

**PENGARUH DIMENSI KEPUASAN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
HIDUP PADA ANGGOTA DIREKTORAT SAMAPTA POLDA DAERAH  
ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Disusun oleh:

**Agustinus Agung Triantono**

**NPM: 14 03 21412**

Dosen Pembimbing:

**Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D.**

**INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dimensi kepuasan kerja terhadap kepuasan hidup. Subjek dalam penelitian ini yaitu 150 orang anggota kepolisian di Direktorat Samapta Polda Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah bekerja selama minimal 5 tahun. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan dua alat ukur, yaitu skala kepuasan kerja yang diadaptasi dari AJDI (*The Abridged Job Descriptive Index*) yang disusun oleh Stanton *et al.* (2001) dan skala kepuasan kerja yang diadaptasi dari SWLS (*the Satisfaction With Life Scale*) yang disusun oleh Diener *et al.* (1985).

Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.0 *for Windows*. Perolehan nilai  $r^2 = 0,760$  dan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Di samping itu, hasil analisis data terhadap masing-masing dimensi kepuasan kerja menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara pekerjaan dengan kepuasan hidup ( $p = 0,000$ ), ada pengaruh positif antara gaji dengan kepuasan hidup ( $p = 0,000$ ), ada pengaruh positif antara promosi dengan kepuasan hidup ( $p = 0,044$ ), ada pengaruh positif antara supervisi dengan kepuasan hidup ( $p = 0,023$ ), dan ada pengaruh positif antara rekan kerja dengan kepuasan hidup ( $p = 0,001$ ). Dengan demikian, seluruh hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Mencapai kepuasan hidup merupakan harapan setiap manusia di dunia ini. Untuk mencapai kepuasan hidup seseorang akan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dalam kehidupannya apapun bidang pekerjaan yang dijalankannya. Erdogan *et al.*, (2012) menyatakan bahwa individu yang memiliki kepuasan hidup yang tinggi akan lebih berkomitmen pada pekerjaan dan organisasinya, serta menghasilkan kinerja dan produktivitas yang lebih baik bagi tempat kerjanya. Sejalan dengan hal tersebut, Purnama (2014) menyatakan bahwa kepuasan hidup seseorang juga mempengaruhi semangat hidup dan kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri pada berbagai perubahan, baik dalam dirinya sendiri maupun perubahan kondisi di lingkungan sekitarnya. Salah satu aspek penting dari kepuasan hidup manusia adalah kepuasan yang dirasakannya dalam aktivitas kerja. Umumnya, individu dengan status bekerja akan merasa lebih puas dalam hidupnya daripada individu yang tidak bekerja (Argyle, 2001). Bekerja dimaknai bukan hanya sebagai sarana dalam pemenuhan kebutuhan hidup saja, namun juga dimaknai sebagai wadah untuk mengekspresikan keahlian dan kesungguhan dalam bekerja.

Setiap manusia selalu berusaha untuk mencapai kepuasan dalam hidupnya apapun profesi yang dijalannya, termasuk profesi sebagai anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) yang merupakan bagian dari

birokrasi pemerintah yang berfungsi sebagai penegak hukum dan pemeliharaan ketertiban umum di Direktorat Samapta POLDA Daerah Istimewa Yogyakarta yang bergerak dalam bidang keamanan dan ketertiban masyarakat. Direktorat Samapta POLDA Daerah Istimewa Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Ring Road Utara, Sanggrahan, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55283, selaku salah satu struktur fungsi kepolisian memiliki visi yaitu terwujudnya Direktorat Sabhara yang profesional, unggul, terpercaya, berkepribadian dalam rangka menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat guna mendukung terciptanya Yogya Istimewa berlandaskan semangat gotong-royong. Dalam sebuah penelitian mengenai kepolisian, menurut Djatmika (dalam Wicaksana & Shaleh, 2017) tugas ini bukanlah suatu pekerjaan yang mudah. Dalam menjalankan tugas sebagai pelayan masyarakat, seorang polisi harus mampu menahan perasaannya, sanggup menahan egonya, sehingga orang yang dilayani merasa senang, puas dan merasa dihormati. Salah satu sikap mutlak yang harus dipenuhi seorang anggota polisi di Direktorat Samapta POLDA Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai pengemban “pelayanan masyarakat”, harus merasa lebih rendah dari masyarakat yang dilayani.

Profesi sebagai anggota kepolisian merupakan profesi yang sangat penting bagi keamanan dan ketertiban masyarakat di negara Indonesia ini, seperti yang diatur dalam pasal 13 Undang-undang No. 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, disebutkan bahwa tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah memelihara keamanan dan

ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu penting sekali bagi anggota kepolisian untuk merasakan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya sehingga mampu dapat bekerja dengan baik dalam menjalankan tugas yang berat dan beresiko. Kepuasan kerja adalah konsep yang sangat penting untuk kepolisian di negara-negara berkembang di seluruh dunia (Buker H & Dolu O, 2010). Pentingnya kepuasan kerja pada organisasi kepolisian menurut Hoath *et al* (dalam Solomon *et al.*, 2017) adalah sikap pekerja yang negatif termasuk tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat memengaruhi kinerja pekerjaan secara kuantitas dan kualitas layanan penegakan hukum secara negatif. Kedua, sikap polisi yang negatif terhadap pekerjaan mereka dapat mempengaruhi pandangan dan persepsi publik tentang organisasi penegak hukum dan petugasnya, sehingga merusak hubungan antara polisi dengan masyarakat. Alasan ketiga yang dicantumkan adalah bahwa organisasi kepolisian memiliki kewajiban moral untuk menunjukkan kepedulian terhadap anggotanya dan mempromosikan sikap terkait pekerjaan di antara mereka. Keempat, kepuasan kerja mendorong tingkat stres yang lebih rendah dan lebih sedikit adanya gejala stres seperti absensi, kelelahan, dan alkoholisme pada anggota kepolisian.

Vandenberhge (2011) berpendapat bahwa pekerjaan merupakan salah satu aspek dalam meningkatkan kebahagiaan seseorang. Ketika seseorang menjadikan pekerjaan sebagai hal yang utama dan memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerja, maka seseorang akan menunjukkan kinerja

yang maksimal contohnya pada pelayanan pada masyarakat. Apabila seseorang menunjukkan kenyamanan dan kepuasan di tempat kerja maka dapat dikatakan seseorang tersebut memiliki kebahagiaan di tempat kerja tersebut (Wright & Bonnet, 2007). Agho, Mueller dan Price (dalam Buitendach & De Witte, 2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi pribadi dari kondisi yang ada dalam pekerjaan, atau hasil yang muncul sebagai akibat dari memiliki pekerjaan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Luthans (2005) terdapat 5 dimensi kepuasan kerja antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk promosi, supervisi, dan rekan kerja. Dalam menciptakan kepuasan kerja yang merupakan bagian dari kepuasan hidup, 5 dimensi kepuasan kerja harus diperhatikan oleh organisasi demi mencapai dan mempertahankan kepuasan kerja dan setiap pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan prestasi dan motivasi kerja yang merupakan bagian dari kepuasan kerja.

Karakteristik pekerjaan dapat menjadi salah satu faktor tepernuhnya kepuasan dalam bekerja. Anggota polisi bekerja dengan perasaan senang jika pekerjaan tersebut memberikan kesempatan untuk memaksimalkan kemampuannya, memberikan pilihan tugas yang sesuai kemampuannya, dan memberikan umpan balik sesuai dengan harapan individu tersebut. Dalam penggajian yang merupakan hal vital, penggajian tidak selalu fokus terhadap nominal melainkan pada kebijakan administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji. Posisi diorganisasi perlu dipertimbangkan untuk dipromosikan dengan

mempertimbangkan apa yang telah dicapai oleh anggota kepolisian tersebut dan seberapa lama anggota kepolisian tersebut telah mengabdikan. Prestasi anggota polisi perlu diapresiasi dan promosi bisa dianggap sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi terhadap anggota polisi tersebut. Arahan dari atasan juga tidak kalah penting untuk diperhatikan oleh sebuah organisasi karena hal tersebut dapat berpengaruh pada kepuasan anggotanya.

Kepemimpinan atasan memiliki dampak yang cukup besar terhadap kepuasan kerja. Di samping itu, rekan kerja yang baik dan kooperatif juga dapat mendukung anggota kepolisian untuk dapat bekerja dengan nyaman, baik bekerja secara individu maupun dalam tim. Komunikasi yang terjalin dengan baik antar anggota polisi di organisasi kepolisian mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam individu tersebut, terlebih jika rekan kerja tersebut memiliki sikap yang baik maka akan tercipta situasi kerja yang menyenangkan. Individu yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka kehidupan pribadi atau kehidupan sosialnya akan tidak bahagia sehingga hal tersebut berdampak pada rendahnya kepuasan kerja (Uyargil, dalam Aydintan dan Koc, 2016).

Tingkat kepuasan kerja pada organisasi kepolisian sering kali terlihat pada ruang lingkup tugasnya, yaitu bidang pembinaan dan operasional. Di dalam dua bidang tugas tersebut terdapat mekanisme pembagian tugas yang berbeda, yaitu antara unsur pengawas dan pembantu pimpinan serta unsur pendukung (bidang pembinaan) yang mengemban tugas administrasi dan staff sedangkan unsur pelaksana tugas pokok (bidang operasional) lebih kepada

tugas-tugas fungsi operasional kepolisian yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Hal inilah yang terkadang dapat menimbulkan terjadinya perbedaan tingkat kepuasan kerja pada diri anggota kepolisian. Penjelasan yang senada juga disampaikan oleh Robbins (dalam Wibowo, 2010) bahwa dalam suatu organisasi di mana sebagian besar pekerjanya memperoleh kepuasan kerja, namun tidak tertutup kemungkinan terdapat sebagian kecil diantaranya merasakan ketidakpuasan.

Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh dari dimensi-dimensi kepuasan kerja antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi dan rekan kerja terhadap kepuasan hidup pada anggota kepolisian Direktorat Samapta POLDA Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini dapat menjadi pengetahuan untuk organisasi kepolisian dan pemerintah sebagai dasar melakukan identifikasi dan evaluasi terkait kepuasan kerja di organisasi tersebut serta pengaruhnya terhadap kepuasan hidup.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah di sampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah yang di susun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana persepsi anggota kepolisian terhadap dimensi pekerjaan di Direktorat Samapta POLDA Daerah Istimewa Yogyakarta?
- 2) Bagaimana persepsi anggota kepolisian terhadap dimensi gaji di Direktorat Samapta POLDA Daerah Istimewa Yogyakarta?

- 3) Bagaimana persepsi anggota kepolisian terhadap dimensi promosi di Direktorat Samapta POLDA Daerah Istimewa Yogyakarta?
- 4) Bagaimana persepsi anggota kepolisian terhadap dimensi supervisi di Direktorat Samapta POLDA Daerah Istimewa Yogyakarta?
- 5) Bagaimana persepsi anggota kepolisian terhadap dimensi rekan kerja di Direktorat Samapta POLDA Daerah Istimewa Yogyakarta?
- 6) Bagaimana persepsi anggota kepolisian terhadap kepuasan hidup di Direktorat Samapta POLDA Daerah Istimewa Yogyakarta?
- 7) Apakah dimensi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan hidup pada anggota kepolisian di Direktorat Samapta POLDA Daerah Istimewa Yogyakarta?

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk mempersempit permasalahan agar tidak terlalu luas dan menimbulkan banyak persepsi, maka batasan masalah dalam penelitian ini terbatas pada:

1. Penelitian ini ditujukan kepada anggota kepolisian di Direktorat Samapta POLDA Daerah Istimewa Yogyakarta dengan telah bekerja minimal 5 tahun.
2. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Luthans (2005) terdapat 5 dimensi kepuasan kerja antara lain:
  - a. Pekerjaan itu sendiri  
Yang dimaksud dari pekerjaan itu sendiri adalah karakteristik pekerjaan atau posisi karyawan tersebut (Luthans, 2005).

b. Gaji

Yang dimaksud dari gaji adalah perhitungan penggajian, adanya berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji (Luthans, 2005).

c. Kesempatan untuk promosi

Yang dimaksud dari kesempatan untuk promosi adalah apresiasi organisasi terhadap karyawan berupa kenaikan pangkat sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan tersebut (Luthans, 2005).

d. Supervisi

Yang dimaksud dari supervisi adalah arahan dan pengawasan dari atasan terkait pekerjaan tersebut (Luthans, 2005).

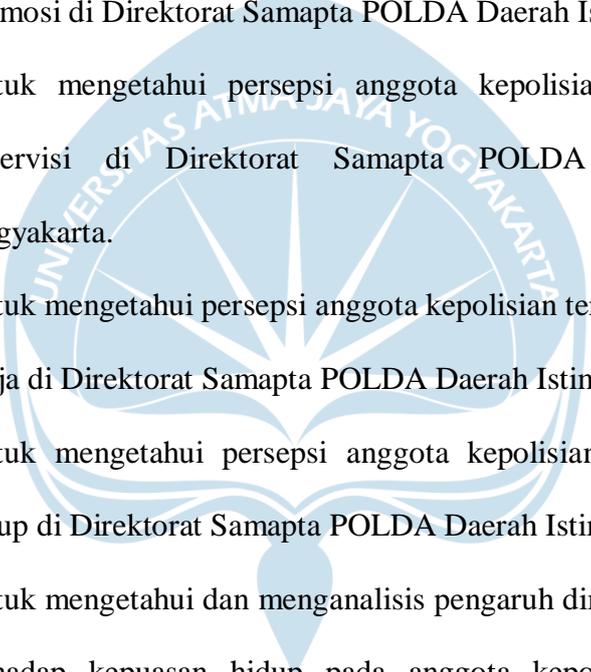
e. Rekan kerja

Yang dimaksud dari rekan kerja adalah rekan kerja yang baik dan kooperatif yang dapat mendukung karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman, baik bekerja secara individu maupun bekerja dalam tim (Luthans, 2005).

Kepuasan hidup adalah cara individu memahami kehidupannya dan bagaimana perasaan mereka mengenai masa depannya (Frisch, 2006).

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- 
- a. Untuk mengetahui persepsi anggota kepolisian terhadap dimensi pekerjaan di Direktorat Samapta POLDA Daerah Istimewa Yogyakarta.
  - b. Untuk mengetahui persepsi anggota kepolisian terhadap dimensi gaji di Direktorat Samapta POLDA Daerah Istimewa Yogyakarta.
  - c. Untuk mengetahui persepsi anggota kepolisian terhadap dimensi promosi di Direktorat Samapta POLDA Daerah Istimewa Yogyakarta.
  - d. Untuk mengetahui persepsi anggota kepolisian terhadap dimensi supervisi di Direktorat Samapta POLDA Daerah Istimewa Yogyakarta.
  - e. Untuk mengetahui persepsi anggota kepolisian terhadap dimensi rekan kerja di Direktorat Samapta POLDA Daerah Istimewa Yogyakarta.
  - f. Untuk mengetahui persepsi anggota kepolisian terhadap kepuasan hidup di Direktorat Samapta POLDA Daerah Istimewa Yogyakarta.
  - g. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dimensi kepuasan kerja terhadap kepuasan hidup pada anggota kepolisian di Direktorat Samapta POLDA Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperbanyak bukti-bukti empiris mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kepuasan hidup pada anggota kepolisian di Direktorat Samapta POLDA Daerah Istimewa

Yogyakarta. Penelitian ini juga berfungsi sebagai pengaplikasian dari teori-teori yang telah diperoleh selama masa perkuliahan berlangsung. Selain itu juga sebagai tambahan referensi, wawasan dan pengetahuan yang berhubungan dengan penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang akurat bagi Kepolisian Republik Indonesia khususnya Direktorat Samapta POLDA Daerah Istimewa Yogyakarta mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kepuasan hidup di Direktorat Samapta POLDA Daerah Istimewa Yogyakarta. Diharapkan kelak ada sikap dan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini disusun secara sistematis, maka susunan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **Bab I : Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **Bab II : Landasan Teori**

Bab ini berisikan tentang uraian teoritis yang digunakan sebagai dasar teori yang mendukung penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis.

### **Bab III : Metode Penelitian**

Bab ini membahas mengenai jenis dan tempat penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian ,instrumen penelitian dan metode analisis data.

#### Bab IV : Analisis Data

Bab ini berisi pembahasan mengenai analisis serta pengujian terhadap jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan dan hasil yang diperoleh dalam penelitian.

#### Bab V : Penutup

Bab ini berisikan tentang kesimpulan, implikasi manajerial dan saran sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan berdasarkan dari hasil analisis penelitian.

