

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fungsi Polisi Republik Indonesia (Polri) yang ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah sebagai salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat (Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002). Terkait dengan fungsinya, tugas pokok kepolisian adalah: Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat; menegakkan hukum; serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002).

Salah satu bagian dari Polri adalah Satuan Reserse, yang diantaranya adalah Reserse *Mobile* (Resmob). Resmob adalah sebutan untuk personil Polri yang bertugas melakukan penyelidikan dan penindakan terhadap pelaku tindak pidana berskala tinggi, antara lain pengejaran dan penindakan terhadap para DPO (Daftar Pencarian Orang), pencurian dengan kekerasan (*curas*), pencurian dengan pemberatan (*curat*), pencurian kendaraan bermotor (*curanmor*), pembunuhan, perampokan bank, perampokan dengan penyekapan, dan kasus-kasus yang termasuk kejahatan jalanan. Tugas pokok resmob adalah mengatasi gangguan kamtibmas (keamanan ketertiban masyarakat) berkadar tinggi dengan

pelaksanaannya meliputi pengejaran, penangkapan, penggeledahan serta penyidikan.

Resmob terbagi menjadi beberapa unit yang sebutan tiap unitnya berbeda tergantung tugasnya. Unit Jaguar bertugas menangani kejahatan jalanan. Unit Jatanras (Kejahatan dan Kekerasan) bertugas menangani kejahatan dan kekerasan. Unit Tekab (Team Kejahatan Anti Bandit) bertugas untuk memburu pelaku kejahatan curas (pencurian dengan kekerasan), curat (pencurian dengan pemberatan) dan curanmor (pencurian kendaraan bermotor) serta melakukan pengawasan terhadap penyalahgunaan senjata api. Unit Buser (Buru Sergap) bertugas memburu dan menangkap orang yang diduga atau disangka sebagai pelaku tindak pidana, disamping tugas-tugas lain yang berkaitan dengan penyidikan seperti mengamankan barang bukti, mengamankan Tempat Kejadian Perkara (TKP), melakukan penggeledahan, menyuruh berhenti seseorang, meminta keterangan saksi, serta melakukan pemeriksaan awal terhadap tersangka dan penanganan korban.

Seorang anggota resmob dalam melaksanakan tugas-tugasnya harus selalu siap siaga, siap sedia dan selalu waspada. Anggota resmob harus selalu siap memberikan perlindungan, pengayoman, pencegahan dan penangkalan terhadap segala bentuk gangguan baik berupa kejahatan maupun pelanggaran serta gangguan ketertiban lainnya. Tugas-tugas ini membuat anggota resmob harus berani mengambil risiko yang bahkan bisa membahayakan keselamatan nyawanya. Banyak anggota resmob yang menjadi korban ketika melakukan tugas menangani kejahatan. Contohnya adalah catatan korban anggota Polri ketika

bertugas di Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2011 ada 20 polisi yang tewas. Tahun 2012 ada 29 polisi yang tewas dan 14 terluka. Tahun 2013 ada 27 polisi yang tewas dan 72 terluka. Tahun 2014 ada 41 polisi yang tewas dan 42 terluka. Tahun 2015 ada 18 polisi yang tewas dan 75 terluka. Tahun 2016 ada 11 polisi yang tewas. Tahun 2017 ada tiga polisi yang tewas dalam serangan bom bunuh diri di Kampung Melayu Jakarta Timur (Gazarin, www.beritasatu.com, diakses pada tanggal 10 Desember 2018).

Menjadi anggota resmob ibarat menempatkan satu kaki di kuburan dan satu kaki di penjara. Adagium (pepatah) ini sudah menyatu dalam jiwa anggota resmob berkaitan dengan tugasnya sebagai *crime hunter* atau pemburu kejahatan. Ketika berhadapan dengan pelaku kejahatan, anggota resmob harus siap berduel secara fisik dengan penjahat yang sudah nekat untuk mati. Dalam kondisi tersebut, anggota resmob harus siap untuk mengorbankan nyawanya. Adagium menempatkan satu kaki di penjara juga harus diterima sebagai risiko kerja anggota resmob apabila dalam proses penangkapan, penahanan, penyitaan dan sebagainya terjadi kesalahan formal ataupun material (misalnya pelanggaran SOP/Standar Operasional Prosedur). Jika itu terjadi, anggota resmob harus siap digugat di pengadilan dan mempertanggungjawabkannya di depan sidang disiplin, kode etik, sampai sidang peradilan umum yang bisa membawanya ke dalam penjara.

Uraian di atas menunjukkan betapa berat beban dan konsekuensi tugas anggota resmob sebagai pengungkap kejahatan. Tugas yang diembannya menuntut anggota resmob selalu siap setiap saat, siaga dalam segala situasi, mau

dan mampu mencurahkan segala kemampuannya menghadapi segala kesulitan, bahkan siap berkorban nyawa sebagai risiko pekerjaan. Di sisi lain, dalam melaksanakan pekerjaannya, anggota resmob dituntut untuk selalu taat SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ditetapkan, bahkan dalam keadaan yang membahayakan nyawanya sekalipun. Sebagai contoh, ketika menghadapi penjahat, anggota resmob tidak boleh langsung menembak penjahat tersebut, kecuali penjahat itu telah sangat membahayakan jiwanya atau telah melakukan penembakan terlebih dahulu. Anggota resmob harus senantiasa mengedepankan keselamatan anggota masyarakat, agar jangan sampai masyarakat menjadi korban kekalapan penjahat yang menembak membabi buta ke arah masyarakat sebagai bentuk perlawanannya kepada polisi.

Pekerjaan anggota resmob yang banyak menempuh bahaya sekaligus harus selalu taat SOP dalam mengungkap kejahatan, menuntut anggota resmob menjadi “polisi yang ideal”. Ideal dalam arti mampu melaksanakan tugas menangkap penjahat dengan berhasil tanpa membahayakan keamanan masyarakat dan tanpa melanggar SOP pelaksanaan tugas. Tuntutan seperti ini sebenarnya menjadi tuntutan bagi semua anggota Polri, tidak hanya personil anggota resmob. Namun, khusus untuk anggota resmob, tuntutan seperti itu terasa sekali dalam pelaksanaan tugasnya, karena ia harus selalu siaga dalam 24 jam sehari.

Untuk mengetahui kenyataan pelaksanaan tugas anggota resmob di lapangan, dilakukan wawancara dengan Kasubdit Resmob Polda DIY. Dari wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa keberhasilan kerja resmob dilihat dari keberhasilan ungkap kasus yang dicapai. Selama ini, keberhasilan ungkap

kasus tim resmob Poda DIY ada pada kisaran 60–80%, sementara target yang ditetapkan adalah 100%. Keberhasilan ungkap kasus yang masih belum mencapai 100% antara lain disebabkan adanya anggota resmob yang mudah menyerah ketika menemui kendala dalam pekerjaan, kurang tertantang dalam melaksanakan pekerjaan, serta sering mencuri waktu menggunakan waktu kerja untuk beristirahat di rumah.

Adanya anggota resmob yang mudah menyerah ketika menemui kendala dalam pekerjaan terlihat ketika sebuah kasus menemui jalan buntu, misalnya tidak ada saksi dan barang bukti dalam sebuah kasus pembunuhan. Menghadapi hal semacam ini, anggota resmob dapat bekerjasama dengan tim inafis (identifikasi fisik), kemudian menelusuri setiap petunjuk yang ada untuk mengungkap pelaku pembunuhan.

Anggota resmob yang kurang tertantang dalam melaksanakan pekerjaan ditunjukkan oleh fakta adanya anggota yang enggan melakukan penyamaran (*undercover*) ketika akan melakukan penyelidikan terhadap kasus penjualan narkoba. Anggota tersebut enggan melakukan penyamaran karena jika ketahuan, maka sindikat narkoba tersebut tidak akan segan-segan membunuhnya. Risiko kematian memang hal yang menakutkan, akan tetapi seorang resmob yang mempunyai jiwa suka akan tantangan, akan berusaha menerima tantangan itu dan menyelesaikannya sebaik mungkin.

Sementara sikap melakukan hal kurang produktif ditunjukkan oleh adanya anggota yang memanfaatkan waktu kerja untuk beristirahat di rumah. Hal ini dilakukan dengan alasan pekerjaan yang dilakukan sebelumnya sangat melelahkan

karena memaksa anggota tersebut harus bergadang. Kegiatan bergadang memang seringkali harus dilakukan anggota resmob ketika melakukan pengintaian. Akan tetapi hal ini tidak boleh dijadikan alasan untuk memanfaatkan waktu kerja dengan beristirahat di rumah, kecuali jika tidak sedang menjalankan tugas.

Adanya anggota resmob yang mudah menyerah ketika menemui kendala, kurang tertantang dalam melaksanakan pekerjaan, serta sering menggunakan waktu kerja untuk beristirahat di rumah, merupakan ciri-ciri anggota yang memiliki *work engagement* (keterikatan kerja) rendah.

Anggota resmob seharusnya mempunyai *work engagement* tinggi yang ditandai dengan melakukan pekerjaan dengan tidak kenal lelah, tertantang untuk berhasil dalam pekerjaannya, serta menjiwai pekerjaannya dengan baik. Karyawan yang *engaged* sangat antusias dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan dan sepenuhnya tenggelam di dalamnya, sedemikian rupa sehingga waktu tampaknya berlalu dengan cepat saat mereka bekerja (Bakker et al., 2008; Bakker dan Demerouti, 2008 dalam Field dan Buitendach, 2011). Dengan karakteristik yang demikian, *work engagement* membantu membangun dedikasi dan identifikasi pekerjaan seseorang (Demerouti, Bakker, Nachreiner, dan Schaufeli, 2001 (dalam Simbula dan Guglielmi, 2013)).

Para ahli mendefinisikan istilah *work engagement* berbeda-beda. Sarjana pertama yang mengonsepan *work engagement* adalah Kahn (1990) (dalam Schaufeli, 2012), yang menggambarannya sebagai “..... memanfaatkan diri anggota organisasi untuk berperan dalam pekerjaan mereka melalui ekspresi dan keterlibatan secara fisik, kognitif, emosional, dan mental”.

Sebuah ulasan terbaru dari Macey dan Schneider, 2008 (dalam Bakker dan Bal, 2010) menyatakan pendapat yang paling banyak diikuti adalah pendapat Schaufeli dan Bakker (2004) yang menyatakan *work engagement* adalah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Semangat ditandai dengan tingkat energi dan mental yang tinggi, ketahanan saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan kegigihan ketika menghadapi kesulitan. Dedikasi mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam diri seseorang dalam bekerja, merasa bermakna, antusias, terinspirasi, bangga, dan menyukai tantangan. Akhirnya, penghayatan ditandai dengan sepenuhnya konsentrasi, bahagia, dan asyik dengan pekerjaan, di mana waktu dirasa berlalu dengan cepat. Anggota organisasi yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan tingkah laku yang berorientasi pada tujuan, tekun dalam mencapai tujuan dengan penuh semangat, antusias, merasa bermakna dan bangga terhadap apa yang dilakukannya.

Semangat (*vigor*) ditunjukkan oleh anggota resmob dengan kegigihan untuk mengungkap kasus walaupun banyak tantangan dan hambatan baik dalam proses penyidikan maupun penyelidikan. Dedikasi (*dedication*) ditunjukkan oleh anggota resmob dengan antusiasme tinggi dalam pelaksanaan tugas. Penghayatan (*absorption*) ditunjukkan oleh anggota resmob dengan konsentrasi yang tinggi terhadap setiap kasus yang diungkap.

Pekerjaan sebagai anggota resmob menuntut anggota resmob yang memiliki *work engagement* yang tinggi, karena hanya dengan *work engagement*

yang tinggi, anggota resmob akan berhasil melakukan unkap kasus. Sebaliknya, jika anggota resmob memiliki *work engagement* rendah akan berdampak pada gagalnya unkap kasus. Gagal unkap kasus berarti penjahat masih bebas untuk melakukan kejahatan. Hal ini akan membuat masyarakat merasa terancam sehingga tercipta suasana yang tidak kondusif di masyarakat. Di sisi lain, kasus-kasus kejahatan baru juga harus ditangani, sehingga gagal unkap kasus membuat jumlah kasus yang harus ditangani jadi menumpuk. Penumpukan kasus menuntut waktu dan tenaga yang ekstra dari anggota resmob. Kantor sendiri menuntut setiap bulan harus ada laporan perkembangan kasus, baik yang lama maupun yang baru. Keadaan ini bisa menimbulkan *burnout* anggota resmob, yaitu keluar dari bagian resmob dan masuk ke bagian lain untuk menghindari stres kerja yang tinggi di resmob. Misalnya masuk ke Bagian Yanma (Pelayanan Masyarakat), Bagian Lantas (Lalu Lintas), Bagian Tahti (Penjagaan Tahanan dan Barang Bukti), dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas, tampak bahwa keberhasilan pelaksanaan tugas resmob menuntut anggota resmob untuk memiliki *work engagement* yang tinggi. Sementara fakta menunjukkan masih ada anggota resmob yang memiliki *work engagement* yang rendah. Kenyataan ini menjadi tantangan bagi pimpinan Polda DIY untuk meningkatkan *work engagement* anggotanya. Untuk itu perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*, untuk kemudian digunakan untuk meningkatkan *work engagement* anggota resmob.

Menurut Bakker (2011) ada dua faktor yang mempengaruhi *work engagement* seseorang, yaitu *job resources* (dukungan pekerjaan) dan *personal*

resource (dukungan diri). Dukungan pekerjaan meliputi dukungan sosial dari rekan kerja, *feedback* (umpan balik) kinerja, tingkat kemampuan (*skill*), kemandirian, dan kesempatan belajar yang terkait secara positif dengan *work engagement*. Dukungan diri merupakan evaluasi diri yang positif yang dikaitkan pada ketahanan dan mengacu pada kemampuan individu untuk mengontrol diri dengan sukses dan memiliki dampak bagi lingkungan mereka.

Dukungan pekerjaan disini dapat dikatakan sebagai dukungan organisasi yang menunjukkan seberapa besar dukungan yang diberikan organisasi untuk melaksanakan tugas karyawan (selanjutnya disebut dukungan organisasi). Dukungan organisasi menghasilkan *Perceived Organizational Support* (POS)/Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi. *Perceived organizational support* dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger, et. al., 1990 dalam Chen, 2010).

Dukungan organisasi yang dipersepsi seorang anggota resmob adalah dukungan institusi Polri terhadap anggota resmob dalam pelaksanaan tugasnya, yang meliputi dukungan finansial, instrumen, informasi dan emosi. Dukungan finansial antara lain berupa gaji yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup anggota resmob dan keluarganya, dukungan finansial kerja misalnya dukungan BBM (Bahan Bakar Minyak) untuk mendukung *mobile* anggota resmob baik yang menggunakan kendaraan operasional motor maupun mobil, dukungan biaya operasional pelaksanaan tugas seperti uang makan untuk anggota resmob yang bertugas di lapangan, dan lain-lain. Dukungan instrumen yang diberikan

kepada anggota resmob antara lain kendaraan polisi, rompi anti peluru, pistol, dan peralatan lainnya yang mendukung pelaksanaan kerja.

Dukungan informasi yang diberikan kepada anggota resmob antara lain berasal dari laporan masyarakat dan penyelidikan langsung institusi Polri. Contoh laporan masyarakat misalnya laporan mengenai terjadinya pencurian, perampokan, pemerkosaan, pembunuhan, dan sebagainya. Informasi yang berasal dari penyelidikan institusi Polri misalnya adanya kejahatan yang meresahkan masyarakat. Dukungan emosi yang diberikan kepada anggota resmob antara lain dukungan moril yang diberikan atasan dan sesama rekan kerja dalam melaksanakan tugas, dukungan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan mental bagi semua anggota resmob, dan lain-lain.

Untuk mengumpulkan data awal *perceived organizational support* pada anggota resmob dilakukan wawancara dengan anggota resmob Polda DIY. Dari wawancara yang dilakukan diketahui ada dukungan organisasi yang dipersepsi positif dan ada juga yang dipersepsi negatif. Persepsi positif diberikan anggota resmob terhadap dukungan instrumen, informasi dan emosi, sedangkan persepsi negatif diberikan kepada dukungan finansial.

Untuk dukungan instrumen, informasi dan emosi tidak ada kesenjangan antara harapan (*perceived*) dan kenyataan (*received*) yang diterima anggota resmob. Mereka merasakan sama antara harapan dan kenyataan karena apa yang diterima sesuai dengan yang mereka bayangkan. Misalnya, untuk kelengkapan instrumen pendukung pelaksanaan tugas seperti pistol, rompi anti peluru, kendaraan dinas, semuanya dipenuhi dengan baik. Informasi mengenai kejahatan

yang harus mereka tangani juga diberikan secara jelas, tidak ada yang dibedakan antara anggota yang satu dengan yang lain. Demikian juga dukungan emosi diberikan secara optimal oleh atasan dan sesama rekan kerja. Dukungan emosi dari atasan berupa motivasi untuk memperkuat etos kerja dan semangat para anggota resmob. Dukungan dari sesama rekan kerja berupa bantuan fisik maupun nonfisik dari sesama anggota. Dukungan fisik misalnya ketika anggota membutuhkan bantuan anggota lain untuk menangkap pelaku kejahatan, maka sesama anggota dengan mudah memberikan bantuannya. Dukungan nonfisik misalnya kesempatan diskusi yang selalu terbuka dengan semua rekan di kepolisian menyangkut pelaksanaan tugas di lapangan.

Persepsi yang positif juga diberikan terhadap dukungan pendidikan dan pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan mental bagi anggota resmob. Pendidikan lebih bersifat memberikan pengertian secara umum, sedangkan pelatihan memberikan pengertian yang lebih terarah menuju kepada suatu keterampilan khusus untuk mengerjakan sesuatu dengan baik. Semua anggota resmob diberi kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan tanpa ada diskriminasi, sehingga anggota resmob mempunyai persepsi positif terhadap dukungan pendidikan dan pelatihan ini.

Khusus untuk dukungan organisasi berupa dukungan finansial kerja, ada anggota resmob yang mempersepsi secara positif dan ada yang mempersepsi secara negatif. Dukungan finansial menimbulkan persepsi negatif karena ketika kasus yang diungkap membutuhkan dana operasional besar, padahal jatah dana dari kantor hanya sama, maka otomatis anggota mengeluarkan dana tambahan

sendiri yang seringkali tidak diganti oleh organisasi. Hal inilah yang membuat sebagian anggota resmob ada yang mempersepsi negatif terhadap dukungan finansial kerja. Mereka merasa harapan (*perceived*) dan kenyataan (*received*) yang mereka hadapi, berbeda di lapangan. Harapannya bahwa kantor akan mendukung secara penuh kebutuhan finansial kerja di lapangan, tetapi ternyata kadang kadang mereka harus menggunakan uang sendiri.

Bagi mereka yang berpersepsi negatif, pekerjaan yang berat dan berisiko besar, tidak mau ditambah berat dengan harus memikul sebagian biaya operasional. Namun demikian, ada juga anggota resmob yang berpersepsi positif dengan berpikir bahwa membayar uang makannya sendiri ketika sedang melaksanakan tugas adalah bagian dari pengabdian sebagai anggota Polri. Mereka melakukannya dengan ikhlas demi keberhasilan pelaksanaan tugas.

Penelitian mengenai pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pernah dilakukan oleh Kinnunen et al. (2008) (dalam Caesens dan Stinglhamber, 2014) yang menemukan bahwa secara empiris terdapat korelasi positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan tiga dimensi *work engagement*. Lebih spesifik, Eisenberger dan Stinglhamber (2011) mengemukakan bahwa diantara dua faktor yang mempengaruhi *perceived organizational support*, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal yang meningkatkan *perceived organizational support* antara lain: 1) dengan menciptakan di antara karyawan keyakinan dan harapan bahwa organisasi mereka akan memberi mereka bantuan dan sumber daya organisasi saat dibutuhkan; 2) dengan menciptakan di antara karyawan harapan bahwa mereka akan mendapat

penghargaan jika kinerja mereka tinggi; 3) dengan memenuhi kebutuhan sosio-emosional mereka akan harga diri atau suatu pengakuan, dan; 4) dengan memperkuat kepercayaan diri mereka bahwa mereka mampu melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Eisenberger dan Stinglhamber (2011) (dalam Caesens dan Stinglhamber, 2014). Contoh faktor internal dari *perceived organizational support* adalah faktor motivasi. Dalam ungkap kasus yang dilakukan resmob, adanya motivasi ini membuat anggota resmob melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan antusias. Semangat dan antusiasme ini merupakan aspek dari *work engagement*. Artinya, faktor internal *perceived organizational support* membawa kepuasan sebagai sumber motivasi kerja anggota resmob. Kepuasan tersebut akan membentuk keterikatan organisasi.

Contoh faktor eksternal dari *perceived organizational support* adalah faktor informasi. Semua anggota Polri diberi informasi bahwa apabila bisa mencapai target ungkap kasus yang ditetapkan, akan diberi promosi jabatan. Atas dasar informasi tersebut, anggota Polri tertantang untuk mengejar target penyelesaian ungkap kasus dengan sebaik-baiknya. Ia fokus terhadap upaya-upaya pengungkapan kasus, tanpa kenal lelah dan tanpa mengeluh. Semua upaya terbaiknya dikerahkan untuk menyelesaikan kasus yang menjadi tanggungjawabnya. Pada saat itu, sebenarnya anggota tersebut sedang meningkat *work engagement*-nya, khususnya pada aspek penghayatan atau *absorption*.

Faktor *work engagement* yang lainnya adalah *personal resource*

(dukungan diri) yang diwakili oleh komitmen organisasi. Little and Little (2006) (dalam Agyemang dan Ofei, 2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat di mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Terlihat bahwa komitmen organisasi mengacu pada loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasinya.

Komitmen organisasi merupakan salah satu pendukung penting dari *work engagement*. Hal ini dinyatakan oleh Field dan Buitendach (2011) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan korelasional dengan *work engagement* dan bersifat prediktif terhadap *work engagement*. Semakin baik komitmen organisasi, semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki seseorang. Hal ini mereka nyatakan setelah melakukan penelitian dengan subjek penelitian karyawan staf Universitas KwaZulu-Natal di Afrika Selatan.

Pendapat Field dan Buitendach (2011) didukung oleh hasil penelitian Suliman dan Lles (2002) (dalam Harwiki, 2015) yang menyatakan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan *work engagement*. Sejalan dengan itu Rong dan Cao (2015) menemukan bahwa komitmen organisasi mampu meningkatkan *work engagement*.

Zulkarnain dan Hadiyani (2014) juga menemukan bahwa ada pengaruh positif dari komitmen organisasi terhadap *work engagement*. Pengaruh positif ini bisa menjadi pedoman bagi pembuat kebijakan dalam pelaksanaan kebijakan sumber daya manusia untuk meningkatkan *work engagement* yang lebih baik bagi karyawan melalui komitmen organisasi. Menurut Gokul, Sridevi, dan Srinivasan

(2012), adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap *work engagement* dapat terjadi karena karyawan yang berkomitmen terhadap organisasinya, akan cenderung *engaged* (terikat) dengan organisasi.

Adanya pengaruh dari komitmen organisasi terhadap *work engagement* ditunjukkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Faktor-faktor komitmen organisasi ada tiga, yaitu karakteristik personal, karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan, dan pengalaman kerja (Steers, 1983 dalam Agu dan Adegboyega, 2015).

Faktor komitmen organisasi yang pertama adalah karakteristik personal. Contoh karakteristik personal adalah masa kerja. Masa kerja yang sudah lama, akan membuat anggota resmob mempunyai banyak pengalaman dalam mengungkap kejahatan. Pengalaman itu didedikasikannya untuk memikirkan cara-cara terbaik guna mengungkap kejahatan. Dedikasi yang tinggi untuk mengungkap kejahatan merupakan salah satu bentuk *work engagement*. Artinya, karakteristik personal komitmen organisasi mampu meningkatkan *work engagement* anggota resmob yang bersangkutan.

Faktor kedua dari komitmen organisasi adalah karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan. Contoh faktor ini dalam pekerjaan sebagai resmob adalah tantangan pekerjaan berupa pengungkapan kejahatan. Semakin tinggi tingkat kesulitan pengungkapan kejahatan, akan semakin besar apresiasi yang diberikan kepada anggota resmob. Hal ini membuat anggota resmob merasa tertantang untuk mengungkap semua kasus yang dihadapinya. Perasaan tertantang untuk mengungkap kasus kejahatan merupakan aspek vigor dalam *work*

engagement. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang berkaitan dengan jabatan dapat meningkatkan *work engagement* anggota resmob.

Faktor ketiga dari komitmen organisasi adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang anggota resmob sangat bermanfaat dalam menyelesaikan kasus-kasus yang dihadapinya. Hal ini membuat anggota resmob yang bersangkutan merasa bermakna dan bangga terhadap apa yang dilakukannya. Perasaan bermakna dan bangga terhadap apa yang dilakukannya merupakan karakteristik dari dedikasi yang merupakan salah satu aspek *work engagement*. Artinya faktor komitmen organisasi yang berupa pengalaman kerja dapat meningkatkan *work engagement* anggota resmob.

Sesuai dengan hasil penelitian Kinnunen et al. (2008) (dalam Caesens dan Stinglhamber, 2014) serta Eisenberger dan Stinglhamber (2011) diketahui bahwa ada pengaruh positif dari *perceived organizational support* terhadap *work engagement*. Semakin baik *perceived organizational support*, semakin tinggi *work engagement*. Berdasarkan hasil penelitian Field dan Buitendach (2011), Suliman dan Lles (2002) (dalam Harwiki, 2015), Zulkarnain dan Hadiyani (2014) serta Gokul, Sridevi, dan Srinivasan (2012) diketahui ada pengaruh positif dari komitmen organisasi terhadap *work engagement*. Semakin baik komitmen organisasi, semakin tinggi *work engagement*.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan *perceived organizational support* dan komitmen organisasi dapat meningkatkan *work engagement*. Peningkatan itu terjadi secara signifikan dalam berbagai penelitian yang dilakukan terhadap subjek penelitian dengan berbagai jenis pekerjaan dan lokasi penelitian

yang berbeda-beda.

Dari uraian di atas peneliti sebagai perwira staf ingin memberikan pemikiran tentang bagaimana meningkatkan kinerja resmob khususnya *work engagement* anggota resmob ditinjau dari *perceived organizational support* dan komitmen organisasi, mengingat masih belum tercapainya target kerja unkap kasus oleh resmob sampai dengan 100% yang ditengarai disebabkan masih belum optimalnya *work engagement*. Permasalahan ini harus segera dicarikan solusinya agar tidak menjadi masalah yang menghambat organisasi. Berkaitan dengan itu permasalahan yang dirumuskan adalah: Apakah peningkatan *work engagement* itu bisa dikembangkan melalui pembinaan rasa (*sense*) *work engagement* anggota resmob serta serta komitmennya terhadap organisasi. Secara teknis permasalahan tersebut dirumuskan sebagai berikut: "Seberapa kuat pengaruh signifikan dari *perceived organizational support* dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *work engagement* dan variabel manakah yang mempunyai pengaruh lebih kuat terhadap *work engagement* resmob Polda DIY?"

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji signifikansi pengaruh *perceived organizational support* dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *work engagement* anggota resmob.
2. Untuk menguji signifikansi pengaruh *perceived organizational support* secara parsial terhadap *work engagement* anggota resmob.

3. Untuk menguji signifikansi pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap *work engagement* anggota resmob.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat bagi pengembangan teori *work engagement*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan Polri khususnya dalam pembinaan *work engagement* satuan resmob.

D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dapat diketahui dari persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu yang meneliti masalah yang mempunyai variabel penelitian yang sama, baik sebagai variabel dependen maupun independen, namun berbeda dalam permasalahan dan tujuan penelitian. Untuk itu dilakukan penelusuran penelitian terdahulu. Berikut hasil penelusuran yang telah penulis lakukan.

Olivia dan Prihatsanti (2017) meneliti Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan *Work Engagement* pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang. Penelitian terdahulu dengan penelitian ini sama-sama meneliti *work engagement* sebagai variabel terikat. Perbedaannya, penelitian terdahulu bertujuan meneliti

hubungan antara iklim organisasi dengan *work engagement*, sedangkan penelitian ini bertujuan meneliti seberapa besar pengaruh *perceived organizational support* dan komitmen organisasi terhadap *work engagement*.

Kusumandaru (2017) meneliti Peran Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Rumah Sakit Islam Klaten. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel terikat *work engagement* dan variabel bebas *perceived organizational support*. Perbedaannya, penelitian terdahulu bertujuan meneliti peran *perceived organizational support* terhadap *work engagement*, sedangkan penelitian ini bertujuan meneliti seberapa besar pengaruh *perceived organizational support* dan komitmen organisasi terhadap *work engagement*.

Kurnianingrum (2015) meneliti Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Keadilan Organisasi terhadap *Work Engagement* (pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang). Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel terikat *work engagement*. Perbedaannya terletak pada tujuan penelitian. Penelitian terdahulu bertujuan meneliti pengaruh dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan keadilan organisasi terhadap *work engagement*, sedangkan penelitian ini bertujuan meneliti seberapa besar pengaruh *perceived organizational support* dan komitmen organisasi terhadap *work engagement*.

Agyemang (2013) meneliti mengenai hubungan antara *work engagement* dengan komitmen organisasi dalam penelitian berjudul *Employee Work Engagement And Organizational Commitment: A Comparative Study Of Private*

And Public Sector Organizations In Ghana. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel yang diteliti, yaitu *work engagement* dengan komitmen organisasi. Perbedaannya terletak pada penggunaan variabel, dalam penelitian ini variabel komitmen organisasi dijadikan variabel terikat sedangkan dalam penelitian terdahulu dijadikan variabel bebas. Sebaliknya variabel *work engagement* dalam penelitian ini dijadikan variabel terikat, sedangkan dalam penelitian terdahulu dijadikan variabel bebas.

Bano, Vyas & Gupta (2015) meneliti mengenai hubungan antara *perceived organisational support* dengan *work engagement* dalam penelitian dalam penelitian berjudul *Perceived Organisational Support and Work Engagement: A Cross Generational Study*. Perbedaan penelitian ini pada jumlah variabel bebas yang digunakan. Dalam penelitian ini ada dua variabel bebas, yaitu *perceived organisational support* dan komitmen organisasi, sedangkan dalam penelitian terdahulu hanya ada satu variabel bebas, yaitu *perceived organisational support*.