

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta atau Polda DIY adalah pelaksana tugas Kepolisian RI di wilayah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Polda DIY karena tergolong polda tipe B, dipimpin oleh seorang kepala kepolisian daerah yang berpangkat bintang satu atau (Brigadir Jenderal Polisi). Yang pada Oktober 2018 lalu TMT 1 Oktober 2018 meningkat tipe menjadi tipe A yang dipimpin kepala kepolisian daerah yang berpangkat bintang dua (Inspektur Jendral Polisi). Wilayah hukum Polda DIY meliputi satu kota dan empat kabupaten, dengan rincian, satu kepolisian resor kota yaitu Polresta Yogyakarta dan empat kepolisian resor yaitu Polres Sleman, Polres Bantul, Polres Gunungkidul, dan Polres Kulonprogo.

Pada Undang-Undang Kepolisian Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 Pasal 13 dijelaskan bahwasannya tugas pokok kepolisian adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Adanya tugas pokok kepolisian (tupoksi) tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* merupakan hal yang penting bagi seorang polisi.

Schaufeli dkk (2002) yang mengemukakan bahwa *work engagement* sebagai “*a motivational, positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption*” yang bila diartikan *engagement* adalah suatu

motivasi, hal yang positif, pemenuhan, *state* bekerja terkait pikiran yang dikarakteristikan melalui *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* dikarakteristikan oleh energi tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, keinginan untuk berinvestasi pada suatu pekerjaan dan tetap bertahan walaupun mengalami kesulitan. *Dedication* dikarakteristikan lewat rasa signifikan dari antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. *Dedication* lebih mengacu pada suatu *involvement* yang kuat atau selangkah lebih di depan daripada level identifikasi. *Dedication* memiliki cakupan yang lebih luas tidak hanya mengacu pada *state* keyakinan atau kognitif saja tetapi termasuk juga terhadap *affective*. *Absorption* dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh dan bahagia terlibat dalam pekerjaannya. Hal tersebut mengakibatkan waktu terasa berlalu dengan cepat dan orang tersebut sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaannya (Man & Hadi, 2013).

Schaufeli dan Salanova (2007) menjelaskan bahwa setiap organisasi penting untuk mengembangkan *work engagement* anggotanya. Hal ini karena adanya *work engagement* dapat membuat organisasi menjadi sehat dan akhirnya dapat berkompetisi dengan organisasi lainnya. Artinya, *work engagement* membantu eksistensi organisasi.

Pada kenyataannya banyak organisasi yang mengalami permasalahan berkaitan dengan *work engagement*. Polisi pada dasarnya memiliki tugas utama yang meliputi dua sisi. Disatu sisi sebagai petugas penegak hukum disisi lainnya sebagai pelayan masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian polda DIY diketahui bahwa energi yang dimiliki polisi terkadang kurang stabil padahal sesuai

dengan tupoksi, guna memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat para polisi tentu saja membutuhkan energi yang tinggi dalam bekerja. Artinya terdapat permasalahan yang berkaitan dengan *vigor* para polisi (Tribun Jogja, 07 November 2017).

Direktorat Lalu Lintas Polda D.I.Yogyakarta adalah satuan fungsi tugas kepolisian yang menyelenggarakan kegiatan bidang lalu lintas dibawah naungan Polda D.I.Yogyakarta yang memiliki sub-sub direktorat yang meliputi sub direktorat pendidikan dan rekayasa lalu lintas (Subditdikyasa), sub direktorat keamanan dan keselamatan lalu lintas (Subditkamsel), sub direktorat registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor (Subditregident), sub direktorat pembinaan hukum (Subditgakkum), sub bagian perencanaan dan administrasi (Subbagrenmin), Satuan Patroli jalan raya (Sat PJR). Direktorat Lalu Lintas Polda D.I.Yogyakarta merupakan salah satu fungsi kepolisian pada bidang lalu lintas yang menarik untuk dicermati. Fungsi ini meliputi 3 E + 1 I yaitu: *Education, Enforment, Engineering* dan *Identification* yang lebih menekankan pada tindakan untuk membantu dan melayani masyarakat, sehingga tuntutan untuk *work engagement* yang tinggi menjadi hal yang harus dimiliki oleh anggota Polri tersebut. Masyarakat banyak yang menganggap dedikasi polisi belum tinggi. Hal ini terbukti dari data pengaduan masyarakat terhadap dedikasi polisi. Pada tahun 2016 Ombudsman sebagai lembaga negara pengawas pelayanan publik mengelola 2.209 laporan masyarakat. Sebanyak 383 aduan terkait dengan anggapan bahwa polisi tidak memiliki dedikasi dan pemberian pelayanan yang buruk. Sementara pada 2017 hingga September Ombudsman

menerima laporan masyarakat sebanyak 129 pengaduan terhadap kepolisian (Tribun Jogja, 07 November 2017).

Melalui pengamatan yang peneliti lakukan dikantor Ditlantas Polda DIY menunjukkan pelayanan dari petugas yang kurang optimal, misalnya; pelayanan yang tidak tepat waktu, pajak harus antri panjang dan lama karena pelayanan dari petugas yang kurang sigap bahkan waktu yang dibutuhkan untuk mengurus surat-surat seperti pajak kendaraan, SIM, pembuatan STNK, dll agak lama. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 orang anggota petugas polisi Ditlantas Polda DIY pada tanggal 25 April 2017 pada saat kegiatan rapat analisa dan evaluasi (Anev) bulanan anggota kepolisian, diketahui bahwa terdapat pemberian pelayanan yang kurang baik kepada masyarakat terutama di bagian pelayanan anggota satuan lalu lintas di samsat dan bpkb. Hal ini nampak pada data administrasi Polda DIY yang terangkum dalam tabel 1.1. Tugas pokok yang menjadi tanggung jawab seorang anggota polisi khususnya anggota polisi lalu lintas sudah tertuang dalam Undang-undang nomor 22 tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan yang disebutkan dalam pasal 7 ayat 2 (e) dan pasal 12 yang intinya adalah instansi pemerintah dalam bidang penyelenggaraan registrasi kendaraan dan pengemudi, penegakan hukum, operasional dan manajemen rekayasa lalu lintas, serta pendidikan berlalu lintas. Bentuk dari hasil kinerja yang dilaksanakan tentunya berkaitan dengan tugas pokok tersebut dan bertanggung jawab kepada pemerintahan setiap hasil dari pelaksanaan tugas.

Kondisi tersebut selayaknya tidak terjadi. Profesionalitas merupakan tuntutan yang harus dijalankan dengan baik oleh para anggota kepolisian. Hal ini karena tugas

utama kepolisian Ditlantas Polda DIY adalah memelihara keamanan dan ketertiban, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Adanya tugas tersebut, membuat kepolisian dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Muncul juga permasalahan yang berkaitan dengan *absorption* yang dikarakteristikkan dengan konsentrasi yang penuh dan mendalam dalam pekerjaan, ditandai dengan terasa cepatnya waktu berlalu. Bagian kepegawaian Polda DIY lebih lanjut menjelaskan bahwa hal ini ditunjukkan dengan kurang tekunnya anggota kepolisian dalam menjalankan tugasnya, dalam memberikan pelayanan kurang menunjukkan ketulusan serta kurang konsentrasi dalam bekerja. Tanpa adanya *work engagement*, maka anggota kepolisian tentu tidak akan dapat fokus pada pekerjaannya dan enggan melakukan upaya yang terbaik dalam memberikan pelayanan. Hal ini diperkuat dengan adanya surat yang dikirim masyarakat melalui kotak saran. Hasil dari kotak saran yang diperoleh pada Februari 2017 menunjukkan keluhan sebagai berikut :

**Tabel 1.1. Keluhan Kotak Saran Februari 2017**

No	Jenis Keluhan	Jumlah
1	Lambat dalam pelayanan	4
2	Kurang ramah	2
3	Kurang fokus dalam bekerja	2

Sumber : Data Administrasi Polda DIY 2017

Adanya permasalahan *work engagement* yang ada di Ditlantas Polda DIY tidak dapat diabaikan. Hal ini karena sebagaimana yang dikemukakan Bakker & Demerouti (2008) bahwa *work engagement* yang tinggi dapat menstimulus energi dan antusias anggota organisasi dalam bekerja. Lebih lanjut dikemukakan bahwa hasil kerja individu yang memiliki energi dan antusias tinggi tentu saja akan lebih baik dibandingkan dengan orang yang mempunyai energi dan antusias rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Dajani (2015) juga menunjukkan pentingnya suatu organisasi mengedepankan *work engagement*. Adanya *work engagement* dapat membentuk performansi kerja anggota organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya keberadaan *work engagement*. Artinya, wajar apabila setiap organisasi berupaya berlomba-lomba meningkatkan *work engagement* demi tercapainya performansi kerja anggota organisasi secara maksimal

Terdapat beberapa faktor yang berkaitan dengan *work engagement* menurut Lockwood (2007) yaitu budaya di dalam tempat bekerja, komunikasi organisasi, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan, kepemimpinan, karakteristik organisasi, loyalitas, serta *perceived organizational support*. Diketahui bahwa salah satu faktor yang berhubungan dengan *work engagement* adalah loyalitas. Preko & Adjetey (2013) telah melakukan penelitian dengan judul “*A Study on the Concept of Employee Loyalty and Engagement on the Performance of Sales Executives of Commercial Banks in Ghana*”. Subjeknya adalah sales yang bekerja di bank wilayah Ghana. Jumlah Subjek penelitian tersebut sebanyak 50 orang sales eksekutif. Hasil

penelitian ini menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan antara loyalitas dengan *engagement*.

Vokic dan Hernaus (2015) telah melakukan penelitian dengan judul “*The Triad of Job Satisfaction, Work Engagement and Employee Loyalty-The Interplay Among the Concepts*”. Subjek penelitiannya berjumlah 567 orang pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara loyalitas dengan *work engagement*. Adanya penelitian ini membuat peneliti tertarik untuk semakin memahami permasalahan *work engagement* khususnya di organisasi kepolisian mengingat belum pernah dilakukannya penelitian tentang *work engagement* di kepolisian.

Loyalitas menurut Hasibuan (2005) adalah kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Aspek dari loyalitas menurut Steers & Porter (1983) adalah dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan, serta kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Adanya aspek dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan ini sangat berhubungan dengan aspek yang ada di *work engagement* yaitu *dedication*.

Aspek loyalitas berupa keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan memiliki keterkaitan dengan aspek *work engagement* berupa *vigor*. *Vigor* dikarakteristikan melalui level tinggi dari energi dan resiliensi mental selama bekerja, ketulusan untuk memberikan usaha dalam suatu pekerjaan, dan ketekunan walaupun berhadapan dengan berbagai macam kesulitan. Kepastian kepercayaan

yang diberikan karyawan tercipta dari operasional dari perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

Aspek loyalitas berupa kepercayaan yang pasti pada nilai-nilai organisasi menyebabkan individu akan berkonsentrasi penuh dalam mengerjakan tugas kerjanya. Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara aspek loyalitas dengan aspek *work engagement* berupa *absorption* (Widjaja dkk, 2012).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement* adalah *perceived organizational support* (POS). Menurut Alvi dkk (2014) selain loyalitas, terdapat faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* yaitu *perceived organizational support*. POS merupakan persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi pegawai, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan pegawai dengan adil. Artinya, POS merupakan kepercayaan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi mereka menilai kontribusi dan memperhatikan kehidupan karyawannya (Eisenberger *et al.*, 2002).

Simamora (2006) mengatakan dalam bisnis, keberadaan karyawan memiliki dampak langsung terhadap kesejahteraan perusahaan. Hal tersebut menunjukkan pentingnya bagi perusahaan untuk mencari maupun mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi. Saat ini upaya untuk mengumpulkan tenaga kerja yang handal dengan kualitas baik semakin sulit untuk didapat, terlebih lagi untuk



mempertahankan karyawan sehingga organisasi harus memberikan dukungan-dukungan yang bersifat positif terhadap para karyawan, yang disebut dengan POS.

Caesens & Stinglhamber (2014) telah melakukan penelitian dengan judul “*The Relationship Between Perceived Organizational Support and Work Engagement: The Role of Self-Efficacy and Its Outcomes*”. Subjek yang digunakan berjumlah 265 orang pegawai dan 112 orang supervisi. Hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Alvi dkk (2014) dengan judul “*Relationship of Perceived Organizational Support and Employee Engagement*”. Subjek penelitiannya adalah pegawai yang bekerja di bank, Pakistan. Data diperoleh dengan menyusun 21 pernyataan yang kemudian diisi oleh subjek. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*.

Terdapat tiga aspek *work engagement* menurut Schaufeli dkk (2002) yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dengan aspek *work engagement*. Adanya keadilan yang diberikan organisasi kepada anggotanya dapat ditunjukkan dengan organisasi tidak pilih kasih terhadap anggota. Artinya, semua anggota diperlakukan secara sama. Hal ini akan membuat anggota organisasi merasa dihargai dan akhirnya membentuk dedikasi yang tinggi. Dedikasi merupakan salah satu aspek dari *work engagement*.

Dukungan dari supervise nampaknya juga memiliki keterkaitan dengan pembentukan dedikasi anggota organisasi. Apabila anggota organisasi merasa bahwa

supervisi yang ada memberikan dukungan kepada dirinya, maka anggota tersebut akan bekerja dengan penuh dedikasi. Dirinya akan merasa malu kepada supervisi yang telah mendukungnya apabila tidak memiliki dedikasi tinggi dalam bekerja.

Aspek POS salah satunya adalah penghargaan organisasi. Adanya aspek ini akan menjadi kekuatan bagi anggota organisasi. Artinya, disaat anggota organisasi merasa kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, maka anggota organisasi tersebut tidak mudah menyerah. Dirinya akan menunjukkan kekuatannya untuk bertahan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, bukan malah mundur dari tugas yang diberikan. Sebaliknya anggota organisasi yang memiliki penghargaan organisasi rendah, akan menghindar saat menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas (Alvi dkk, 2014).

Adanya kondisi pekerjaan yang sesuai dengan anggota organisasi akan memudahkan bagi anggota tersebut untuk berkonsentrasi penuh dalam melakukan tugasnya. Anggota organisasi berusaha keras untuk memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi. Kondisi pekerjaan yang tidak terprediksi oleh anggota organisasi tentu saja akan menstimulus adanya ketegangan dalam diri anggota organisasi. Kenyataannya tidak semua anggota mampu mengatasi ketegangan yang ada. Kondisi pekerjaan yang sesuai dengan anggota organisasi tentu saja sangat diharapkan oleh semua anggota organisasi.

Bakker & Leiter (2010) menjelaskan bahwa adanya aspek loyalitas berupa dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi serta adanya keinginan berusaha semaksimal mungkin untuk menjadi bagian organisasi, berkaitan dengan

*absorption*. Kedua aspek tersebut menyebabkan anggota organisasi memiliki keinginan besar untuk berkonsentrasi penuh dalam mengerjakan tugas. Tentu saja dampak yang ditimbulkan dengan meningkatnya aspek *work engagement* tersebut akan sangat menguntungkan organisasi. Organisasi akan memiliki anggota-anggota yang mau mengerahkan segala kemampuannya untuk pencapaian tujuan organisasi. Dampak berikutnya adalah organisasi akan terus berkembang dan anggota menstimulus untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Untuk memahami tentang kondisi *work engagement* yang ada di anggota kepolisian Ditlantas Polda DIY, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Korelasi antara Loyalitas dan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Petugas Pelayanan kantor Ditlantas Polda DIY”. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena apabila anggota kepolisian tidak memiliki *work engagement* akan memberikan pelayanan secara sembarangan sehingga menghambat perkembangan institusi. Padahal kepolisian dituntut untuk selalu memberikan pelayanan, perlindungan dan pengayoman yang terbaik bagi masyarakat. Berdasarkan latar belakang yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat korelasi antara loyalitas dengan *work engagement* pada petugas kepolisian di kantor pelayanan Ditlantas Polda DIY?
2. Apakah terdapat korelasi antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada petugas kepolisian di kantor pelayanan Ditlantas Polda DIY?

3. Apakah terdapat korelasi secara simultan antara loyalitas dan *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada petugas kepolisian di kantor pelayanan Ditlantas Polda DIY?

### **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;:

1. Untuk mengetahui korelasi antara loyalitas dengan *work engagement* pada petugas kepolisian di kantor pelayanan Ditlantas Polda DIY.
2. Untuk mengetahui korelasi antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada petugas kepolisian di kantor pelayanan Ditlantas Polda DIY.
3. Untuk mengetahui adanya korelasi secara bersama-sama antara loyalitas dan *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada petugas kepolisian di kantor pelayanan Ditlantas Polda DIY.

Terdapat dua manfaat dalam penelitian ini yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis.

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam memperkaya khasanah psikologi utamanya psikologi industri dan organisasi tentang hubungan antara loyalitas dan *perceived organizational support* dengan *work engagement*.

#### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk membantu institusi Polda DIY pada umumnya untuk meningkatkan *work engagement* anggota kepolisian Direktorat Lalu Lintas (Ditlantas) agar dalam menjalankan tugasnya mampu untuk memberi pelayanan kepada masyarakat secara optimal dengan cara lebih memperhatikan loyalitas dan *Perceived Organizational Support* anggota kepolisian Ditlantas Polda DIY.

### C. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan *work engagement*. Penelitian tersebut antara lain:

1. Preko & Adjetey (2013) telah melakukan penelitian dengan judul “*A Study on the Concept of Employee Loyalty and Engagement on the Performance of Sales Executives of Commercial Banks in Ghana*”.
  - a. Permasalahan penelitian hubungan antara loyalitas dengan *engagement sales*.
  - b. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mencari korelasi antara loyalitas karyawan dengan *engagement* pada sales eksekutif yang bekerja di bank komersial yang ada di Ghana.
  - c. Pengambilan subjek dilakukan dengan *purposive sampling* dan subjek yang diambil sebanyak 50 orang sales eksekutif dari Fidelity Bank, Eco Bank and Standard Chartered Bank.
  - d. Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara loyalitas dengan *engagement sales*.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama membahas tentang loyalitas dan *work engagement*. Perbedaannya subjek penelitian tersebut adalah sales eksekutif dari Fidelity Bank, Eco Bank and Standard Chartered Bank sedangkan penulis mengambil subjek anggota kepolisian Ditlantas Polda DIY.

2. Vokic dan Hernaus (2015) telah melakukan penelitian dengan judul “*The Triad of Job Satisfaction, Work Engagement and Employee Loyalty-The Interplay Among the Concepts*”.
  - a. Permasalahan korelasi antara kepuasan kerja, *work engagement* dengan loyalitas karyawan.
  - b. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mencari korelasi antara kepuasan kerja, *work engagement* dengan loyalitas karyawan.
  - c. Kepuasan kerja, *work engagement* dan loyalitas pegawai merupakan konsep yang saat ini populer karena memberikan kontribusi bagi individu maupun performa organisasi. Subjek penelitiannya berjumlah 567 orang pegawai.
  - d. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara loyalitas dengan *work engagement*.

Persamaan antara penelitian tersebut dengan penulis adalah sama-sama sama-sama membahas tentang loyalitas dan *work engagement*. Perbedaannya terdapat variabel bebas lainnya yang penulis teliti yaitu POS (Perceived Organizational Support).

3. Penelitian yang dilakukan oleh Alvi dkk (2014) berjudul “*Relationship of Perceived Organizational Support and Employee Engagement*”.
  - a. Permasalahan korelasi antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*.
  - b. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*.
  - c. Subjek penelitiannya adalah pegawai yang bekerja di bank, Pakistan. Data diperoleh dengan menyusun 21 pernyataan yang kemudian diisi oleh subjek.
  - d. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*.

Persamaan antara penelitian tersebut dengan penulis adalah sama-sama sama-sama membahas tentang POS dan *engagement*. Perbedaanya penelitian tersebut menganalisis dengan menggunakan *product moment* sedangkan penulis menggunakan korelasi.
4. *The Society for Human Resource Management* (SHRM) (2013) melakukan penelitian dengan judul “*Employee Job Satisfaction and Work Engagement*”.
  - a. Permasalahan hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan *work engagement*.
  - b. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor yang ada dalam kepuasan kerja maupun *work engagement* para pekerja.

- c. SHRM mengambil 600 orang yang bekerja sebagai karyawan Amerika Serikat sampai dengan November 2014. Penelitian tentang kepuasan kerja menggunakan 43 aspek sedangkan *work engagement* menggunakan 37 aspek.
- d. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan *work engagement*.

Persamaan penelitian tersebut dengan penulis adalah sama-sama membahas tentang *work engagement*. Perbedaannya subjek penelitian tersebut para pekerja sedangkan penulis mengambil subjek anggota kepolisian Ditlantas Polda DIY. Perbedaan lainnya, untuk mengukur *work engagement* penelitian tersebut menggunakan aspek dari Ricard sedangkan penulis menggunakan alat ukur yang peneliti buat sendiri dengan menggunakan aspek *work engagement* dari Schaufeli dkk (2002) yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Untuk hasil penelitian *The Society for Human Resource Management* (SHRM) (2013) mendapatkan hasil bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan *work engagement*, dari hasil penelitian yang peneliti teliti juga menunjukkan hasil bahwa ada korelasi antara POS dengan *work engagement*.