

Pengaruh *Quality of Work Life* dan Profesionalisme Terhadap Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Di Kepolisian Resort Kota Besar Medan

The Influence of Quality of Work Life and Professionalism On The Engagement of Satlantas Personnel in The Police Medan Big City Resort

Ricky Ananda Marpaung*, Saiful Ahyar Lubis & M. Rajab Lubis

Program Studi Magister Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 30 Agustus 2021; Direview: 30 Agustus 2021; Disetujui: 28 Oktober 2021

*Corresponding Email: rickyandamarpaung@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah ingin melihat: Pengaruh *quality of work life* dan profesionalisme terhadap keterlibatan kerja personil Satlantas Di Kepolisian Resort Kota Besar Medan Hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh pengaruh *quality of work life* dan profesionalisme terhadap keterlibatan kerja. Penelitian dilakukan terhadap 65 personil Satlantas dengan tehnik sampling adalah purposive sampling. Pengambilan data dengan metode skala yaitu skala keterlibatan kerja, skala *quality of work life* dan skala profesionalisme. Data dianalisis dengan metode statistik regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan; Ada pengaruh yang signifikan antara *quality of work life* dan profesionalisme terhadap Keterlibatan Kerja, dan Ada pengaruh yang signifikan antara *Quality Of Work Life* terhadap Keterlibatan Kerja, hal ini berarti semakin baik *Quality Of Work Life*, maka akan semakin baik Keterlibatan Kerja. Semakin tinggi profesionalisme maka akan semakin baik Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Polrestabes Medan, dan sebaliknya, semakin rendah profesionalisme maka akan semakin rendah keterlibatan kerjanya.

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja; *Quality of Work Life*; Profesionalisme

Abstract

The purpose of this study was to see: The effect of quality of work life and professionalism on the work involvement of Satlantas personnel at the Medan City Police Resort. The hypothesis proposed is that there is an effect of quality of work life and professionalism on work involvement. The study was conducted on 65 Satlantas personnel with a purposive sampling technique. Collecting data using a scale method, namely the work involvement scale, the quality of work life scale and the professionalism scale. Data were analyzed by multiple regression statistical methods. The results showed; There is a significant influence between quality of work life and professionalism on work engagement, and there is a significant effect between quality of work life on work involvement, this means that the better the quality of work life, the better work engagement. The higher the professionalism, the better the Work Involvement of the Medan Polrestabes Satlantas Personnel, and conversely, the lower the professionalism, the lower the work involvement.

Keywords: Work Engagement; Quality of Work Life; Professionalism

How to Cite: Marpaung, R.A. Lubis, S.A. & Lubis, M.R. (2022). Pengaruh *Quality of Work Life* dan Profesionalisme Terhadap Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Di Kepolisian Resort Kota Besar Medan, *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4 (3): 1574 -1583

PENDAHULUAN



<http://mahesainstitute.web.id/ojs2/index.php/jehss>



mahesainstitut@gmail.com

1574



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Polisi lalu lintas adalah unsur pelaksana yang bertugas menyelenggarakan tugas kepolisian mencakup penjagaan, pengaturan, pengawalan dan patroli, pendidikan masyarakat dan rekayasa lalu lintas, registrasi dan identifikasi pengemudi atau kendaraan bermotor, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum dalam bidang lalu lintas, guna memelihara keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas. (Pasal 14 ayat (1) huruf b UU 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia). Pelayanan kepada masyarakat di bidang lalu lintas dilaksanakan juga untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat, karena dalam masyarakat yang modern lalu lintas merupakan faktor utama pendukung produktivitasnya. Dan dalam lalu lintas banyak masalah atau gangguan yang dapat menghambat dan mematikan proses produktivitas masyarakat. Seperti kecelakaan lalu lintas, kemacetan maupun tindak pidana yang berkaitan dengan kendaraan bermotor. Untuk itu polisi lalu lintas juga mempunyai visi dan misi yang sejalan dengan bahasan Polri di masa depan.

Para petugas kepolisian pada tingkat pelaksana menindaklanjuti kebijakan-kebijakan pimpinan terutama yang berkaitan dengan pelayanan di bidang SIM, STNK, BPKB dan penyidikan kecelakaan lalu lintas. Undang-undang No. 22 tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan yang digagas oleh departemen. Perhubungan, dibuat agar penyelenggaraan lalu lintas dan angkutan jalan sesuai harapan masyarakat, sejalan dengan kondisi dan kebutuhan penyelenggaraan lalu lintas dan angkutan jalan saat ini, serta harmoni dengan Undang-undang lainnya, yang lebih penting dari hal tersebut adalah bagaimana kita dapat menjawab dan menjalankan amanah yang tertuang didalamnya. Sesuai dengan Pasal 7 ayat 2e dinyatakan: "bahwa tugas pokok dan fungsi Polri dalam hal penyelenggaraan lalu lintas sebagai suatu : "urusan pemerintah di bidang registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penegakkan hukum, operasional manajemen dan rekayasa lalu lintas, serta pendidikan berlalu lintas"(Tabah, 2001)

Untuk mencapai hasil kerja maksimum Personil Polri dibutuhkan keterlibatan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayan masyarakat dalam bentuk kualitas hasil pelayanannya, karena personil Polri merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan masyarakat, (Muhammad, 2010). Keterlibatan kerja adalah bentuk komitmen seorang karyawan dalam melibatkan peran dan kepedulian terhadap pekerjaan baik secara fisik, pengetahuan dan emosional sehingga menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat penting serta memiliki keyakinan kuat untuk mampu menyelesaikannya.

Personil Polri yang memiliki keterlibatan kerja, menurut Schein (2016) yaitu ketika mampu fokus dan menghabiskan waktu untuk bekerja, memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, memiliki rasa puas dengan pekerjaannya. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasi, memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk pekerjaannya, dan memiliki motivasi yang tinggi.

Ching (2015) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja. Saxena (2015) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berkaitan dengan psikologi individu yang penting bagi citra individu. Keterlibatan kerja terkait karakteristik pribadi serta sifat dari tugas yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar karyawan mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuannya dalam pekerjaannya (Bakker, 2012). Ketika karyawan diberikan peluang untuk berkontribusi melalui ide-ide dan saran dalam pengambilan sebuah keputusan, yang mana dapat meningkatnya kinerja yang karyawan dilibatkan dalam membuat keputusan yang optimal yang dilihat sudut pandang yang beragam (Breevaart, 2015).

Beberapa faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja, selain faktor eksternal maka faktor internal yaitu quality of work life/kualitas kehidupan kerja juga memiliki kontribusi yang cukup tinggi dalam pencapaian keterlibatan kerja. Bernadine & Russell (2008) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat dimaknai sebagai tingkat individu dapat memenuhi kebutuhan diri yang terpenting tatkala bekerja di satu organisasi. Quality of work life/kualitas kehidupan kerja mengacu pada pengaruh situasi kerja keseluruhan terhadap seorang individu, sehingga



keadaan tersebut mengarahkan kepada kesediaan anggota organisasi secara sukarela mengerjakan tugas-tugas diluar tugas resminya.

Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) digambarkan sebagai perwujudan serangkaian kondisi dan praktek yang disediakan oleh instansi atau organisasi secara objektif pada setiap pekerja seperti promosi, kondisi kerja, keterlibatan kerja, dan pengawasan yang demokratis pada setiap pekerja (Cascio, 2013).

Terwujudnya kualitas kehidupan kerja yang baik memberi manfaat dan keuntungan tidak hanya bagi pekerja, tetapi juga bagi instansi. Penelitian yang dilakukan oleh Dhivya (2015) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan keterlibatan kerja, komitmen pada organisasi, serta meningkatkan kecenderungan setiap pekerja untuk bertahan pada pekerjaannya. Kualitas kehidupan kerja yang baik juga memiliki efek terhadap kognisi yaitu kecenderungan setiap pekerja untuk mengubah orientasi belajar dan mengembangkan strategi belajar untuk mengeksplor setiap kondisi kerja. Studi lain juga menemukan adanya korelasi positif antara kualitas kehidupan kerja dengan efektivitas bekerja (Zin, 2014). Artinya, semakin baik kualitas kehidupan kerja maka setiap pekerja lebih terlibat dalam bekerja dan semakin efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ditambah lagi kualitas kehidupan kerja secara positif berkontribusi pada kuatnya suatu budaya organisasi (Mohan & Bowsher, 2014). Jadi, dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik akan memberi efek positif bagi setiap pekerja, serta menjadi keuntungan bagi sebuah instansi atau organisasi.

Djamin (2016) mengemukakan bahwa Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan keterlibatan kerja yang tinggi dipengaruhi profesionalisme, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya. Tjahjoanggoro. (2011) dalam penelitiannya menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara profesionalisme dengan keterlibatan kerja. Anggota Polri yang profesional mampu bekerja secara loyal dalam penanganan kasus-kasus kriminal yang mereka hadapi.

Profesionalisme dapat diartikan berupa pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja penuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya. Sebagai personil Polri yang profesional dapat dilihat dari adanya sikap perjuangan, pengabdian, kemampuan disiplin, maupun tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Tabah (2016), personil Polri yang mampu membangkitkan kedekatan emosional anggota terhadap organisasi, sehingga semangat juang untuk terus melakukan perbaikan telah menyatu dalam diri mereka, perilaku anggota Polri yang menjadi rumor selama ini semakin lama akan semakin berkurang, dan bahkan akan hilang sama sekali.

Dengan demikian citra Polri akan semakin meningkat dan menjadi kepercayaan masyarakat, Polri adalah mitra dan pengayom masyarakat. Tingkat komitmen yang tinggi akan menghasilkan loyalitas yang lebih tinggi, menumbuhkan kerjasama dan meningkatkan harga diri dan rasa memiliki yang lebih besar, kewibawaan, keterlibatan psikologik, dan merasakan suatu kesatuan yang bersifat integral dengan organisasi (Tabah, 2016).

Dari permasalahan di atas, peneliti menganggap penting melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Quality of Work Life dan Profesionalisme Terhadap Keterlibatan Kerja Personil SATLANTAS di Kepolisian Resort Kota Besar Medan"

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif menggunakan metode Skala sebagai alat pengumpulan data. Adapun yang menjadi subyek penelitian ini adalah Personel Polri Bagian SATLANTAS Polrestabes Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil Polri SATLANTAS yang berjumlah 164 personil. Teknik pengambilan sampel digunakan adalah dengan Tehnik Purposive Sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan karakteristik atau ciri-ciri. Karakteristik atau ciri-ciri adalah sebagai berikut: 1). Personil Polri berjenis kelamin laki-laki 2). Bertugas diluar kantor/di lapangan (jalan raya)

pada bagian Regident, BA Jaga Laka, BA Unit Dyaksa dan Banum Regident sejumlah: 65 orang. Dengan demikian jumlah sampel adalah berjumlah 65 orang.

Batasan mengenai Keterlibatan kerja merupakan kesediaan dan kesepakatan individu terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk mengungkap Keterlibatan Kerja digunakan skala yang disusun sendiri oleh penulis berdasarkan dimensi Keterlibatan Kerja Schaufeli dan Bakker (2014) yakni ;1. Vigor, 2. Dedication 3. Absorption

Batasan mengenai quality of work life adalah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan individu dengan cara mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan para pegawai memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerjanya dalam sebuah organisasi. Untuk mengungkap *quality of work life* para personil Polri di gunakan skala *quality of work life* berdasarkan dimensi kualitas kehidupan kerja menurut kerja (Lau & Bruce, 1998) yaitu: 1). Gaji dan Kesejahteraan, 2). Kesempatan untuk Mengembangkan Diri, 3). Keamanan Kerja, 4). Kebanggaan Pada Pekerjaan 5). Keterbukaan Dan Keadilan, 6). Kepercayaan Dan Keramahan.

Profesionalisme polisi adalah sikap dan cara berpikir subjek yang dilandasi ilmu kepolisian dan kode etik kepolisian dalam memberikan pelayanan terbaik demi terwujudnya ketertiban, keamanan serta tegaknya hukum di masyarakat, yang akan diungkap dengan menggunakan Skala Profesionalisme Polisi. Skala Profesionalisme Polisi yang akan digunakan didasarkan pada ciri-ciri profesionalisme, yaitu menggunakan teori ilmu pengetahuan untuk pekerjaan, keahlian yang didasarkan pada pelatihan atau pendidikan berjangka panjang, memberikan pelayanan terbaik bagi klien, memiliki otonomi dan cara mengontrol perilaku, serta mengembangkan kelompok profesi.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala keterlibatan kerja, skala *quality of work life* dan skala profesionalisme. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu untuk Pengaruh *quality of work life* dan profesionalisme terhadap keterlibatan kerja digunakan Analisis Regresi berganda. Penggunaan analisis regresi berganda akan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel.

Sebelum data-data yang terkumpul dianalisa, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian, menyebar berdasarkan prinsip kurve normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan rumus *Kolmogorov* dan *Smirnov*. Berdasarkan analisis tersebut, mengikuti sebaran normal, dimana diketahui hasil analisis dinyatakan mengikuti sebaran normal

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Quality Work of Life* dan Profesionalisme terhadap Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Polrestabes Medan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Quality Of Work Life (X1) dan profesionalisme (X2) terhadap Keterlibatan Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien Freg = 42,113; koefisien korelasi R = 0,703; $p < 0,000$. Diketahui nilai Ftabel = 3,10. Sebagai kriterianya jika Fhitung > Ftabel maka hipotesis yang dinyatakan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Berdasarkan kriteria tersebut maka diketahui bahwa hipotesis penelitian ini dinyatakan diterima, dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Quality Of Work Life dan Profesionalisme dengan Keterlibatan Kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Thakur, et al (2019) bahwa setiap organisasi tertarik untuk meningkatkan kinerja kerja karyawannya dengan menciptakan keterlibatan kerja yang baik. Kualitas kehidupan kerja/ Quality Of Work Life telah menjadi sangat penting untuk



kelancaran fungsi suatu organisasi. Studi penelitian saat ini, dengan demikian, berupaya menilai dampak Quality Of Work Life terhadap Keterlibatan Kerja dan dimensinya sehingga kinerja tercapai dengan baik. Thakur, et al (2019) melakukan penelitian terhadap sampel 270 karyawan HPPCL, dipilih dengan menggunakan teknik convenience sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa QWL yang dialami oleh karyawan HPPCL memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap tugas, kontekstual dan kinerja kerja secara keseluruhan, serta dampak yang signifikan. Dengan demikian, QWL adalah bidang yang menjadi perhatian organisasi. Studi ini juga membahas berbagai implikasinya bagi organisasi yang bersangkutan, meningkatkan kinerja karyawannya secara keseluruhan (menekankan pada peningkatan tugas dan kinerja kontekstual mereka) dengan mengadopsi berbagai langkah untuk meningkatkan QWL mereka.

Dalam mencapai hasil kerja maksimum Personil Polri dibutuhkan keterlibatan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayan masyarakat dalam bentuk kualitas hasil pelayanannya, karena personil Polri merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan masyarakat, (Muhammad, 2010). Keterlibatan kerja adalah bentuk komitmen seorang karyawan dalam melibatkan peran dan kepedulian terhadap pekerjaan baik secara fisik, pengetahuan dan emosional sehingga menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat penting serta memiliki keyakinan kuat untuk mampu menyelesaikannya.

Personil Polri yang memiliki keterlibatan kerja, menurut Schein (2016) yaitu ketika mampu fokus dan menghabiskan waktu untuk bekerja, memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, memiliki rasa puas dengan pekerjaannya. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasi, memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk pekerjaannya, dan memiliki motivasi yang tinggi.

Ching (2015) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja. Saxena (2015) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berkaitan dengan psikologi individu yang penting bagi citra individu. Keterlibatan kerja terkait karakteristik pribadi serta sifat dari tugas yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar karyawan mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuannya dalam pekerjaannya (Bakker, 2012). Ketika karyawan diberikan peluang untuk berkontribusi melalui ide-ide dan saran dalam pengambilan sebuah keputusan, yang mana dapat meningkatnya kinerja yang karyawan dilibatkan dalam membuat keputusan yang optimal yang dilihat sudut pandang yang beragam (Breevaart, 2015).

Beberapa faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja, selain faktor eksternal maka faktor internal yaitu quality of work life/kualitas kehidupan kerja juga memiliki kontribusi yang cukup tinggi dalam pencapaian keterlibatan kerja. Bernadine & Russell (2008) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat dimaknai sebagai tingkat individu dapat memenuhi kebutuhan diri yang terpenting tatkala bekerja di satu organisasi. Quality of work life/kualitas kehidupan kerja mengacu pada pengaruh situasi kerja keseluruhan terhadap seorang individu, sehingga keadaan tersebut mengarahkan kepada kesediaan anggota organisasi secara suka rela mengerjakan tugas-tugas diluar tugas resminya.

Kualitas kehidupan kerja (quality of work life) digambarkan sebagai perwujudan serangkaian kondisi dan praktek yang disediakan oleh instansi atau organisasi secara objektif pada setiap pekerja seperti promosi, kondisi kerja, keterlibatan kerja, dan pengawasan yang demokratis pada setiap pekerja (Cascio, 2013).

Terwujudnya kualitas kehidupan kerja yang baik memberi manfaat dan keuntungan tidak hanya bagi pekerja, tetapi juga bagi instansi. Penelitian yang dilakukan oleh Dhivya (2015) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan keterlibatan kerja, komitmen pada organisasi, serta meningkatkan kecenderungan setiap pekerja untuk bertahan pada pekerjaannya. Kualitas kehidupan kerja yang baik juga memiliki efek terhadap kognisi yaitu kecenderungan setiap pekerja untuk mengubah orientasi belajar dan mengembangkan strategi belajar untuk mengeksplor setiap kondisi kerja. Studi lain juga menemukan adanya korelasi positif antara kualitas kehidupan kerja dengan efektivitas bekerja

(Zin, 2014). Artinya, semakin baik kualitas kehidupan kerja maka setiap pekerja lebih terlibat dalam bekerja dan semakin efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ditambah lagi kualitas kehidupan kerja secara positif berkontribusi pada kuatnya suatu budaya organisasi (Mohan & Bowsher, 2014). Jadi, dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik akan memberi efek positif bagi setiap pekerja, serta menjadi keuntungan bagi sebuah instansi atau organisasi.

Djamin (2016) mengemukakan bahwa Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan keterlibatan kerja yang tinggi dipengaruhi profesionalisme, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya. Tjahjoanggoro. (2011) dalam penelitiannya menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara profesionalisme dengan keterlibatan kerja. Anggota Polri yang professional mampu bekerja secara loyal dalam penanganan kasus-kasus kriminal yang mereka hadapi.

Profesionalisme dapat diartikan berupa pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja penuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya. Sebagai personil Polri yang professional dapat dilihat dari adanya sikap perjuangan, pengabdian, kemampuan disiplin, maupun tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Tabah (2016), personel Polri yang mampu membangkitkan kedekatan emosional anggota terhadap organisasi, sehingga semangat juang untuk terus melakukan perbaikan telah menyatu dalam diri mereka, perilaku anggota Polri yang menjadi rumor selama ini semakin lama akan semakin berkurang, dan bahkan akan hilang sama sekali.

Dengan demikian citra Polri akan semakin meningkat dan menjadi kepercayaan masyarakat, Polri adalah mitra dan pengayom masyarakat. Tingkat komitmen yang tinggi akan menghasilkan loyalitas yang lebih tinggi, menumbuhkan kerjasama dan meningkatkan harga diri dan rasa memiliki yang lebih besar, kewibawaan, keterlibatan psikologik, dan merasakan suatu kesatuan yang bersifat integral dengan organisasi (Tabah, 2016).

Pengaruh *Quality Work of Life* terhadap Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Polrestabes Medan

Temuan lain dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Quality Of Work Life terhadap Keterlibatan Kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,547; hal ini berarti semakin baik Quality Of Work Life, maka akan semakin baik Keterlibatan Kerja. Quality Of Work Life memberikan sumbangan efektif kepada variabel Keterlibatan Kerja sebesar $(0,315 \times 0,547 = 0,172)$ atau setara dengan 17,2%.

Personil Satlantas memiliki peran strategis dalam bidang ketertiban dan keamanan masyarakat. Di dalam usaha meningkatkan mutu pelayanan masyarakat harus dipertimbangkan juga mengenai kompetensi yang dimiliki para personil Polri, yang mengarah pada sejauhmana keterlibatan kerja mereka sehingga menghasilkan kinerja mereka menjadi baik.

Keterlibatan kerja personil Satlantas merupakan sesuatu yang sangat penting dalam pencapaian organisasi, perlu untuk mengarahkan dan membina personil Polrinya agar mereka mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan tugas terutama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai personil Polri.

Dengan keterlibatan kerja personil Satlantas yang baik maka proses penyelesaian kasus-kasus yang terjadi di jalan raya maupun ditengah masyarakat dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Banyak tugas dan pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan, frekuensi penyelesaian tugas dan pekerjaan yang sangat tinggi, kerja sama yang baik dari para personil Satlantas, munculnya gagasan dan tindakan-tindakan terbaru untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dari para personil Satlantas, keterlibatan kerja yang tinggi dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang mempunyai tanggung jawab besar.

Dalam proses pengambilan keputusan organisasi kepolisian selalu diperhitungkan berbagai aspek kualitas kehidupan kerja personil Polri agar tidak terjadi kontra produktif sehingga menimbulkan kinerja personil Polri yang tinggi. Kasus kontra produktif akibat



menurunnya kinerja dapat saja terjadi apabila dengan suatu kebijakan baru para personil Satlantas merasa terkurangi haknya atau berkurang kesempatan untuk berkembang, berpartisipasi, aspek imbalan dan kenyamanan dalam bekerja (Usman, 2009).

Sebaliknya program kualitas kehidupan kerja dimaksudkan agar dilakukan perbaikan terus menerus untuk meningkatkan kinerja, misalnya dengan memberi kesempatan yang lebih baik dalam berpartisipasi, tantangan, harapan, kesejahteraan, dan kesempatan bekerja yang lebih menjanjikan (Usman, 2009).

Dalam penelitiannya, Mc Neese-Smith (1996) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berhubungan signifikan positif yang ditunjukkan dengan nilai Pearson (r) sebesar 0,31 (significance pada level 0,001) terhadap keterlibatan kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berhubungan positif yang signifikan terhadap keterlibatan kerja. Sedangkan dalam penelitian Ellyasari (2018) kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh sebesar 24,5% terhadap keterlibatan kerja lebih rendah dari penelitian Mc Neese-Smith. Lain halnya pada penelitian yang dilakukan oleh Budiansyah, dkk (2015) diperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh sebesar 16% terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Raeissi, et al (2019) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang tinggi mengarah pada keterlibatan kerja tinggi oleh karyawan, karena karyawan adalah aset paling penting dalam organisasi. Untuk memiliki kinerja terbaik, mereka harus terlibat secara penuh dalam bekerja, dengan demikian mereka perlu puas, untuk mencapai kualitas kepuasan mereka dari kehidupan kerja dapat digunakan untuk mencapai kinerja yang lebih besar. Kualitas kehidupan kerja berdampak pada pekerjaan. Penelitian Raeissi, et al (2019) ini dicapai berdasarkan dua metode, kuantitatif dan kualitatif (metode campuran). Populasi termasuk 70 karyawan dan manajer dari berbagai tingkatan. Dalam menganalisis data digunakan, korelasi dan regresi. Berdasarkan hipotesis yang dikembangkan, hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan pada pekerjaan karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kualitas hidup kerja yang tinggi menyebabkan kinerja pekerjaan yang tinggi, dengan ditandai oleh keterlibatan kerja yang tinggi.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Polrestabes Medan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Profesionalisme dengan Keterlibatan Kerja dengan koefisien korelasi 0,646; hal ini menunjukkan, semakin tinggi profesionalisme maka akan semakin baik Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Polrestabes Medan, dan sebaliknya, semakin rendah profesionalisme maka akan semakin rendah keterlibatan kerjanya. Profesionalisme memberikan sumbangan efektif kepada variabel Keterlibatan Kerja sebesar $(0,500 \times 0,646 = 0,323)$ atau setara dengan 32,3%.

Keterlibatan kerja bagi instansi Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) sangat penting, karena pada hakekatnya ada dua tugas bagi mereka yakni menegakkan hukum dan memelihara keamanan serta ketertiban umum. Hakekat tugas tersebut mengisyaratkan adanya kompleksitas lingkungan tugas yang menjangkau segenap kehidupan masyarakat. Khususnya yang berkaitan dengan kerawananpolisi dan sumber-sumber penyebab dari segala macam gangguan yang selalu menindakkan kerawanan polisi. Pekerjaan polisi adalah sebuah pengabdian yaitu sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Personil Satlantas akan bertugas dengan baik dan berjalan lancar jika memiliki dengan keterlibatan kerja (job involvement) yang tinggi. Keterlibatan terhadap pekerjaan yang dipandang sebagai bagian penting bagi kehidupan psikologis personil Satlantas tersebut, sehingga polisi akan mengimplementasikan waktu, bakat, dan tenaganya ke dalam pekerjaan. Dengan demikian, implikasinya bagi personil polisi yang mempunyai tingkat keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan, selalu akan lebih banyak mengarahkan waktu, pikiran, dan tenaganya di dalam pekerjaan. Keterlibatan kerja menunjukkan seberapa besar seseorang tertarik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Adanya rasa keterlibatan kerja bukan saja sekedar

rasa “senang” dan “puas” terhadap pekerjaan melainkan menciptakan “rasa turut memiliki” dan “rasa turut bertanggung jawab” terhadap pekerjaan. Selain itu, menimbulkan rasa percaya diri untuk bekerja lebih baik, dan menghasilkan pelayanan yang bermutu.

Personil Satlantas sebagai anggota Kepolisian adalah salah satu pekerjaan yang memiliki tanggung jawab moral yang besar. Personil Satlantas adalah penegak moralitas masyarakat secara konkrit. Banyak pekerjaan atau profesi yang sebenarnya bertujuan membangun moralitas, seperti guru, jaksa, dan lain-lain. Tetapi profesi tersebut terbatas menghimbau agar moralitas berjalan dengan baik, sedangkan polisi diberi undang-undang untuk menegakkan moralitas secara nyata. Pekerjaan sebagai polisi adalah sebuah profesi yang rumit dalam sebuah peradaban yang kompleks, sehingga mereka dituntut untuk memiliki profesionalisme yang tinggi. Karena profesi ini mengurus segala aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Menggambarkan pekerjaan polisi sebagai pekerjaan yang sangat memungkinkan terjadinya gangguan secara psikologis. Kompleksitas tugas menyebabkan polisi hampir tidak mempunyai waktu luang untuk berekreasi karena kasus yang datang silih berganti.

Profesionalisme pada polisi merupakan sikap, cara berpikir, tindakan, perilaku yang dilandasi oleh ilmu kepolisian yang diabdikan pada kemanusiaan, dalam wujud terselenggaranya ketertiban, keamanan, serta tegaknya hukum. Setiap tindakan yang dilandasi hal-hal tersebut di atas adalah tindakan polisi yang profesional.

Penilaian tentang profesional atau tidaknya seseorang dalam menjalankan suatu profesi dilihat dari hasil pekerjaannya, yaitu yang berupa mutu jasa atau baik-buruk penanganan fungsinya. Anoraga (1998) menyatakan bahwa dalam profesionalisme terkandung dua unsur, yaitu unsur keahlian dan unsur panggilan. Kedua hal tersebut harus terpadu secara manunggal untuk membuat seseorang menjadi profesional. Keahlian atau kecakapan teknik tersebut diperoleh melalui suatu proses belajar dan latihan yang dilakukan secara terus menerus, yang kemudian digunakan untuk mewujudkan prestasi dalam pekerjaannya.

Profesionalitas berkaitan dengan masalah moral yang dibakukan menjadi kode etik, dan adanya pelanggaran kode etik menunjukkan adanya masalah moral dalam tubuh polisi. Perlu ada perbaikan moral pada penyidik agar penyidikan dapat berlangsung dengan baik dan benar sesuai harapan.

Polisi dipandang sebagai sebuah profesi, maka profesi polisi tersebut haruslah dilaksanakan secara profesionalisme. Seorang polisi yang profesionalisme digambarkan sebagai seorang ahli yang memiliki pengetahuan khusus dalam suatu bidang tertentu yang dianggap penting dalam kehidupan masyarakat. Oleh karena itu, profesionalisme bagi Polisi sangat penting untuk ditingkatkan dan dimantapkan dalam rangka mewujudkan harapan masyarakat terhadap sosok-sosok polisi yang ideal.

Dalam rangka mewujudkan tuntutan tersebut Direktorat Lalu Lintas telah menyusun Program Pembangunan Polisi Lalu Lintas 5 (Lima) tahun kedepan dan perubahan struktur organisasi menjadi organisasi yang berada langsung di bawah Kapolri, dengan maksud dan tujuan agar Masyarakat pemakai jalan memahami dan yakin kepada Polantas sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat dalam kegiatan Pendidikan Masyarakat lalu lintas, penegakan hukum lalu lintas, pengkajian masalah lalu lintas, registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, demi tercapainya keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas. (Mabes Polri, 2017), hal ini menuntut sikap positif pada jajaran Satlantas untuk berkontribusi dalam pekerjaannya.

Sikap positif itu berupa kemampuan untuk terlibat secara penuh dalam melaksanakan pekerjaannya. Keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu ditingkatkan untuk kemajuan organisasi sehingga bisa menghasilkan kerja yang maksimal. Menurut Robbins dan Coulter (2012) keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performa kerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya. Individu dengan keterlibatan kerja yang tinggi sangat mengidentifikasi dan sangat peduli terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

Keterlibatan mengarah pada adanya kesiapan dan kesediaan individu untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi kepentingan dan kelangsungan organisasi. Personel Polri yang bersedia melibatkan diri secara penuh dalam pekerjaan mereka yang diyakini sebagai mekanisme penyaluran kontribusi mereka untuk pencapaian tujuan organisasi (Magrietha, 2012). Robbins (2015) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang mengukur derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya yang dipersiapkan sebagai penting untuk harga diri. Individu dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

Menurut Bakker, et al (2010), ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja yakni job resource berkaitan tentang darimana beban kerja yang dimiliki berasal, faktor yang kedua yakni sailence of job resources berkaitan dengan tingkat pentingnya suatu sumber pekerjaan yang dimiliki, yang terakhir yakni personal resources yakni berkaitan dengan karakteristik para karyawan atau individu itu sendiri, seperti kepribadian, nilai kerja, moril kerja, kemampuan adaptasi, Kesediaan Menghadapi Perubahan, kepuasan kerja, Kualitas kehidupan kerja, sikap kerja berupa profesionalisme, disiplin kerja, dan beban kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Satoto, (2017) menemukkan bahwa peranan profesionalitas menyumbangkan pengaruh terhadap keterlibatan anggota kepolisian sebesar 32,4%. Penelitian ini dilakukan terhadap 251 orang personil Brimob. Dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Quality Of Work Life (X1) dan profesionalisme (X2) terhadap Keterlibatan Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien Freg = 42,113; koefisien korelasi R = 0,703; p < 0,000. Diketahui nilai Ftabel = 3,10. Sebagai kriterianya jika Fhitung > Ftabel maka hipotesis yang dinyatakan dalam penelitian ini dinyatakan diterima (Azwar, 1999). Berdasarkan kriteria tersebut maka diketahui bahwa hipotesis penelitian ini dinyatakan diterima, dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Quality Of Work Life dan Profesionalisme dengan Keterlibatan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas (quality of work life dan profesionalisme) terhadap keterlibatan kerja adalah sebesar 46,4%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 53,6% pengaruh dari faktor lain terhadap keterlibatan kerja yang tidak dilihat dalam penelitian ini.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Quality Of Work Life terhadap Keterlibatan Kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,547; hal ini berarti semakin baik Quality Of Work Life, maka akan semakin baik Keterlibatan Kerja. Quality Of Work Life memberikan sumbangan efektif kepada variabel Keterlibatan Kerja sebesar $(0,315 \times 0,547 = 0,172)$ atau setara dengan 17,2%. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Profesionalisme dengan Keterlibatan Kerja dengan koefisien korelasi 0,646; hal ini menunjukkan, semakin tinggi profesionalisme maka akan semakin baik Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Polrestabes Medan, dan sebaliknya, semakin rendah profesionalisme maka akan semakin rendah keterlibatan kerjanya. variabel Profesionalisme memberikan sumbangan efektif kepada variabel Keterlibatan Kerja sebesar $(0,500 \times 0,646 = 0,323)$ atau setara dengan 32,3%.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (1998). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
Bakker, A. B., Demerouti, E., & Brummelhuis, L.L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 555-564. doi: 10.1016/j.jvb.2011.08.008

- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Heuvel, M. V. D. (2015). Leader-member exchange, work engagement, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 754-770. doi: 10.1108/JMP-03-2013-0088
- Bruce, E.M, RSM Lau, and Johnson, S.K., (2009), "A Longitudinal Study of Quality of Work Life and Business Performance". *Business Review.. LVIII(2)*, 3-7
- Cascio, W.F, (2013), *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Worklife, Profits*. Fourth Edition. Singapore: Mc Graw Hills Inc. 234-245.
- Ching-Fu, C., & Ya-Ling, K. (2015). The role of work engagement and job tenure as moderators of the burnout–performance relationship among flight attendants. Diunduh dari www.wctr2013rio.com. Pada tanggal 12 Desember 2020.
- Dhivya, A. S., & Sripirabaa, B. (2015). The impact of quality of work life on work engagement: An empirical study. *International Journal of Management*, 6(1), 139-150. Diunduh dari <http://www.iaeme.com/IIM.asp>
- Djamin, A. (2000). Pengembangan Sistem Manajemen Personel Polri Di Masa Depan. *Jurnal Polisi Indonesia*. Tahun 2. Halaman 47-54. Program Pascasarjana Kajian Ilmu Kepolisian Universitas Indosnesia -Yayasan Obor Indonesia.
- Djamin, A., (2004). *Menuju Polri Mandiri Yang Profesional*. Cetakan Kedua. Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.
- Hall, C.S., dan Lindzey, G. (1993). *Treories of Personality. Teori-Teori Sifat dan Behavioristik*. Alih Bahasa: oleh A. Supratiknya. Yogyakarta: Kanisius
- Lau R.S.M & May, E.B. (2008). A Win-Win Paradigm For Quality of Work Life and Business Performance. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 9 No.3.
- Mohan, L.Bowsher., (2014). Quality of work life sustains vibrant organization culture: A study on kerafed oil complex. *International journal of humanities and social science*, 217-222
- Muhammad, F. (2010). Pengubahan Perilaku dan Kebudayaan Dalam Rangka Peningkatan Kualitas Pelayanan Polri. *Jurnal Polisi Indonesia*. Tahun 2. Halaman 47-54. Program Pascasarjana Kajian Ilmu Kepolisian Universitas Indonesia-Yayasan Obor Indonesia.
- Robbins, S.P. (2011). *Organizational Behavior Konsepth, Conrtroversies, Aplication* Eighth Edition. Prentice Hall Internasional.
- Robbins, S.P., (2007), *Teori Organisasi: Stuktur, Desain dan Aplikasi*, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, alih bahasa Jusuf Udaya, Arcan, Jakarta, hlm. 479.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A. (2014). UWES: Utrecht Work Engagement Scale. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.
- Schein, E.H, (2016). *Psikologi Organisasi, Terjemahan Indonesia*. Jakarta : LPPM dan Pustaka Binaman Pressindo.
- Tabah, A. (2001). *Menatap Dengan Mata Hati Polisi Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Tabah, A. (2016). *Reformasi Kepolisian*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP). 2002. Pasal 4 sampai dengan Pasal 11. (Pasal 16 UU No 2 Tahun 2002.
- Zin, R.M. (2014), " Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment", *Gajahmada International Journal of Business*, 6(3), 323-334

