



INSAN

Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/index.php/JPKM>

p-ISSN 2528-0104 | e-ISSN 2528-5181



ARTIKEL PENELITIAN

Etos Kerja pada Anggota Kepolisian Ditinjau dari Persepsi Dukungan Organisasi dan Dukungan Sosial Keluarga

EKSHALANTY PERMATA*, ADITYA NANDA PRIYATAMA, & PRATISTA ARYA SATWIKA
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran, Universitas Sebelas Maret Surakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; 1) hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan dukungan sosial keluarga dengan etos kerja; 2) hubungan persepsi dukungan organisasi dengan etos kerja; dan 3) hubungan dukungan sosial keluarga dengan etos kerja. Sampel penelitian ini berjumlah 61 orang anggota kepolisian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *cluster random sampling*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis data penelitian dilakukan menggunakan analisis regresi ganda. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan dukungan sosial keluarga dengan etos kerja. Secara parsial, terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan etos kerja dan terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan etos kerja. Persepsi dukungan organisasi dan dukungan sosial keluarga secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 48,6% terhadap etos kerja.

Kata kunci: *dukungan sosial keluarga, etos kerja, persepsi dukungan organisasi*

ABSTRACT

This study aims to identify: 1) relation between perceived organizational support and family social support with work ethos, 2) relation between perceived organizational support with work ethos 3) relation between family social support with work ethos. This study was conducted on 61 active police department officers, selected by using cluster random sampling method. This study was using quantitative approach. Data analysis used multiple regression analysis technique. Result shows that there is a significant, positive correlation between perceived organizational support and family social support with work ethos. Partially, there is a significant, positive correlation between perceived organizational support with work ethos and also between family social support with work ethos. Both perceived organizational support and family social support give effective contribution until 48,6% to work ethos.

Key words: *family social support, perceived organizational support, work ethos*

INSAN Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental, 2020, Vol. 5(1), 61-70, doi: 10.20473/jpkm.v5i12020.61-70

Dikirimkan: 9 November 2019 Diterima: 8 Mei 2020 Diterbitkan: 26 Juni 2020

Editor: Rizqy Amelia Zein

*Alamat korespondensi: Jalan Lettu Mad Daud RT/RW 023/007 No. 10 Parit, Tanjungpandan, Belitung, Kepulauan Bangka Belitung 33416. Pos-el: ekshapermata@student.uns.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan alat negara penegak hukum yang profesional. Tata susunan tugas dan wewenang yang dimiliki oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia sangat perlu memiliki landasan hukum yang kukuh (Oknerison, 2014). Tata susunan tugas dan wewenang yang dimaksud merupakan tata susunan tugas dan wewenang yang berkaitan dengan fungsi polisi sebagai aparat penegak hukum, penjaga keamanan ketertiban serta pelayanan masyarakat. Fungsi dan wewenang aparat kepolisian tercantum di dalam peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia, diantaranya pasal 30 Undang-Undang Dasar 1945 dan pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Polri. Fungsi-fungsi tersebut harus dilaksanakan guna terpeliharanya keamanan dan ketertiban di dalam negeri.

Tahir (2016) menyebutkan bahwa seorang anggota polisi harus dapat menentukan sikap yang tegas dalam menjalankan setiap fungsi, tugas dan wewenangnya. Hal ini menunjukkan bahwa seorang anggota polisi harus berlandaskan pada etika moral, hukum dan kode etik kepolisian dalam menjalankan tugasnya. Pemahaman dan pengaplikasian etika kepolisian yang baik dan benar bisa menjadi akar dan pedoman yang selanjutnya dapat menopang bentuk perilaku ideal yang kokoh dari polisi dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya.

Penyelenggaraan fungsi, tugas dan wewenang kepolisian akan tercapai secara maksimal apabila komitmen tersebut tertanam dalam diri setiap insan polisi. Etos kerja dapat mencerminkan etika kepolisian dari seorang anggota kepolisian yang baik dan benar. Barkah (2002) menjelaskan pandangan dan sikap seseorang mengenai pekerjaan yang digelutinya dapat digambarkan melalui etos kerjanya. Mathis dan Jackson (2006) juga menyebutkan bahwa etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri individu dan cara memandang serta memberikan makna pada sesuatu sehingga dapat mendorong individu bertindak secara optimal. Triguno (2007) mengungkapkan bahwa terciptanya etos kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja. Etos kerja yang tinggi juga akan membuat pergaulan antara sesama rekan kerja terasa lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional dari atasan berkurang, turunnya tingkat absensi dan pekerja selalu ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Beberapa pendapat tersebut menegaskan bahwa etos kerja yang tinggi dari para anggota polisi sangat penting bagi Polri, sehingga perlu adanya upaya-upaya yang tepat untuk meningkatkan etos kerja pada anggota Polri. Etos kerja dapat dijelaskan sebagai pandangan dan sikap individu atau kelompok terhadap kerja yang menjadi keseluruhan kepribadian individu serta bagaimana cara individu dalam memersepsikan, meyakini, mengekspresikan dan memberi makna secara penuh terhadap pekerjaan yang sedang dijalannya. Seorang anggota polisi dengan etos kerja yang tinggi dapat menunjukkan jika dirinya mampu menjunjung mutu pekerjaannya, memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat dan menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan dikarenakan keterikatannya dengan nilai-nilai (*values*) sebagai seorang polisi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain adalah persepsi dukungan organisasi dan dukungan sosial keluarga.

Salah satu upaya meningkatkan etos kerja adalah lingkungan organisasi yang mendukung individu untuk memaksimalkan potensinya. Seorang pekerja yang meyenangi pekerjaan yang dilakukannya cenderung akan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Seorang pekerja yang bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan yang dilakukannya akan membentuk etos kerja yang baik. Dukungan di antara setiap unsur-unsur yang terdapat dalam sebuah organisasi ditambah dengan usaha maksimal dalam peningkatan dan perbaikan akan kondusifitas di lingkungan kerja akan menumbuhkan sikap menyenangkan pekerjaan pada diri pekerja (Wahyuningsih, 2016). Dukungan yang dimaksud adalah dukungan sosial antara sesama rekan kerja, atasan dan dukungan sosial lainnya yang berasal dari lingkungan kerja. Persepsi dukungan organisasi yang dimiliki pada diri setiap pekerja dapat mencerminkan bagaimana pengaruh dan bentuk dukungan sosial yang diterima pekerja dari lingkungan kerjanya. Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi karyawan atau pekerja mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan kepada

pekerja. Acuan tentang bagaimana cara karyawan untuk mempresepsikan kepedulian dan penilaian organisasi terhadap kesejahteraan dan kontribusi karyawan yang telah dilakukan di organisasi disebut dengan persepsi dukungan organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Seorang anggota polisi yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang positif pada dirinya akan memersepsikan organisasi tempat dirinya bernaung yaitu Polri sebagai organisasi yang seutuhnya mendukung dan menghargai keberadaan dirinya di dalam organisasi. Thomas (dalam Mujiasih, 2015) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi positif dari karyawan membuat karyawan bekerja lebih dari kata cukup baik; karyawan akan berkomitmen penuh terhadap tujuan kerja yang ingin dicapai; karyawan akan menggunakan inteligensinya secara penuh guna membuat pilihan penyelesaian tugas yang terbaik; karyawan juga akan mampu memastikan dengan benar, mengambil keputusan dan mengoreksi apa yang mereka lakukan guna mencapai tujuan kerja dan organisasi. Hal ini menunjukkan indikasi bahwa karyawan memiliki keterkaitan yang tinggi dengan pekerjaannya. Rhoades dan Eisenberger (2002) juga menyatakan bahwa perubahan sikap dan perasaan yang positif pada karyawan merupakan dampak dari persepsi dukungan organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Perubahan sikap dan perasaan ini seperti peningkatan komitmen terhadap organisasi; kepuasan kerja dan *positive mood*; peningkatan keterlibatan karyawan terhadap kerja; peningkatan performa kerja; keinginan untuk menetap di dalam organisasi; dan penurunan ketegangan dalam bekerja.

Upaya peningkatan etos kerja pada anggota polisi juga dapat tercapai jika individu mendapat dukungan sosial keluarga yang tinggi dan bersifat positif. Dukungan sosial keluarga seperti ayah, ibu, kakak, adik, suami/istri dan anak sangat penting dalam regulasi stres dan emosi yang di dapat dari lingkungan kerja. Dukungan dari keluarga bertujuan untuk membagi beban, juga memberi dukungan informasional kepada individu (Friedman, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Ferguson, Carlson, Zivnuska, dan Whitten (2012) menemukan bahwa pasangan (istri atau suami) yang bersifat mendukung mungkin dapat menawarkan saran mengenai masalah kerja atau mencoba membuat individu merasa lebih baik saat mendapat kekecewaan yang berasal dari masalah di tempat kerja. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Parasuraman, Greenhaus dan Granrose (1992) dimana dukungan pasangan secara positif mempengaruhi kepuasan penerimaan keluarga dan cenderung meningkatkan keseimbangan keluarga dan kerja.

Uraian di atas menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi dan dukungan sosial keluarga berperan penting dalam memunculkan etos kerja yang tinggi pada diri pekerja. Perilaku kerja yang positif dari seorang anggota kepolisian tentunya haruslah perilaku yang bersesuaian dengan etika kepolisian yang terdapat dalam Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia dan menunjukkan etos kerja yang tinggi sebagai seorang polisi di dalam dirinya. Fenomena polisi di lingkungan masyarakat Indonesia saat ini menunjukkan hasil yang berbeda. Polisi dinilai belum mampu memenuhi harapan masyarakat sehingga polisi cenderung mendapatkan simpati dan dukungan masyarakat yang rendah dan secara simultan mempengaruhi citra Kepolisian Republik Indonesia saat ini (Tahir, 2016). Jajak pendapat yang dilakukan oleh Litbang Harian Kompas pada bulan Februari tahun 2015 lalu menunjukkan bahwa 57-65% responden menyatakan bahwa polisi masih mudah untuk menerima suapan. Polisi dinilai memperumit penanganan kasus. Saat melayani masyarakat polisi juga cenderung menambah masalah dan meminta imbalan. Masyarakat menilai masih banyak anggota Polri yang belum bisa menjalankan tugas pokok, peran dan fungsinya dengan benar sehingga dinilai cenderung melakukan pemanfaatan status sebagai polisi untuk melakukan pelanggaran hukum dan etika kepolisian (Tahir, 2016).

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini cukup penting dilakukan. Etos kerja merupakan sebuah unsur yang penting untuk dimiliki oleh seorang polisi guna mewujudkan fungsi, tugas dan wewenang sebagai seorang anggota Polri yang sesungguhnya. Persepsi dukungan organisasi dan dukungan sosial keluarga berperan penting dalam memunculkan etos kerja yang tinggi pada diri anggota polisi. Penelitian ini ingin menguji; 1) hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan dukungan sosial keluarga dengan etos kerja; 2) hubungan persepsi dukungan organisasi dengan etos kerja; dan 3) hubungan dukungan sosial keluarga dengan etos kerja.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional menggunakan instrumen skala perilaku. Pengambilan data dilakukan selama satu bulan tidak berturut-turut, yaitu pada tanggal 20 April 2018 sampai tanggal 20 Mei 2018. Sebelum proses pengambilan data, peneliti terlebih dahulu meminta kesediaan partisipan dalam mengisi kuesioner penelitian. Permintaan izin dilakukan secara lisan.

Partisipan

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota polisi di Kepolisian Resor (Polres) Belitung (N=196). Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *cluster random sampling*, yang menghasilkan jumlah sampel partisipan penelitian sebanyak 61 anggota polisi yang berasal dari 15 divisi.

Pengukuran

Skala perilaku pada penelitian ini menggunakan model skala Likert. Tiap *item* dalam skala diukur dengan 4 pilihan jawaban yaitu "Sangat Sesuai" (SS), "Sesuai" (S), "Tidak Sesuai" (TS) dan "Sangat Tidak Sesuai" (STS). Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data adalah skala etos kerja, skala persepsi dukungan organisasi dan skala dukungan sosial keluarga.

Skala etos kerja dimodifikasi dari skala yang dikembangkan oleh Boatwright dan Slate (2002). Skala etos kerja disusun berdasarkan dimensi-dimensi utama etos kerja GDTAE (Boatwright & Slate, 2002), yaitu: kehadiran dan ketepatan waktu, integritas dan kejujuran, produktivitas, kerja sama dan kerja tim, responsif terhadap pengawasan kepatuhan terhadap kebijakan, penggunaan alat dan sumber daya yang tepat dan ketaatan terhadap ketentuan keselamatan. Hasil uji coba menunjukkan 22 *item* valid dengan nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,824.

Skala persepsi dukungan organisasi dimodifikasi dari skala persepsi dukungan organisasi yang dikembangkan oleh Eisenberger dkk. (1986). Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek persepsi dukungan organisasi dari Eisenberger dkk. (1986) yang meliputi keadilan, dukungan atasan, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan. Hasil uji coba menunjukkan 25 *item* valid dengan nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,882.

Skala dukungan sosial keluarga dikembangkan oleh penulis berdasarkan aspek-aspek dukungan sosial keluarga Sarafino (2006), yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informatif dan dukungan persahabatan. Hasil uji coba menunjukkan 25 *item* valid dengan nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,884.

Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Proses uji hipotesis dilakukan melalui dua tahapan, yaitu pengujian secara simultan guna mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan dukungan sosial keluarga dengan etos kerja, serta pengujian secara parsial guna mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan etos kerja dan dukungan sosial keluarga dengan etos kerja. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer *Statistical Product and Service (SPSS) version 20.0 for Windows*. Adapun *dependent variable* pada penelitian ini adalah etos kerja, dan variabel yang menjadi prediktor adalah persepsi dukungan organisasi dan dukungan sosial keluarga.

Uji asumsi dasar pada penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Hasil uji normalitas pada skala etos kerja, skala persepsi dukungan organisasi dan skala dukungan sosial keluarga menggunakan *One Sample Kolmogorov-Sminorv Test* masing-masing yaitu 0,200; 0,107; 0,119

dengan nilai $p > 0,05$. Hasil pengujian ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari ketiga variabel terdistribusi secara normal. Hasil uji linearitas antara etos kerja dengan persepsi dukungan organisasi menghasilkan nilai signifikansi *linearity* sebesar $0,000 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara etos kerja dengan persepsi dukungan organisasi.

Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa kedua variabel persepsi dukungan organisasi dan dukungan sosial keluarga memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,569 dan nilai VIF sebesar 1,758. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini memenuhi syarat tidak terjadinya multikolinearitas.

HASIL PENELITIAN

Uji hipotesis dilakukan melalui dua tahapan. Tahapan pertama yaitu pengujian secara simultan guna mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan dukungan sosial keluarga dengan etos kerja. Uji simultan F pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergantung sehingga dapat ditentukan hipotesis dalam penelitian dapat diterima atau ditolak. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan model cocok (*fit*) menggambarkan data ($F(2, 58)=27.420, p=0.000, R^2=0.486$). Nilai koefisien korelasi ganda (*R*) penelitian ini sebesar 0,697. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi koefisien korelasi ganda Prayitno (2014), nilai tersebut berada di rentang kuat (0,600 - 0,799).

Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan sumbangan relatif persepsi dukungan organisasi terhadap etos kerja sebesar 42,86 persen dan sumbangan efektif sebesar 20,83 persen. Sumbangan relatif dukungan sosial keluarga terhadap etos kerja sebesar 57,16 persen dan sumbangan efektif sebesar 27,78 persen. Total sumbangan efektif persepsi dukungan organisasi dan dukungan sosial keluarga terhadap etos kerja ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,486 atau 48,6 persen.

Uji korelasi parsial antara etos kerja dengan dukungan sosial keluarga ($r=0.410, p=0.001$) dengan mengontrol persepsi dukungan organisasi menghasilkan korelasi positif yang cenderung moderat. Selain itu, uji korelasi parsial antara etos kerja dengan persepsi dukungan organisasi ($r=0.334, p=0.009$) juga menghasilkan korelasi positif dengan kekuatan yang cenderung moderat pula.

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendapatkan gambaran umum mengenai kondisi etos kerja, persepsi dukungan organisasi dan dukungan sosial keluarga dari partisipan yang diteliti. Berdasarkan data deskriptif yang diperoleh dapat dilakukan kategorisasi partisipan secara normatif untuk memberikan interpretasi skor skala. Pada variabel etos kerja sebanyak 0 persen partisipan memiliki tingkat etos kerja rendah, 24,59 persen partisipan memiliki tingkat etos kerja sedang dan 75,41 persen partisipan memiliki tingkat etos kerja tinggi. Pada variabel persepsi dukungan organisasi sebanyak 0 persen partisipan memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi rendah, 36,07 persen partisipan memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi sedang, dan 63,93 persen partisipan memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi tinggi. Pada variabel dukungan sosial keluarga sebanyak 0 persen partisipan memiliki tingkat dukungan sosial keluarga rendah, 26,23 persen partisipan memiliki tingkat dukungan sosial keluarga sedang, dan 73,77 persen partisipan memiliki tingkat dukungan sosial keluarga tinggi.

DISKUSI

Hasil analisis data penelitian mengenai hubungan persepsi dukungan organisasi dan dukungan sosial keluarga dengan etos kerja pada anggota kepolisian di Polres Belitung dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan antara persepsi dukungan

organisasi dan dukungan sosial keluarga dengan etos kerja pada anggota kepolisian di Polres Belitung.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara persepsi dukungan organisasi dan dukungan sosial keluarga dengan etos kerja pada anggota kepolisian di Polres Belitung. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh anggota kepolisian terhadap Polres Belitung sebagai organisasi tempat dirinya bernaung diikuti dengan semakin tingginya dukungan sosial keluarga yang diterima oleh anggota polisi, maka semakin tinggi etos kerja yang dimiliki oleh anggota polisi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa varians etos kerja sebagai variabel tergantung dapat dijelaskan oleh varians persepsi dukungan organisasi dan dukungan sosial keluarga sebagai variabel bebas sebesar 48,6 persen, sedangkan sisanya dapat dijelaskan dari berbagai variabel atau faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Carlson, Grzywacz, dan Zivnuska (2009) terhadap 685 partisipan, menemukan bahwa ketika individu menerima dukungan sosial dari rekan kerja, individu akan memperoleh sumber daya yang membantunya menyeimbangkan tuntutan di dalam pekerjaan. Keseimbangan yang terwujud selanjutnya akan menyebabkan kepuasan tinggi baik di ranah kerja maupun keluarga. Ferguson, dkk. (2012) juga mengungkapkan bahwa dukungan rekan kerja dan dukungan pasangan secara positif mempengaruhi keseimbangan keluarga dan pekerjaan, yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan pekerjaan dan pernikahan. Kepuasan yang tinggi di ranah pekerjaan dan keluarga akan meningkatkan profesionalisme dan tanggung jawab dalam pekerjaan serta menurunkan kemungkinan terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga. Peningkatan profesionalisme kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan beberapa indikator yang menunjukkan etos kerja tinggi yang dimiliki individu berdasarkan pendapat Whitmore (2015).

Hasil kategorisasi skala etos kerja menunjukkan bahwa sebanyak 0 persen partisipan memiliki tingkat etos kerja rendah, 24,59 persen partisipan memiliki tingkat etos kerja sedang dan 75,41 persen partisipan memiliki tingkat etos kerja tinggi. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar anggota kepolisian di Polres Belitung memiliki tingkat etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang tinggi sangat penting untuk dimiliki oleh setiap anggota kepolisian Republik Indonesia guna tercapainya fungsi, tugas dan wewenang Polri sebagai penyelenggara keamanan, penjaga ketertiban masyarakat, penegak hukum, pelindung dan pelayan masyarakat.

Anggota polisi yang memiliki etos kerja yang tinggi akan bersikap profesional dalam melaksanakan pekerjaannya dan pekerjaan yang dilakukan tidak akan melanggar etika moral, hukum dan terutama kode etik kepolisian. Seorang anggota polisi dengan etos kerja yang tinggi akan dengan mudah memahami dan mengaplikasikan etika kepolisian yang baik dan benar di dalam dirinya, sehingga sangat kecil kemungkinan terjadinya peristiwa pelanggaran kode etik kepolisian. Hal ini menunjukkan bahwa seorang polisi dengan etos kerja yang tinggi akan mampu menjunjung mutu pekerjaannya, dapat memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat dan dapat menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan dikarenakan adanya keterikatan yang kuat antara dirinya dengan nilai-nilai (*values*) sebagai seorang polisi.

Hasil uji hipotesis kedua menggunakan uji korelasi parsial antara persepsi dukungan organisasi dengan etos kerja menunjukkan bahwa hipotesis dari penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan etos kerja pada anggota kepolisian di Polres Belitung. Hubungan yang terbentuk antara variabel independen dan dependen dalam penelitian ini adalah positif, sehingga menghasilkan kesimpulan bahwa semakin tinggi persepsi anggota kepolisian terhadap dukungan Polres Belitung sebagai organisasi tempatnya bekerja, maka semakin tinggi pula etos kerja yang ditunjukkan anggota polisi. Namun sebaliknya, apabila persepsi dukungan organisasi yang dimiliki rendah, maka semakin rendah etos kerja yang dimiliki anggota polisi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) yang menunjukkan bahwa individu yang memiliki persepsi dukungan organisasi positif pada dirinya akan memersepsikan organisasi tempat dirinya bekerja sebagai organisasi yang seutuhnya mendukung dan menghargai keberadaan dirinya di dalam organisasi. Acuan tentang bagaimana cara karyawan untuk mempresepsikan kepedulian dan penilaian organisasi terhadap kesejahteraan dan kontribusi karyawan yang telah dilakukan di organisasi disebut dengan persepsi dukungan organisasi. Karyawan yang meleburkan keanggotaan organisasi ke dalam identitas diri mereka menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang mereka terima tinggi. Identitas diri sebagai keanggotaan organisasi ini selanjutnya akan mengembangkan persepsi dan hubungan yang bersifat lebih positif terhadap organisasi.

Thomas (dalam Mujiasih, 2015) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi yang positif dari karyawan membuat karyawan bekerja lebih dari kata cukup baik. Hal ini dikarenakan penghargaan akan kontribusi karyawan dan perhatian serta kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan merupakan aspek utama dari persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi ini pada akhirnya akan berdampak pada perilaku karyawan. Adanya penghargaan terhadap kontribusi karyawan, pemberian perhatian dari lingkungan kerja yang positif dan tingkat kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan yang tinggi akan membuat karyawan menunjukkan perilaku yang positif pula terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Perilaku positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya menunjukkan bahwa dirinya memiliki etos kerja yang tinggi dalam bekerja.

Pada anggota kepolisian, persepsi dukungan organisasi positif yang dimiliki anggota polisi terhadap organisasi kepolisian akan membuat individu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan sangat baik dikarenakan adanya rasa dihargai, dipercaya dan dipedulikan oleh rekan kerja sesama polisi, atasan dan instansi kepolisian itu sendiri. Persepsi dukungan organisasi yang positif pada diri anggota polisi juga akan mempermudah organisasi Polri untuk mencapai tugas utamanya sebagai badan penjaga keamanan dan ketertiban masyarakat Indonesia. Persepsi dukungan organisasi yang positif dapat diwujudkan dengan pemberian dukungan sosial yang positif dari rekan kerja, atasan dan organisasi Polri sebagai lingkungan kerja anggota polisi. Pemberian dukungan sosial ini dapat berupa pembagian tugas yang adil sesuai dengan divisi masing-masing, adanya dukungan positif dari atasan, pemberian pelatihan-pelatihan yang bersesuaian dengan tugas kerja anggota polisi dan pemberian penghargaan terhadap kinerja yang telah dilakukan.

Hasil uji hipotesis ketiga menggunakan uji korelasi parsial antara dukungan sosial keluarga dengan etos kerja menunjukkan bahwa hipotesis dari penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan etos kerja pada anggota kepolisian di Polres Belitung. Hubungan yang terbentuk antara variabel independen dan dependen dalam penelitian ini adalah positif, sehingga menghasilkan kesimpulan bahwa partisipan yang mendapatkan dukungan sosial keluarga baik, juga memiliki etos kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abendroth dan Dulk (2011) mengenai relevansi berbagai jenis dukungan untuk kepuasan dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap 7867 pekerja sektor jasa di delapan negara Eropa. Abendroth dan Dulk (2011) menemukan bahwa dukungan sosial keluarga secara langsung mempengaruhi kepuasan keseimbangan hidup karyawan di lingkungan kerja. Dukungan emosional dan dukungan instrumental dari keluarga memiliki hubungan yang saling melengkapi bagi karyawan di tempat kerja. Hal ini dikarenakan hubungan di dalam keluarga dapat mengganggu pekerjaan dan pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi. House (dalam Abendroth dan Dulk, 2011) juga menemukan bahwa dukungan sosial keluarga dapat mengurangi atau menyangga efek dari situasi objektif yang berpotensi membuat stres dalam lingkungan pekerjaan seperti pekerjaan yang membosankan dan beban kerja berat. Dukungan sosial yang positif dari keluarga selanjutnya akan membuat individu

dapat meregulasi stres dan emosi yang di dapat dari lingkungan kerja dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dari keluarga sangat diperlukan bagi individu yang bekerja.

Pada anggota kepolisian, dukungan sosial yang diterima dari anggota keluarga akan membantu anggota polisi meregulasi stres kerja yang diperoleh dari lingkungan kerja. Pemberian dukungan emosional dari anggota keluarga dapat membuat anggota polisi merasa dirinya diperhatikan, dipedulikan dan dipahami. Dukungan penghargaan dari anggota keluarga akan membuat anggota polisi dihargai dan didukung secara penuh oleh keluarga atas keputusan yang dibuatnya. Dukungan instrumental seperti kerja sama dalam menyokong kebutuhan ekonomi keluarga akan membuat anggota polisi merasa tidak terbebani untuk mencari nafkah sendiri. Dukungan informasi dari keluarga seperti mendapatkan saran-saran mengenai permasalahan yang dialami di kantor akan membuat anggota polisi lebih mudah meregulasi stres kerja yang dimiliki. Regulasi stres oleh anggota polisi juga dapat dilakukan dengan membagi permasalahan di kantor dengan keluarga melalui hubungan komunikasi yang baik.

Sumbangan efektif persepsi dukungan organisasi terhadap etos kerja sebesar 20,83 persen dan sumbangan efektif dukungan sosial keluarga terhadap etos kerja sebesar 27,78 persen. Hasil sumbangan relatif persepsi dukungan organisasi terhadap etos kerja adalah sebesar 42,86 persen dan sumbangan relatif dukungan sosial keluarga terhadap etos kerja sebesar 57,16 persen. Berdasarkan hasil persentase dari sumbangan relatif dan efektif kedua variabel bebas terhadap variabel tergantung, dapat dilihat bahwa sumbangan dukungan sosial keluarga memiliki pengaruh yang lebih besar daripada sumbangan persepsi dukungan organisasi terhadap etos kerja.

Hasil tersebut sejalan dengan temuan yang didapatkan oleh Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark dan Baltes (2010) mengenai anteseden konflik kerja-keluarga yang melibatkan 178 sampel partisipan, yang menunjukkan bahwa stresor kerja (pemicu stres kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran) dan dukungan sosial kerja (dukungan organisasi, dukungan pengawas, dukungan rekan kerja) adalah prediktor konflik keluarga-ke-kerja; sementara stresor peran keluarga (stresor keluarga, konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran), keterlibatan keluarga, dukungan sosial keluarga (dukungan keluarga, dukungan suami-istri) dan karakteristik keluarga (iklim keluarga) adalah prediktor dari konflik kerja-ke-keluarga. Kedua bentuk dukungan sosial baik persepsi dukungan organisasi maupun dukungan sosial keluarga mempunyai peran dalam kemungkinan terjadinya konflik antara kerja dan keluarga. Konflik dalam lingkungan kerja dan keluarga terjadi karena rendahnya tingkat persepsi dukungan organisasi karyawan terhadap organisasi dan rendahnya pula dukungan sosial keluarga yang diterima karyawan.

Taylor (2006) mengungkapkan bahwa dukungan sosial keluarga berperan lebih penting karena keluarga merupakan unit satuan masyarakat terdekat yang ada di sekitar individu. Dukungan sosial yang positif dari keluarga yang diterima individu membuat individu mampu untuk menyesuaikan diri dengan kondisi di lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan keberadaan sebuah keluarga tidak akan bisa terlepas dari konteks sumber daya dukungan sosial yang dibutuhkan individu (Hobfoll, 2001).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mampu menjawab hipotesis penelitian mengenai hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan dukungan sosial keluarga dengan etos kerja pada anggota kepolisian di Polres Belitung, baik secara simultan maupun secara parsial berdasarkan hasil dan pembahasan di atas. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dengan etos kerja dan dukungan sosial keluarga dengan etos kerja anggota kepolisian di Polres Belitung, sehingga pihak Polres Belitung dapat terus mempertahankan etos kerja yang tinggi dari para nggotanya agar tercapai fungsi dan tujuan kepolisian di Polres Belitung secara maksimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan dukungan sosial keluarga dengan etos kerja pada anggota kepolisian di Polres Belitung. Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan etos kerja pada anggota kepolisian di Polres Belitung dan terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan etos kerja pada anggota kepolisian di Polres Belitung.

Penelitian ini telah diusahakan untuk dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu hanya terdapat dua variabel prediktor untuk etos kerja dalam penelitian ini berupa persepsi dukungan organisasi dan dukungan sosial keluarga. Penelitian ini juga dilakukan hanya pada lingkungan kerja anggota kepolisian Polres Belitung. Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka disarankan untuk peneliti selanjutnya meneliti etos kerja dengan prediktor berbeda dan dilaksanakan di lokasi populasi/sampel yang berbeda dengan jumlah sampel penelitian yang lebih besar agar mampu memperluas ruang lingkup penelitian sehingga hasil yang diperoleh lebih beragam.

Dengan mempertimbangkan hasil penelitian, persepsi dukungan organisasi merupakan variabel yang mempengaruhi etos kerja pada anggota kepolisian. Peneliti menyarankan organisasi kepolisian khususnya Polres Belitung dapat terus memberikan dukungan sosial yang positif bagi anggota kepolisian salah satunya dengan menyusun program-program kerja yang bersesuaian dan berkesinambungan dengan fungsi kerja dari setiap divisi yang ada di Polres Belitung. Etos kerja anggota kepolisian di Polres Belitung juga dapat ditingkatkan dengan memberikan penghargaan terhadap polisi-polisi berprestasi yang dapat berupa penghargaan langsung dari atasan ataupun promosi jabatan. Selain itu, Polres Belitung juga dapat memanfaatkan pelatihan-pelatihan kerja tingkat nasional yang dilaksanakan oleh Polri maupun tingkat provinsi oleh Polda guna meningkatkan profesionalitas kerja anggota kepolisian di lingkup Polres Belitung.

Dukungan sosial keluarga juga merupakan variabel yang memengaruhi etos kerja pada anggota kepolisian pada penelitian ini. Peneliti menyarankan keluarga anggota kepolisian khususnya anggota kepolisian di Polres Belitung dapat terus memberikan dukungan yang positif terhadap anggota polisi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga anggota polisi di Polres Belitung dapat mempertahankan etos kerja yang tinggi yang telah dimiliki saat ini. Pemberian dukungan yang positif dapat berupa menjalin komunikasi yang baik, bersikap peduli, bersedia menjadi pendengar yang baik, saling membangun rasa percaya dan bangga akan pekerjaan yang dijalani oleh anggota polisi.

PUSTAKA ACUAN

- Abendroth, A. & Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, employment and society*, 1-23. Diambil dari <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0950017011398892>.
- Boatwright, J. R., & Slate, J. R. (2002). Development of An Instrument to Assess Work Ethic. *Journal of Industrial Teacher Education*, 39 (4). Diambil dari <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/IITE/v39n4/boatwright.html>.
- Carlson, D., Grzywacz, J., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment?. *Human Relations*, 62, 1459-1486. Diambil dari <https://www.researchgate.net/publication>.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.

- Eisenberger, R. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507. Diambil dari <http://classweb.uh.edu/eisenberger>.
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S., Whitten, D. (2012). Support at Work and Home: The Path to Satisfaction Through Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 299-307. Diambil dari <https://www.researchgate.net/publication/256647627>.
- Friedman, M. (2010). *Buku Ajar Keperawatan keluarga: Riset, Teori, dan Praktek. Edisi ke-5*. Jakarta: EGC.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50 (3), 337-370.
- Mathis, R., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Michel, J.S., Kotrba, L.M., Mitchelson, J.K., Clark, M.A., Baltes, B.B. (2010). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*. Wiley InterScience.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 14 (1), 40-51. Diambil dari <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/9797>.
- Oknerison, D. (2014). Penegakan Kode Etik Profesi Terhadap Perilaku Anggota Kepolisian dalam Menangani Perkara Pidana. *Lex et Societatis*, 2 (6), 38-51. Diambil dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexetsocietatis/article/view/5367>.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698-714. Diambil dari <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.561.8147&rep=rep1&type=pdf>.
- Sarafino, E. P. (2006). *Health Psychology: Biopsychosocial Interaction Fifth Edition*. Canada: John Wiley & Sons.
- Tahir, R. (2016). Urgensi Kebijakan Kriminal Dalam Penanggulangan Kejahatan Profesi Kepolisian. *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Tadulako*, 1 (2), 153-168. Diambil dari <http://jurnal.untad.ac.id/index.php/TLR>.
- Triguno. (2007). *Budaya Kerja*. Jakarta: Golden Trayon Press.
- Wahyuningsih, N. (2016). Membangun Sikap dan Etos Kerja Perspektif Syariah. *Jurnal Al-Amwal IAIN Syekh Nurjati Cirebon*, 8 (2), 427-436. Diambil dari <https://syekh Nurjati.ac.id/jurnal/index.php/amwal/article/download/484/782>.
- Whitmore, J. (2015, September 1). 7 Elements of a Strong Work Ethic. *The Protocol School of Palm Beach*. Diambil dari <https://www.entrepreneur.com/article/250114>.