

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia biasa disingkat Polri adalah Kepolisian Nasional di Indonesia yang bertanggung jawab langsung dibawah Presiden. Polisi sebagai aparat pemerintah, maka organisasi kepolisian berada dalam lingkup pemerintah. Dalam kaitannya dengan pemerintah, lembaga kepolisian Republik Indonesia mengemban tugas-tugas kepolisian diseluruh wilayah Indonesia, yaitu antara lain, memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum; serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Polisi bertugas untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Suatu organisasi selalu memiliki aturan dalam rangka meningkatkan kinerja, profesionalisme, budaya organisasi, maupun kebersamaan, kehormatan, dan kredibilitas organisasi tersebut serta untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peranan, fungsi, wewenang dan tanggung jawab institusi tersebut.

Sebagai bagian dari organisasi pemerintah, maka anggota polisi haruslah mematuhi aturan yang ada dan melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah bagaimana ia melakukan

segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam suatu organisasi.

Bagi organisasi, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku merupakan hal yang harus dipatuhi oleh setiap anggota demi terwujudnya tujuan instansi. Berdasarkan hal itu maka dibutuhkan loyalitas kerja pada anggota polisi. Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya merupakan kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Secara tradisional, loyalitas karyawan dipahami sebagai sesuatu yang dengan sendirinya tercipta. Ketika seseorang bergabung dengan organisasi, dengan sendirinya dia akan bersikap loyal, bertahan dalam organisasi dan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Di lain pihak, organisasi diasumsikan akan selalu memperhatikan perkembangan karyawan, memberikan yang dibutuhkannya. Loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan (Sudimin, 2003).

Kewajiban loyalitas merupakan konsekuensi dari status seseorang sebagai anggota organisasi. Sebagai anggota organisasi, ia harus mendukung tujuan – tujuan organisasi dan melibatkan diri untuk turut merealisasikan tujuan organisasi. Selain itu, karyawan juga harus menghindari segala sesuatu yang bertentangan dengan organisasi tersebut.

Martin (2012), secara umum mendefinisikan tiga loyalitas penting dalam pekerjaan. Loyalitas pertama, disebut sebagai loyalitas pada organisasi, loyalitas

kerja dan loyalitas panggilan. Bentuk loyalitas yang pertama dan paling sederhana adalah loyalitas pada perusahaan atau organisasi. Di sini karyawan merasa “hidup dan matinya” bagi tempat ia bekerja. Namun di era saat ini tuntutan organisasi bukanlah hanya sekedar loyal tetapi loyal plus kontribusinya. Jadi, organisasi menganggap bahwa karyawan yang loyal adalah yang memberikan kontribusi. Yang tidak produktif, tidak berguna dan tidak menghasilkan dipersilahkan untuk meninggalkan organisasi. Realita ini menunjukkan bahwa kita tidak bisa lagi hanya mengandalkan loyalitas organisasi. Dengan demikian, loyalitas pada organisasi tidaklah cukup. Loyalitas level kedua yakni loyalitas pada profesi. Dalam hal ini, karyawan tidak hanya bekerja untuk suatu organisasi, tetapi berupaya memberikan kontribusi bagi organisasi melalui profesi. Dimanapun seseorang bekerja, akhirnya bukan lagi menjadi isu penting. Yang utama bagi anggota organisasi yang membangun loyalitas pada level dua ini adalah memberikan nilai dan kontribusi semaksimal mungkin dimanapun mereka berkarya dan bertugas. Dalam pikiran anggota organisasi, kontribusi mereka adalah melalui kualitas pekerjaannya sebagai seseorang yang profesional. Namun di atasnya, terdapat jenis loyalitas tertinggi serta terpenting yang membuat pekerjaan begitu bermakna. Loyalitas ketiga disebut sebagai loyalitas panggilan. Dalam hal ini orang tidak hanya sekedar bekerja melainkan memiliki pemaknaan yang lebih dalam mengapa dirinya bekerja di suatu perusahaan. Singkatnya, orang yang mencapai level ini menemukan alasan yang lebih mendalam bagi pekerjaan yang dilakukan yang membuatnya setia pada profesinya. Menurut Sunarto (2009),

Loyalitas karyawan terbentuk karena adanya penghargaan finansial memadai, masa kerja relatif lama dan citra lembaga yang sudah baik.

Dalam melakukan tugasnya, anggota polisi dituntut untuk selalu siap kapanpun dan dimanapun. Dalam melakukan tugasnya, para anggota polisi harus siap dengan resiko kerja yang mungkin terjadi dilapangan. Para anggota merelakan waktu berkumpul dengan teman maupun keluarga serta mempertaruhkan nyawanya pada saat menjalankan tugas demi keamanan negara. Hampir sebagian hidup para anggota polisi dihabiskan di tempat kerja.

Loyalitas kerja anggota polisi sangat diperlukan dalam organisasi. Polisi sebagai pengayom dan pengaman masyarakat dan Negara harus siap dalam menghadapi berbagai keadaan yang terjadi di lapangan. Berbagai jenis kejadian yang sering dialami anggota polisi adalah seperti konflik yang melibatkan anggota polisi dan warga sipil, kerusuhan yang terjadi antar masyarakat serta pelayanan masyarakat dan pengamanan lalu lintas yang menguras banyak waktu dan tenaga.

Oleh karena itu, dalam hal ini polisi harus sadar akan peran serta fungsinya sebagai aparat Negara. Apabila para anggota polisi tidak memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya maka dapat mengakibatkan konflik, pelayanan masyarakat akan mengalami gangguan yang dapat mengakibatkan situasi tidak kondusif dan teratur serta banyaknya aksi kriminal yang terjadi di masyarakat. Apabila para anggota polisi tidak memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya, maka akan mengakibatkan kurangnya rasa percaya masyarakat terhadap lembaga Kepolisian. Jika hal itu terjadi, maka akan sulit untuk memperbaiki citra Negara

Indonesia yang tidak mempercayai hukum yang ada di Negara Republik Indonesia.

Seseorang yang memiliki loyalitas yang tinggi akan lebih stabil dan produktif dalam bekerja, sedangkan anggota yang memiliki loyalitas yang rendah akan kesulitan dengan organisasi serta akan mudah berpindah pada organisasi lain dan hal ini dapat mengakibatkan kerugian pada organisasi.

Dalam organisasi, hal yang menjadi sumber kepuasan terbesar bagi karyawan untuk menumbuhkan loyalitas karyawan adalah hal-hal yang bersifat emosional dan personal. Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan bukanlah uang atau financial, melainkan kualitas hubungan antara karyawan dan manager (Seitjipto, 2008).

Menurut Ryff (1995) *Psychological Well Being* adalah salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Apabila loyalitas pada organisasi dimiliki oleh anggota organisasi, maka akan berdampak positif bagi kelangsungan organisasi tersebut. Ryff (1995) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *Psychological Well Being* yang tinggi memperlihatkan sikap yang lebih positif dan respon yang lebih baik terhadap berbagai situasi kehidupannya dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *Psychological Well Being* yang rendah.

Dalam pandangan ilmu psikologi, *Psychological Well-being* adalah kesejahteraan jiwa yang dapat diterima setiap orang. Artinya, memiliki *Psychological Well-being* yang dapat digambarkan dengan seberapa positif seseorang menghayati dan menjalankan fungsi-fungsi psikologisnya dalam hidup.

Kadarwati, (2003) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja salah satunya adalah *Psychological Well Being*. *Psychological Well Being* merupakan salah satu hal yang terpenting dalam hidup. Dengan bahagia, setiap orang merasakan kehidupan yang nyaman. Kebahagiaan adalah dambaan setiap individu dalam hidupnya. Setiap individu memiliki persepsi, makna dan penghayatan yang berbeda atas kebahagiaannya tersebut.

Psychological Well-Being dianggap sangat penting dimiliki oleh para anggota polisi. Dengan dimilikinya *Psychological well being* tinggi pada anggota polisi maka akan meningkatkan loyalitas kerja anggota polisi.

2. Rumusan Masalah

Loyalitas kerja adalah kesetiaan dan tingkat kepercayaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dicerminkan dengan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Loyalitas kerja memang banyak dipengaruhi oleh beberapa aspek diataranya adalah faktor rasional dan faktor emosional. Faktor rasional menyangkut hal-hal yang bersifat logis seperti, gaji, bonus, jenjang karir, fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan dan faktor emosional yang menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti, pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang serta perasaan sejahtera secara psikologis atau *Psychologicall Well Being* karyawan.

Loyalitas kerja ditunjukkan dengan perilaku tetap bertahan dalam organisasi, bersedia bekerja lembur tanpa merasa terpaksa, menjaga rahasia organisasi dan rela berkorban demi organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah *Psychological Well Being* pada anggota organisasi.

Psychological Well Being merupakan suatu hal yang berhubungan dengan pengalaman dan keadaan diri yang berfungsi secara optimal. *Psychological Well Being* merupakan sebuah kebahagiaan yang menjadi tujuan tertinggi dari kesejahteraan manusia yang ditandai dengan individu memiliki penilaian yang positif terhadap dirinya dan keadaannya.

Psychological Well Being berperan dalam loyalitas karyawan, yaitu mengenai bagaimana karyawan tersebut menilai lingkungan dan kondisi pekerjaannya. Ketika seseorang menilai dan memiliki *Psychological Well Being* yang baik akan mempersepsikan dirinya dan keadaan sekitarnya menjadi positif dan akan memiliki loyalitas kerja yang tinggi pula. Sedangkan karyawan yang memiliki *Psychological Well Being* yang rendah akan menilai pekerjaan serta lingkungan pekerjaannya menjadi negatif. Karyawan yang mempersepsikan diri negatif akan cenderung kurang memiliki minat dan semangat terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan positif antara *Psychological Well Being* dengan Loyalitas Kerja anggota polisi Polres Lombok Tengah ?

B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan positif antara *Psychological Well Being* dengan loyalitas kerja anggota kepolisian Polres Lombok Tengah. .

2. Manfaat Penelitian.

- A. Manfaat Teoritis : Sebagai bahan informasi dan pengembangan ilmu psikologi dan menambah sumber kepustakaan untuk dapat dijadikan sumber referensi teoritis untuk menunjang penelitian yang berhubungan dengan *psychological well being* dan hubungannya dengan loyalitas kerja dimasa yang akan datang.
- B. Manfaat praktis : Diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai hubungan *Psychological Well Being* Anggota Polisi Polres Lombok Tengah dan diharapkan dapat menjadi bahan masukan pemikiran bagi organisasi dalam mengatasi masalah yang berhubungan dengan *Psychological Well-Being* dan loyalitas kerja.

C. Keaslian Penelitian

Penelitian-penelitian sebelumnya sudah banyak menggunakan *Psychological well-being* dan loyalitas kerja sebagai variabelnya. Akan tetapi, selama peneliti mencari referensi untuk penelitian ini, peneliti belum mendapatkan sumber dengan judul yang sama seperti judul yang peneliti ajukan, Pada Anggota Polisi Lombok Tengah”.

Sumber yang peneliti peroleh hanya hasil penelitian dengan salah satu variabel dari yang peneliti ajukan, seperti yang hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfian malik dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja dengan Intense Turnover Pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda”. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan loyalitas kerja terhadap *intense turnover* pada karyawan PT.Cipaganti Heavy Samarinda.

Hasil penelitian lain yang menggunakan Psychological Well-being sebagai salah satu variabelnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sukma Adi Galuh Amawidyati dan Muhana Sofiani Utami dengan judul “hubungan antara Religiusita dan *Psychhological Well-Being* pada korban gempa”. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara religiusitas dan *Psychological Well-being*.korban gempa.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Donna Olivia mengenai hubungan antara Integrity dengan *Psikological Well Being* lanjut usia di Pantisosial Trisna Wredha Melania menunjukkan hubungan signifikan antara *psychological well being* dengan *integrity* lansia di panti sosial Trisna Wredha Melania dan menolak hipotesis Ho yaitu tidak terdapat hubungan signifikan antara *psychological well being* dengan *integrity* lansia di panti sosial Trisna Wredha Melania.

Penelitian lain yaitu dilakukan oleh Kimberly dan Siti Dharmayanti Babang Utoyo dengan judul Hubungan Antara *Psychological Well Being* dengan *Work Engagement* Pada Karyawan yang Bekerja di Lokasi Tambang. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa peningkatan pada *Psychological Well Being* diikuti dengan *Work Engagement* pada karyawan.

Penelitian lain yang menggunakan Psychological Well Being sebagai salah satu variabelnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Stefy Ardha One Putri Iskandar yang berjudul Hubungan *Psychological Well Being* dengan Komitmen Organisasi Pada Prajurit TNI-AU Abdurachman Saleh Malang (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Psychological Well Being Dengan Komitmen Organisasi. Hasil koefisien menunjukkan nilai $r = 0,085$ dan $p = 0,000$ yang artinya semakin tinggi tingkat *Psychological Well Being* maka akan semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin rendah Psychological Well Being, akan semakin rendah komitmen organisasi.

Dari hasil penelitian sebelumnya diketahui bahwa sudah ada yang memakai salah satu variabel yang akan diuji, namun penulis belum menemukan penelitian yang sama yakni menggunakan variabel yang sama. Penulis juga mendapatkan dari jurnal sebelumnya bahwa penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif yang artinya penelitian ini sudah didukung dari jurnal-jurnal terdahulu.

Dengan demikian penelitian mengenai Hubungan Antara Psychological Well being dengan Loyalitas Kerja Anggota Polisi Polres Lombok Tengah dinyatakan original dan tidak ada unsur peniruan.