggi, dedikasi sendiri merujuk terhadap keterlibatan penuh dalam pekerjaan yang dilakukan, penuh dengan antusias, dan tantangan, dan penyerapan sendiri ditandai dengan konsentrasi tinggi dan kesenangan didalam pekerjaannya, dengan demikian waktu akan mengalir begitu cepat (Bakker, 2011).

Dari tahun 2015 hingga 2019, jumlah kasus pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) meningkat di seluruh kelompok Polri, menurut statistik yang dikumpulkan oleh SSDM Polri. Anggota Polri terus mengalami peningkatan kasus PTDH pada tahun 2020, dengan 600 kasus yang dilaporkan. Berdasarkan wawancara awal dengan SSDM Mabes Polri, 342 orang atau lebih dari 50% dari total keseluruhan, dikenakan PTDH karena ketidakhadiran (*desersi*) (Aprisakundi & Kusumastuti, 2022). Karyawan yang mempunyai keterikatan yang baik akan merasa bahagia dan produktif, mereka tidak akan melihat pekerjaan mereka sebagai beban. Karyawan dalam instansi yang mempunyai keterikatan yang baik akan cenderung berusaha tidak keluar dari perusahaan dan juga sebaliknya (Muliawan dkk., 2017).

Sepanjang tahun 2023, sebanyak 32 anggota polisi Polda Jawa Tengah diberhentikan tidak dengan hormat (PTDH) dari tugas nya terkait kasus pelanggaran yang terjadi di instansi. Para anggota yang diberhentikan melakukan pelanggaran meninggalkan tugas dinas nya tanpa ijin (absen) yang sah berturut-turut, selebihnya anggota melakukan pelanggaran narkoba dan asusila (Purbaya, 2023). Hal tersebut berkaitan dengan ciri-ciri keterikatan kerja itu sendiri yaitu semangat atau *vigor* yaitu semangat atau curahan tenaga yang dimiliki yaitu karyawan. Menurut Asagaf dan Dotulong, semangat kerja karyawan yang kuat memungkinkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, tingkat absensi dapat dikurangi, dan Dengan mencegah keluhan, maka dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan (Anggraini & Mulyana, 2022).

Pada tahun 2022, lima anggota Polda Jawa Tengah dinyatakan telah melaksanakan pungutan liar (pungli) pada tahap penerimaan calon Bintara Polri pada tahun 2022. Kelima Anggota polri yang tidak bertanggung jawab tersebut berasal dari Biddokes serta bagian yang menangani penerimaan Bintara Polri. Setelah dilakukan sidang etik pada minggu lalu, kelima anggota Polri tersebut akan dilakukan pemecatan secara tidak hormat (PTDH). Selain itu, Dua Pegawai Negeri Sipil (PNS) Polri yang terlibat dalam praktik pungutan liar juga akan diselidiki di Direktorat Reserse Kriminal Umum (Ditreskrimum) Polda Jawa Tengah. Kasus pungutan liar yang melibatkan anggota polisi dianggap sebagai pelanggaran terhadap kedisiplinan dan kode etik profesi kepolisian. Fenomena ini menunjukkan bahwa masih ada anggota kepolisian yang tidak profesional dan tidak menjunjung

tinggi etika dalam menjalankan tugasnya yang bisa mengacu pada rendahnya keterikatan kerja dalam aspek dedikasi dalam menjalankan tugas.

Hal tersebut sejalan juga menurut Robertson (dalam Ramdhani & Sawitri, 2017) menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi akan menunjukkan kegembiraan dan gairah yang tulus baik terhadap pekerjaan mereka maupun perusahaan. Karyawan juga akan senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan ingin memberikan kontribusi sedapat mungkin untuk membantu kesuksesan organisasi kerja mereka. Penelitian yang telah dilakukan oleh Harter, Schmidt & Hayes (2002), mengatakan keterikatan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap profitabilitas (peningkatan 16%), produktivitas (peningkatan 18%), turunnya turnover karyawan yang rendah (penurunan 49%), turunnya tingkat turnover tinggi (penurunan 25%), tingkat ketidakhadiran (penurunan 37%), dan kualitas kerja (peningkatan 60%).

Anggota polri yang terikat dengan profesinya akan memberikan hasil yang sangat baik. Hal ini dikarenakan anggota polri menikmati pekerjaan yang telah diberikan. Jika anggota polri merasa senang dengan pekerjaannya, maka anggota polri akan merasa pekerjaan nya adalah bagian kehidupan nya yang harus di kembangkan dan dijaga sebaik-baiknya. Federman (dalam Angelia & Puri Astiti, 2020) mengatakan bahwa pekerja yang memiliki keterikatan tinggi menunjukkan kualitas tertentu. Mereka lebih suka berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaan saat ini sambil merencanakan tugas-tugas kedepan nya. Selain itu, mereka melihat diri mereka sebagai elemen penting dari tim dan tujuan organisasi yang lebih besar. Karyawan yang terlibat ini percaya diri dengan bakat mereka dan tidak menyerah

pada tuntutan pekerjaan untuk maju dengan cepat. karyawan adaptif, siap menyambut perubahan, dan menghadapi rintangan dengan kedewasaan. Sebaliknya, menurut Saks (dalam Ramdhani & Sawitri, 2017), anggota dengan tingkat keterikatan pada pekerjaan yang cenderung rendah tidak akan puas, tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan, dan bahkan mungkin memiliki niat untuk meninggalkan organisasi.

Schaufeli dkk (2006) menyebutkan tiga faktor utama yang dapat berdampak pada dedikasi pekerja terhadap pekerjaan mereka, yaitu sumber daya mereka sendiri (*personal resources*) seperti *self-efficacy*, *self-esteem*, dan juga *optimism*, sumber daya pekerjaan (*job resources*) seperti fasilitas untuk karyawan, peraturan perusahaan, kondisi lingkungan sosial, dan gaji, tuntutan pekerjaan (*job demand*) seperti hal-hal yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja, dan tuntutan fisiologis dan psikologis (dalam Dewantara & Wulanyani, 2019).

Berdasarkan faktor keterikatan kerja pada *personal resources*, *personal resources* merupakan sumber daya pribadi seseorang meliputi persepsi diri yang optimis, emosi positif, dan keyakinan akan kemampuannya untuk membentuk dan memperbaiki lingkungan sekitarnya. Bakker (2008) mengatakan bahwa anggota yang memiliki keterikatan dengan tempat bekerja mempunyai tingkat efikasi diri yang baik, yang berarti mereka berpikir bahwa mereka akan mampu mengatasi kesulitan yang akan ditemui dalam beragam situasi. Salah satunya adalah hubungan seseorang dengan lingkungannya, yang mungkin berhubungan langsung dengan kepercayaan diri mereka terhadap kemampuan mereka dalam pekerjaan. Ketika dua orang membentuk ikatan emosional, hal ini disebut keterikatan. Selain itu, pekerja

yang terikat umumnya mempunyai tingkat harga diri yang tinggi dan keyakinan yang optimis pada kehidupan secara umum, yang semuanya berkontribusi pada keyakinan mereka akan kemungkinan hasil yang positif. Berarti, karyawan akan termotivasi secara internal untuk mencapai tujuan, yang pada akhirnya mengarah pada kepuasan pada pekerjaan (Hamif dkk., 2022).

Menurut Spector (dalam Wenno, 2018) kepuasan dalam pekerjaan adalah perasaan yang dirasa individu secara dasar terhadap pekerjaannya yang saling berkaitan dengan sikap-sikap individu terhadap aspek pekerjaannya. Jika instansi dapat dan mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan nya akan mendapatkan banyak hal yang positif untuk perusahaan. Kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang melihat tingkat kepuasan yang mereka rasakan terkait dengan pekerjaan mereka, baik dalam lingkungan kerja maupun di luarnya. Selain itu, kepuasan kerja juga mencakup sejauh mana seseorang merasa bahwa pekerjaan mereka memenuhi harapan mereka atau sesuai dengan cita-citanya.

Robbins (dalam Wijayanty, 2018) menyatakan bahwa keberhasilan dalam suatu organisasi dapat dilihat melalui sumbangan karyawan yang tercermin dalam bentuk produktivitas, tingkat absensi yang rendah, retensi yang tinggi, serta tingkat kepuasan pekerja yang tinggi. Keberhasilan organisasi yang efektif akan tercapai ketika para pekerja mampu menjalankan tugas mereka dengan efisien, dengan semangat, dan merasa nyaman dalam lingkungan kerja, serta merasa puas terhadap tugas maupun pekerjaannya. Maka dari itu, kepuasan dalam bekerja merupakan salah satu aspek yang wajib untuk difokuskan dalam mencapai keberhasilan instansi terkait. Masyarakat yang demokratis, strategi dan pelaksanaan pelayanan

masyarakat membutuhkan sikap anti-kekerasan. Perlunya untuk menumbuhkan dan meningkatkan kepuasan dalam bekerja di antara anggota. Hal ini, akhirnya, menghasilkan perilaku dan sikap yang baik di antara para anggota, yang dipengaruhi oleh dampak kepuasan kerja yang baik (Kurniawan & Yuliastina, 2021).

Kreitner & Kinicki (2005) mengatakan bahwa pekerja yang tidak bahagia serta puas pada pekerjaannya akan cenderung memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya, seperti meningkatnya tingkat absensi, berpotensi menyebabkan pergantian pegawai, menimbulkan stres, dan mengurangi kinerja mereka. Seperti yang ditunjukkan oleh data dari Sie Propam Polda terdapat adanya tindakan Pelanggaran disiplin, seperti tidak menghadiri pada apel pagi dan juga sore, tidak hadir tanpa keterangan, dan pulang lebih awal, masih dilakukan oleh beberapa anggota Polri, Hal ini merupakan pertanda bahwa anggota Polri merasa tidak terikat dengan pekerjaan mereka dalam bentuk dedikasi sebagai anggota polri terhadap instansi nya. Namun, dari sudut pandang yang berbeda, ada sejumlah konsekuensi positif yang muncul akibat tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hasilnya, anggota akan merasakan rasa percaya diri yang meningkat dan peran nya di organisasi, yang akan mengarah pada sejumlah hasil yang baik, termasuk tingkat motivasi, loyalitas, keterikatan, dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam perilaku organisasi, dan peningkatan kinerja anggota (Citrayani dkk., 2022).

Setiap individu yang bekerja memiliki ekspektasi untuk mendapatkan kepuasan dari tempat kerjanya. Tingkat kepuasan kerja akan berdampak signifikan pada tingkat produktivitas, yang merupakan tujuan utama bagi pimpinan. Oleh

karena itu, pimpinan harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang langkah-langkah yang diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan mereka agar mereka dapat menjadi kontributor yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini melibatkan pemahaman terhadap pemikiran, perasaan, dan aspirasi karyawan yang mungkin mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini pada dasarnya akan memengaruhi kinerja kerja, tingkat dedikasi, dan tingkat rasa cinta pada pekerjaan yang diberikan (Bahri & Nisa, 2017).

Menurut penelitian yang dilaksanakan oleh Sari dkk (2020) terkait pengaruh kepuasan kerja dan keterikatan kerja pada turnover intention pekerja, dapat disimpulkan bahwa kepuasan dalam bekerja di wilayah Sentul lebih tinggi dibandingkan di Taman Mini Indonesia Indah, sedangkan pada keterikatan karyawan dan intensi untuk keluar tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan. Keterikatan kerja pada kedua tempat tidak berpengaruh terhadap intensi keluar, sedangkan keduanya berpengaruh mengenai niat untuk meninggalkan organisasi. Penelitian sebelumnya yang meneliti tentang kepuasan kerja dan keadilan organisasional terhadap keterikatan kerja pada hotel X (Dewantara & Wulanyani, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan keadilan organisasional memiliki pengaruh dalam meningkatkan tingkat keterikatan kerja itu sendiri.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Praborini dkk (2021) terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan untuk tetap tinggal dengan keterikatan kerja sebagai mediator. Memperoleh bukti bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan dalam bekerja karyawan,

yang termediasi dengan keterikatan kerja memiliki dampak tidak langsung terhadap keinginan karyawan untuk tidak keluar dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhan & Parimita, 2022) dengan topik Pengaruh *Psychological Contract Breach (PCB)* terhadap Keterikatan Kerja Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Memiliki hasil yaitu pengaruh hasil yang *negative* dan signifikan terhadap PCB terhadap keterikatan kerja, Sebagai hasil dari efek mediasi Kepuasan Kerja, terdapat hubungan langsung yang negatif dan signifikan secara statistik antara Keterikatan Kerja dan Kepuasan Kerja, serta hubungan langsung yang negatif dan signifikan secara statistik antara Pelanggaran Kontrak Psikologis dan Kepuasan Kerja.

Adapun penelitian yang dilakukan dengan topik yang sama mengenai kepuasan pada pekerjaan terhadap keterikatan bekerja, namun memiliki latar yang berbeda yaitu karyawan PT. kebun sawit hulu ptpn II. Peneliti menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja pada keterikatan kerja (Ansari, 2022).

Tidak sedikit pula penelitian yang mengkaji mengenai kepuasan kerja dan keterikatan kerja dengan karakteristiknya sendiri. Fokus masalah yang terkait dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dengan keterikatan kerja khususnya pada anggota kepolisian yang belum banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu. Hal ini yang mempengaruhi peneliti untuk melaksanakan penelitian dengan tema Hubungan Antara Kepuasan kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Anggota Kepolisian Daerah Jawa Tengah.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan positif antara tingkat kepuasan kerja dengan tingkat keterikatan kerja pada anggota kepolisian daerah Jawa Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada anggota Kepolisian Daerah Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian Ini diharapkan dapat menambah dan memberi sumbangsih dalam dunia psikologi dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada anggota Kepolisian Daerah Jawa Tengah. Selain itu, temuan-temuan dari penelitian sebelumnya dapat ditingkatkan dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Partisipan, hasil penelitian ini diharapkan mampu menyediakan pengetahuan yang lebih menyeluruh tentang Keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja.
- b) Bagi Instansi, diharapkan dari hasil penelitian ini dapat membantu instansi terkait dalam memahami bagaimana kepuasan kerja dapat

mempengaruhi keterikatan kerja pada anggota kepolisian, serta dapat berfungsi sebagai media evaluasi pihak Polda Jawa Tengah dalam meningkatkan keterikatan kerja para anggotanya.

- c) Bagi peneliti berikutnya, pada penelitian ini diharapkan untuk dimanfaatkan oleh peneliti berikutnya dengan mengembangkan lebih lanjut mengenai topik kepuasan kerja pada keterikatan kerja.