

HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL KELUARGA DENGAN KETERIKATAN KERJA AYAH SEBAGAI ANGGOTA POLRI DI ASRAMA POLRI GEDAWANG

Chrisjhon Tumpak Jhoice Nababan¹, An Riwi Widyastuti²

Fakultas Psikologi, Universitas AKI
521210027@student.unaki.ac.id

Abstract

This study aims to empirically examine the relationship between family social support and work engagement of fathers who are members of the Indonesian National Police (Polri) at the Polri Gedawang Dormitory. Data collection was carried out using a family social support scale and a work engagement scale. The sampling technique used was incidental sampling, with 88 subjects in the study. Data analysis was conducted using the Spearman's rho correlation technique, yielding a value of $r_s = 0.534$ with $p = 0.000$ ($p < 1\%$). These results indicate a significant positive relationship between family social support and work engagement. The categorization of the work engagement variable was in the high category, with an empirical mean value of 57.07, a hypothetical mean of 37.5, and a hypothetical standard deviation of 7.5. The categorization of the family social support variable was also in the high category, with an empirical mean value of 66.26, a hypothetical mean of 45, and a hypothetical standard deviation of 9. The effective contribution of family social support to work engagement was 30.7%. The remaining 69.3% is influenced by other factors, including job demands and personal resources.

Keywords: *Work Engagement, Family Social Support*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan keterikatan kerja ayah sebagai anggota Polri di Asrama Polri Gedawang. Metode pengumpulan data menggunakan skala dukungan sosial keluarga dan skala keterikatan kerja. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling incidental* dengan jumlah subjek penelitian 88 orang. Analisis data menggunakan teknik korelasi *Spearman rho*, diperoleh nilai $r_s = 0,534$ dengan $p = 0.000$ ($p < 1\%$). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif signifikan antara variabel dukungan sosial keluarga dengan variabel keterikatan kerja. Adapun hasil kategorisasi variabel keterikatan kerja berada dalam kategori tinggi, dengan nilai mean empirik = 57,07 mean hipotetik = 37,5 dan nilai standar deviasi hipotetik = 7,5. Hasil kategorisasi variabel dukungan sosial keluarga dalam kategori tinggi dengan nilai mean empirik = 66,26 dengan mean hipotetik = 45 dan nilai standar deviasi hipotetik = 9. Sumbangan efektif variabel dukungan sosial terhadap keterikatan kerja sebesar 30,7%. Sisanya 69,3 % dipengaruhi faktor lain diantaranya *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan juga *personal resource*.

Kata kunci: Keterikatan Kerja, Dukungan Sosial Keluarga

PENDAHULUAN

Tugas Pokok Polri menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Tujuan tersebut di atas tidak akan terwujud apabila tidak dilakukan dengan dedikasi tinggi, disiplin serta profesionalisme dari para anggota Polri. Dengan tugas-tugas tersebut maka menjadi bagian dalam kesatuan Polri menuntut para anggota untuk memiliki keterlibatan dengan pekerjaannya.

Menurut Noblet et al. (2008), kepolisian secara luas dianggap sebagai pekerjaan yang sangat menegangkan. Peran dan tanggung jawab yang dimiliki polisi dalam situasi menantang dan penuh tekanan, yang dapat berdampak signifikan pada kesejahteraan mental mereka dan bahkan mungkin kinerja. Tuntutan kerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dalam menjaga keamanan dan pelayanan masyarakat membuat anggota Polri tentu harus mengambil resiko yang berhubungan dengan keselamatan kerja, seperti melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan, melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa, serta melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Dalam menjalankan peran tersebut maka instansi membutuhkan pegawai yang *engage* dengan pekerjaannya (Bakker dan Leiter, 2010). Keterikatan kerja atau *work engagement* membuat keberadaan seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi. Kahn (1990) menyatakan bahwa individu dikatakan *engaged* ketika dapat menempatkan diri mereka dan perannya di tempat kerja baik secara fisik, kognitif dan emosional. Bakker dan Leiter (2010) mengatakan pegawai yang memiliki keterikatan kerja dapat mengabaikan tekanan dan kesulitan yang dialami

selama bekerja. Pekerja yang *engaged* akan lebih terbuka terhadap informasi baru, lebih produktif dan lebih memiliki keinginan untuk melakukan hal-hal yang lebih daripada yang diharapkan (Bakker & Demerouti, 2007). Lebih lanjut menurut Albrecht (2010) pegawai yang memiliki keterikatan kerja dapat mentransfer keterikatan yang dimiliki pada orang lain di lingkungan kerja sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja tim karena kinerja tim adalah upaya kerjasama. Sehingga keterikatan kerja sangat diperlukan oleh anggota Polri.

Polisi dalam pelayanan masyarakat harus siap sedia untuk melayani masyarakat. Polisi memiliki tugas yang cukup banyak, polisi dituntut untuk merespon secara cepat, tepat, dan akurat dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Tugas kerja polisi padat, masih adanya tambahan tugas yang diberikan secara mendadak, tambahan waktu lembur yang tanpa ada batas waktu. Pada pegawai yang *engage* memiliki tingkat energi yang tinggi, antusias terhadap pekerjaan mereka, dan mereka sering merasa tenggelam dalam pekerjaannya sehingga waktu terasa cepat berlalu (Macey & Schneider, 2008; Mei, Gilson, & Harter, 2004; Schaufeli & Bakker). Bordon dan Motowidlo (1997) juga berpendapat bahwa pegawai yang *engage* tidak hanya melakukan aktivitas yang merupakan bagian dari tugasnya, tetapi pegawai juga melakukan aktivitas yang dapat memajukan instansinya. Oleh karena itu, *work engagement* ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang (Demerouti dan Bakker, 2008).

Schaufeli dan Bakker (2010) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan suatu kondisi psikologis yang positif, meliputi kondisi yang berhubungan dengan kesejahteraan dan terpenuhinya pekerjaan, serta memiliki motivasi yang kuat dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan. Kahn (1990) menyatakan bahwa individu dikatakan *engaged* ketika dapat menempatkan diri mereka dan perannya di tempat kerja baik secara fisik, kognitif dan emosional. *Engagement* dapat dikategorikan menjadi tiga tingkatan yakni *engaged*, *partially engaged* dan *disengaged*. Pertama yakni *engaged*, karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi terhadap perusahaan akan memberikan performa dan hasil kerja yang optimal karena karyawan dapat menikmati dan menyenangkan pekerjaan

yang dilakukan. Karyawan yang merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan, maka menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai bagian dari kehidupannya yang harus dikembangkan dan akan selalu dijaga dengan sebaik-baiknya (Bakker & Bal, 2010). Robetson (Ramdhani & Sawitri, 2017) juga menyebutkan bahwa ketika karyawan merasa *engaged* dengan pekerjaannya, akan menjalani pekerjaan dengan penuh antusias dan berkeinginan untuk dapat memberikan segala bantuan yang bisa diberikan dan ide untuk bisa menyukseskan tujuan perusahaan tempat bekerja. Kedua, karyawan yang berada pada tingkat *partially engaged*. Pada tingkatan ini karyawan memiliki prinsip *do it, get paid, go home*. Hal ini diartikan bahwa karyawan yang berada pada tingkatan ini akan menyelesaikan tugas yang dimiliki dengan apa adanya (asal selesai) dan tidak terlalu memikirkan mutu dari pekerjaan yang dilakukan (Dale Carnegie, 2016). Tingkatan yang ketiga yakni *disengaged*. Karyawan yang memiliki tingkat *engaged* yang rendah akan merasa tidak bahagia dan mengalami perasaan yang negatif di tempat kerja, sehingga akan mempengaruhi rekan kerjanya melalui emosi yang negatif dan cenderung mengalami kelelahan (Heikkeri dalam Ramdhani & Sawitri, 2017).

Pegawai yang *engage* memiliki tingkat energi yang tinggi, antusias terhadap pekerjaan mereka, dan mereka sering merasa tenggelam dalam pekerjaannya sehingga waktu terasa cepat berlalu (Macey & Schneider, 2008; Mei, Gilson, & Harter, 2004; Schaufeli & Bakker). Bordon dan Motowidlo (1997) juga berpendapat bahwa pegawai yang *engage* tidak hanya melakukan aktivitas yang merupakan bagian dari tugasnya, tetapi pegawai juga melakukan aktivitas yang dapat memajukan instansinya. Oleh karena itu, *work engagement* ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang (Demerouti dan Bakker, 2008).

Hasil observasi dan wawancara dengan beberapa anggota keluarga polisi yang tinggal di asrama mengenai keterikatan kerja personel pada tugas pekerjaan yang diembannya, berdasarkan aspek *vigor*, beberapa anggota memiliki energi yang rendah ketika akan berangkat kerja, nampak kurang bersemangat, sering mengeluh dalam menjalankan tugas terlebih banyaknya tugas saat mau pilkada ini. Pada aspek *dedication*, hasil wawancara menunjukkan anggota keluarga (istri

personil) menyatakan bahwa suami mereka memiliki antusiasme yang menurun dalam menghadapi pekerjaan atau tugas yang diberikan, mereka merespon pekerjaan sebagai hal yang biasa saja dan kurang memiliki perasaan tertantang dalam menyelesaikan tugasnya. Mereka menjalankan pekerjaan saat ini sebagai rutinitas yang mengalir begitu saja. Namun ada juga yang menyatakan harapan untuk mendapatkan apresiasi positif dari pimpinan dalam menjalankan tugas. Kemudian pada aspek *absorption*, dari hasil wawancara banyak yang menyatakan adanya keluhan-keluhan jika ada tugas-tugas yang sifatnya dadakan ditambah dengan adanya lembur kerja sampai pada hari liburpun harus tetap masuk sehingga merasa bahwa waktu untuk keluarga/anak dirasa kurang.

Bakker dan Demerouti (dalam Bakker & Leiter, 2010) menjelaskan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu *job demand* (tuntutan pekerjaan), *job resources* (sumber daya kerja), dan *personal resources* (sumber daya pribadi). Khusus dalam faktor *job resource* (sumber daya pekerjaan) meliputi: otonomi (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*). Lebih lanjut dikemukakan oleh Pierce, Sarason, & Sarason (1996) dukungan sosial dibutuhkan bagi individu sebagai strategi coping dan perkembangan personal individu. Dukungan sosial tentunya dibutuhkan juga oleh anggota Polri dalam menjalankan tugasnya terlebih dukungan dari pasangan ataupun keluarga. Hal ini terjadi karena seseorang tidak mungkin memenuhi kebutuhan fisik maupun psikologisnya secara sendirian. Individu membutuhkan dukungan sosial baik yang berasal dari atasan, teman sekerja maupun keluarga (Ganster dalam Aristianti, 2015). Dukungan sosial dalam penelitian ini mengarah pada dukungan sosial yang diterima dari keluarga. Keluarga memiliki peranan penting untuk mencegah dari ancaman kesehatan mental. Individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih kecil, lebih memungkinkan mengalami konsekuensi psikis yang negatif.

Menurut Sarafino (2006), dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diberikan orang lain atau kelompok kepada individu. Dukungan sosial umumnya berupa gambaran mengenai peran atau

pengaruh yang ditimbulkan oleh orang lain yang berarti atau orang terdekat seperti keluarga, teman, saudara dan rekan kerja (Gonollen dan Bloney dalam Muzdalifah, 2009).

Dukungan sosial untuk anggota Polri dalam menjalankan tugasnya yang berat sangat diperlukan dari orang terdekat seperti keluarga, teman, saudara dan rekan kerja. Apollo dan Cahyadi (2012) menambahkan ketika keluarga mendukung sepenuhnya aktivitas yang dijalankan, maka tekanan kerja akan berkurang sehingga motivasi dalam bekerja meningkat. Caykoylu (2016) mengatakan dukungan pasangan dapat memberikan efek positif untuk mengurangi konflik peran dan proses stres dalam berkarir maupun permasalahan di rumah tangga. Peneliti lain menunjukkan bahwa di waktu yang kritis, seseorang akan kembali kepada sanak saudara mereka atau teman mereka (Peck, Grant, McArthur, & Godden, 2002) daripada orang lain yang lebih ahli tetapi tidak memiliki hubungan sosial dengan seseorang tersebut.

Dukungan sosial dari keluarga memiliki peran penting untuk membangun lingkungan sosial yang sehat dan bermakna. Lingkungan seperti ini akan membentuk komunikasi interpersonal yang baik dalam keluarga. Hal ini akan menjadi dukungan bagi anggota Polri ketika menjalankan tugasnya, membuat anggota Polri semangat untuk melakukan pekerjaan walaupun tugas dirasa begitu berat. Semangat dan dukungan yang diberikan keluarga akan mampu mengubah perasaan yang semula jenuh dalam bekerja menjadi ceria dan bersemangat kembali. Taylor et al., (2012), menyatakan bahwa dukungan sosial sebagai informasi dari orang lain (pasangan) bahwa seseorang diperhatikan, dihargai, serta dicintai, dan merupakan bagian dari jaringan interaksi bersama. Kepuasan terhadap dukungan sosial pasangan tidak ditemukan berbeda antara pria dan wanita, namun wanita lebih sering dianggap sebagai penyedia dukungan untuk pria (suami) (Rostami, Ghazinour, & Richter, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Schwarzer dan Dona (2005), bahwa dukungan sosial dari keluarga terutama pasangan dibutuhkan oleh individu yang bekerja untuk mengurangi stres kerja terutama pada pria yang bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional untuk menguji hubungan antara dukungan sosial keluarga dan keterikatan kerja pada istri atau anak anggota Polri yang tinggal di asrama Polri Gedawang. Pendekatan kuantitatif dipilih karena pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggambarkan hubungan antar variabel secara objektif. Selain itu, pengumpulan data yang terstruktur dan analisis statistik yang dilakukan dapat memberikan hasil yang dapat digeneralisasikan untuk populasi yang lebih luas. Penelitian ini dimulai dengan pengembangan teori dasar yang relevan, pembentukan hipotesis, dan pengumpulan data melalui instrumen yang telah terstandarisasi. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan dan menarik kesimpulan berdasarkan temuan yang ada. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang hubungan antara variabel dukungan sosial keluarga dan keterikatan kerja.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari dua, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah dukungan sosial keluarga, sedangkan variabel terikatnya adalah keterikatan kerja. Dukungan sosial keluarga diukur berdasarkan empat aspek, yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif. Keempat aspek ini dipilih karena dianggap penting dalam mempengaruhi kesejahteraan individu dan kinerja kerja. Sementara itu, keterikatan kerja diukur berdasarkan tiga aspek utama yang dikemukakan oleh *Schaufeli & Bakker (2015)*, yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan). Ketiga aspek ini mencerminkan tingkat keterikatan seorang individu terhadap pekerjaannya, yang berpengaruh terhadap produktivitas dan kepuasan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah istri atau anak anggota Polri yang tinggal di asrama Polri Gedawang. Pemilihan populasi ini dilakukan karena karakteristik sosial dan kultural anggota keluarga Polri yang tinggal di asrama memiliki pola hidup yang relatif homogen, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap keterikatan kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 orang, yang diambil dengan

menggunakan teknik sampling *incidental*. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memilih sampel yang dapat dijumpai secara kebetulan dan memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan, yaitu istri atau anak anggota Polri yang tinggal di asrama Polri Gedawang. Sampel yang diambil dengan cara ini dapat mewakili karakteristik yang relevan dengan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua skala pengukuran, yaitu skala keterikatan kerja dan skala dukungan sosial keluarga. Skala keterikatan kerja dikembangkan berdasarkan teori *Schaufeli & Bakker* (2015) yang mengukur keterikatan kerja melalui tiga aspek utama: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala ini memiliki item yang mengukur sejauh mana seorang individu merasa bersemangat, berdedikasi, dan terfokus pada pekerjaannya. Sementara itu, skala dukungan sosial keluarga disusun berdasarkan teori *House* (dalam *Smet*, 1994), yang mengukur dukungan emosional, penghargaan, instrumental, dan informatif. Keempat aspek ini menggambarkan jenis dukungan yang dapat diberikan oleh keluarga dalam membantu individu menghadapi tantangan yang ada. Kedua skala tersebut menggunakan skala *Likert* dengan empat pilihan jawaban, yang mengukur tingkat kesesuaian setiap pernyataan dengan kondisi yang dirasakan oleh responden.

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan menggunakan teknik statistik *Spearman's Rho* dengan bantuan program *SPSS* versi 25. Teknik ini dipilih karena data yang dikumpulkan bersifat ordinal dan tidak terdistribusi normal, sehingga analisis korelasi non-parametrik menjadi pilihan yang tepat. Uji korelasi *Spearman* bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel dukungan sosial keluarga (sebagai variabel bebas) dan keterikatan kerja (sebagai variabel terikat). Sebelum dilakukan analisis korelasi, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur dengan akurat dan konsisten. Uji validitas item dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara setiap item dengan skor total menggunakan rumus *Product Moment Pearson*. Sedangkan reliabilitas instrumen diukur dengan koefisien *Alpha Cronbach* untuk memastikan konsistensi internal instrumen.

Untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh dapat dipercaya, uji daya

diskriminasi item dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total, dan item dengan koefisien korelasi yang kurang dari 0,30 akan dieliminasi. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten jika digunakan pada kelompok subjek yang sama dalam kondisi yang berbeda. Penelitian ini mengharapkan hasil yang dapat menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan keterikatan kerja pada istri atau anak anggota Polri yang tinggal di asrama Polri Gedawang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara dukungan sosial keluarga dan keterikatan kerja pada istri atau anak anggota Polri yang tinggal di Asrama Polri Gedawang, Semarang. Sebelum melakukan analisis korelasi, dilakukan uji asumsi normalitas dan linearitas data untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi kriteria yang diperlukan dalam analisis statistik. Hasil uji normalitas menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu keterikatan kerja dan dukungan sosial, tidak terdistribusi normal. Untuk skala keterikatan kerja, nilai *K-S Z* sebesar 0,204 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa data keterikatan kerja terdistribusi tidak normal. Hal yang serupa juga ditemukan pada skala dukungan sosial, dengan nilai *K-S Z* sebesar 0,158 dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa data dukungan sosial juga terdistribusi tidak normal. Karena data tidak memenuhi asumsi normalitas, analisis selanjutnya menggunakan metode non-parametrik, yaitu *Spearman's Rho*.

Selain uji normalitas, penelitian ini juga melakukan uji linearitas untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel dukungan sosial dan keterikatan kerja bersifat linier. Uji linearitas dilakukan menggunakan teknik statistik Uji F, yang menunjukkan nilai signifikansi $F = 38,116$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang berarti hubungan antara kedua variabel adalah linier. Uji linearitas ini juga menunjukkan bahwa dukungan sosial memberikan kontribusi efektif sebesar 30,7%

terhadap keterikatan kerja, yang mengindikasikan pengaruh yang signifikan dari dukungan sosial terhadap keterikatan kerja dalam konteks ini.

Setelah melakukan uji asumsi, analisis korelasi menggunakan *Spearman's Rho* dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan, yaitu adanya hubungan positif antara dukungan sosial keluarga dan keterikatan kerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi *Spearman's Rho* sebesar $r_s = 0,534$ dengan $p = 0,000$ ($p < 1\%$). Nilai ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan sosial keluarga dan keterikatan kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi dukungan sosial keluarga yang diterima oleh individu, semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja yang dimiliki oleh individu tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan keluarga berperan penting dalam meningkatkan keterikatan anggota keluarga terhadap pekerjaannya.

Untuk memberikan gambaran lebih jelas mengenai distribusi data, dilakukan kategorisasi variabel berdasarkan data empirik dan data hipotetik. Berdasarkan hasil kategorisasi, kedua variabel tersebut berada dalam kategori tinggi. Rata-rata skor keterikatan kerja adalah 57,07 dengan standar deviasi 3,24, sementara rata-rata skor dukungan sosial keluarga adalah 66,26 dengan standar deviasi 4,81. Hasil kategorisasi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berada dalam kategori keterikatan kerja dan dukungan sosial yang tinggi. Tabel kategorisasi menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja dan dukungan sosial keluarga berada pada kategori tinggi, dengan data empirik yang menunjukkan rentang nilai keterikatan kerja antara 45 hingga 87, dan rentang nilai dukungan sosial antara 55 hingga 72.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dan keterikatan kerja. Dukungan sosial keluarga, yang mencakup dukungan emosional, penghargaan, instrumental, dan informatif, terbukti memiliki peran yang penting dalam meningkatkan keterikatan kerja individu. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang merasa didukung secara sosial oleh keluarga mereka cenderung memiliki tingkat keterikatan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi organisasi, termasuk Polri, untuk

memperhatikan dan meningkatkan dukungan sosial bagi anggota mereka, karena dukungan tersebut dapat meningkatkan kinerja, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Dukungan sosial yang kuat juga dapat membantu individu mengatasi stres dan tantangan dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial keluarga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja, dan pentingnya membangun sistem dukungan sosial yang baik di lingkungan kerja. Organisasi dapat memperhatikan faktor-faktor ini dalam merancang kebijakan yang dapat mendukung kesejahteraan anggota keluarga pekerja, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Pembahasan

Hasil analisa data diketahui bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima, yaitu ada hubungan positif signifikan antara variabel dukungan sosial keluarga dengan variabel keterikatan kerja, diperoleh $r_s = 0,534$ dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 1\%$). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Septiani dan Nurtjahjanti (2017) ada hubungan positif antara dukungan sosial pasangan dengan keterikatan kerja pada aparat pemerintah desa di Kecamatan X,Y,Z Kabupaten Batang. Begitupun penelitian Nugraha (2018), bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial pasangan dengan *work engagement* karyawan PT. PUSRI Palembang.

Sharon (2014) dan Dae (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa dukungan sosial mempengaruhi keterikatan kerja karyawan. Shani, Bamberger dan Bacharah (2011), menyebutkan bahwa dukungan sosial dipengaruhi oleh perasaan dan evaluasi diri, artinya bahwa ketika individu memiliki evaluasi diri negatif maka akan memberi pengaruh pula pada penerimaan dukungan dari lingkungannya dan berdampak pada kesejahteraan individu dalam bekerja. Lebih lanjut penelitian Kanste (2011), bahwa kualitas kehidupan kerja dan kesejahteraan yang dirasakan individu dalam bekerja terkait dengan konsep keterikatan kerja. Individu yang memiliki keterikatan kerja akan memiliki motivasi internal untuk bekerja,

kesejahteraan psikologis yang baik ditunjukkan dengan kemauan untuk mendukung organisasi, mengidentifikasi diri terhadap pekerjaan, dan memiliki komitmen terhadap organisasinya.

Menurut Baron dkk (2006) dukungan sosial memiliki peranan penting untuk mencegah dari ancaman kesehatan mental. Individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih kecil, lebih memungkinkan mengalami konsekuensi psikis yang negatif. Keuntungan individu yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi akan menjadi individu lebih optimis dalam menghadapi kehidupan saat ini maupun masa yang akan datang, lebih trampil dalam memenuhi kebutuhan psikologi dan memiliki sistem yang lebih tinggi, serta tingkat kecemasan yang lebih rendah, mempertinggi keterampilan interpersonal, memiliki kemampuan untuk mencapai apa yang diinginkan dan lebih dapat membimbing individu untuk beradaptasi.

Hasil penelitian menunjukkan dukungan sosial keluarga dalam kategori tinggi. Variabel dukungan sosial keluarga memiliki nilai mean empirik = 66,26 dengan mean hipotetik = 45 dan nilai standar deviasi hipotetik = 9. Dukungan sosial keluarga yang positif nampak dari adanya penerimaan dan penghargaan keluarga mengenai pekerjaan kepala keluarga sebagai anggota Polri. Ketika suami atau ayah lembur kerja atau ada tugas mendadak ataupun membawa pulang pekerjaan, anggota keluarga yang lain (anak/istri) tidak merasa terganggu bahkan keluarga memberikan dukungan untuk penyelesaian tugas tersebut. Pemberian dukungan ini membuat ayah/suami menjadi bersemangat, bahagia, optimis dalam menyelesaikan tanggung jawab. Menurut Bakker dan Demerouti (dalam Bakker & Leiter, 2010) orang yang memiliki perasaan bahagia akan mengeluarkan seluruh usahanya untuk bekerja serta mampu berfikir tenang ketika menghadapi kesulitan sehingga mudah mengatasinya. Hal ini sejalan dengan penelitian Kesumaningsari dan Simarmata (2014) yang menunjukkan orang dengan dukungan sosial dari keluarga mampu mengurangi konflik kerja-keluarga sehingga dapat meningkatkan keterikatan kerja.

Hasil kategorisasi variabel keterikatan kerja berada dalam kategori tinggi juga, dengan nilai mean empirik = 57,07 mean hipotetik = 37,5 dan nilai standar deviasi hipotetik = 7,5. Kategori tinggi keterikatan kerja anggota Polri pada penelitian ini menunjukkan bahwa anggota memiliki tingkat keterikatan yang baik

pada institusinya, hal ini diperlukan untuk mendukung kinerja yang optimal sesuai dengan tuntutan kerja. Mujasih & Ratnaningsih (2012) mengemukakan bahwa karyawan yang *engaged* pada pekerjaannya akan mampu berusaha lebih keras untuk bekerja, memiliki rasa loyalitas pada perusahaan dan membuat karyawan merasa bermakna dan menyatu dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi yang pada akhirnya meningkatkan kinerja di dalam perusahaan.

Dukungan sosial keluarga bagi anggota Polri di Asrama Gedawang memberikan dampak yang cukup besar bagi anggota dalam menjalankan perannya sebagai anggota yang memiliki tugas cukup berat dengan jam kerja yang padat. Anggota Polri dengan mendapat dukungan sosial keluarga yang positif akan mendorong tingkat *personal resources* yang tinggi yang kemudian akan mendorong keterlibatan Polri untuk berkontribusi secara positif dalam mencapai tujuan organisasi bahkan ketika menghadapi tantangan dalam tugas yang diembannya. Hal ini ditunjukkan dengan adanya semangat (*vigor*), kontribusi secara penuh (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) yang dilakukan oleh anggota Polri dalam melaksanakan tugas sesuai dengan *job desk*. Ini nampak dari nilai yang diperoleh pada sumbangan efektif variabel dukungan sosial terhadap keterikatan kerja sebesar 30,7%. Sisanya 69,3 % dipengaruhi faktor lain diantaranya *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan juga *personal resource*.

Dikemukakan oleh Apollo dan Cahyadi (2012) ketika keluarga mendukung sepenuhnya aktivitas yang dijalankan, maka tekanan kerja akan berkurang sehingga motivasi dalam bekerja meningkat. Garg (2014), dalam penelitiannya mengenai keterikatan terhadap pekerjaan ditinjau dari gender, dilihat bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan keterikatan kerja baik pada pria maupun wanita. Individu yang memiliki keterikatan kerja akan menunjukkan peran yang lebih dalam bekerja. Keterbukaan pikiran juga mempengaruhi pekerja untuk terlibat lebih dalam pekerjaan, ditandai dengan kesediaan dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, selain itu juga memiliki perasaan senang dalam bekerja (Reijseger, Peeters, Taris & Schaufeli, 2016). Salanova, Agut dan Peiro (2005), melihat bahwa performa pekerja dapat ditentukan dengan keterikatan kerja.

Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai kelemahan yang terjadi selama

proses penelitian. Walaupun hipotesis penelitian ini diterima namun penelitian ini masih jauh dari sempurna dan membutuhkan banyak perbaikan. Adapun kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini diantaranya aitem-aitem pada skala penelitian kemungkinan tidak bebas dari efek *social desirability* sehingga subyek menjawab berdasarkan harapan sosial, bukan berdasarkan kondisi dirinya. Kurang mendalamnya informasi yang tergalai mengenai dukungan sosial keluarga dan keterikatan kerja pada saat melakukan wawancara awal sehingga saat dilakukan penelitian tidak menunjukkan hasil yang sesuai dimana variabel dukungan sosial dan keterikatan kerja berada dalam ketegori tinggi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dan keterikatan kerja anggota Polri yang tinggal di Asrama Polri Gedawang. Berdasarkan analisis korelasi *Spearman's Rho*, diperoleh nilai $r_s = 0,534$ dengan $p = 0,000$ ($p < 1\%$), yang berarti semakin tinggi dukungan sosial keluarga, semakin tinggi keterikatan kerja anggota Polri. Sumbangan efektif dukungan sosial terhadap keterikatan kerja adalah 30,7%, sementara 69,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti tuntutan pekerjaan dan sumber daya pribadi. Kategorisasi variabel keterikatan kerja menunjukkan bahwa anggota Polri memiliki tingkat keterikatan yang tinggi, dengan nilai mean empirik 57,07, yang menandakan adanya komitmen yang kuat terhadap institusi. Hal yang sama berlaku untuk dukungan sosial keluarga, yang juga berada dalam kategori tinggi, dengan nilai mean empirik 66,26. Dukungan ini tercermin dalam penerimaan dan penghargaan keluarga terhadap pekerjaan anggota Polri, termasuk dalam situasi-situasi mendesak seperti lembur atau membawa pulang pekerjaan, yang tidak mengganggu namun malah didukung keluarga.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang diberikan diantaranya bagi Keluarga, Keluarga (istri dan anak) diharapkan selalu memberikan dukungan perhatian, empati, penghargaan pada ayah/suami mengingat peran kepala keluarga

sebagai anggota Polri memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dengan jam kerja dan beban yang tinggi. Bagi Organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi institusi mengenai pentingnya dukungan sosial keluarga kepada anggota Polri karena dengan adanya dukungan yang positif dari keluarga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keterikatan kerja anggota pada pekerjaannya, anggota yang terikat pada pekerjaannya akan mampu berusaha lebih keras untuk bekerja, memiliki rasa loyalitas pada organisasi dan membuat anggota merasa bermakna dan menyatu dengan organisasi. Bagi peneliti lain yang tertarik melakukan penelitian yang sejenis hendaknya pada saat menentukan sampel jauh lebih banyak dan bervariasi, sehingga kondisi populasi bisa lebih terdiskripsi. Selanjutnya menambah variabel-variabel lain yang belum disertakan dalam penelitian seperti keperibadian, tuntutan pekerjaan dll

DAFTAR RUJUKAN

- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement: Perspective, issues, research, and practice*. Edward Elgar.
- Apollo, & Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Jurnal Ilmiah Widya Warta*, 2, 254-271.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2004). *Psikologi Sosial*. Erlangga.
- Bordon, C. W., & Motowidlo, S. J. (1997). Employee engagement: Its impact on performance and organizational outcomes. *Journal of Applied Psychology*.
- Caykoylu, S. (2016). Emotional spousal support can have unintended organizational outcomes. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 69-81.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). *Job demands–resources theory: State of the art*. *Journal of Managerial Psychology*.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement.

Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice, 1(1), 3-30.

- Sarafino, E. P. (2006). *Health psychology: Biopsychosocial interaction* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *UWES (Utrecht work engagement scale), Preliminary manual*. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Septiani, N., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan antara dukungan sosial pasangan dengan keterikatan kerja pada aparat pemerintah desa di Kecamatan X.Y.Z Kabupaten Batang. *Jurnal Empati*, 6(4), 157-162.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2012). *Psikologi sosial* (12th ed.). Kencana.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244.