

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi, termasuk institusi kepolisian, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang di lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja sendiri merupakan perasaan positif atau negatif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya. Pendapat lain menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hal ini mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan dan berbagai aspek yang terkait dengan pekerjaan tersebut. Robbins & Judge (2016) kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Mereka menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan konstruk multidimensional yang melibatkan berbagai aspek emosional dan rasional.

George & Jones (2001), mengartikan kepuasan kerja sebagai komponen emosional yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dengan penekanan pada aspek psikologis dan kontekstual. Teori ini menekankan bahwa kepuasan kerja bukan hanya soal objektif seperti gaji atau fasilitas, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana seseorang secara emosional merasakan pekerjaan mereka. Seseorang mungkin merasa senang, puas, atau bahkan frustrasi terhadap pekerjaan mereka, tergantung pada

pengalaman kerja sehari-hari. Dijelaskan bahwa faktor-faktor seperti stres, motivasi, harapan, dan persepsi individu terhadap pekerjaan menjadi elemen penting dalam membentuk kepuasan kerja. Teori ini mengakui pentingnya kebutuhan individu untuk merasa dihargai, diberdayakan, dan memiliki kendali dalam pekerjaan. Penekanan pada aspek kontekstual situasi kerja, seperti budaya organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan kebijakan manajerial, memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja. Bagaimana individu merasakan posisi mereka dalam struktur organisasi, baik dari segi status maupun kontribusi, akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Artinya, kepuasan kerja tidak dapat dipandang hanya sebagai hasil dari faktor eksternal (seperti gaji) atau faktor internal (seperti motivasi), tetapi sebagai hasil interaksi kompleks antara emosi individu dan konteks di mana pekerjaan dilakukan.

Spector (2022), memberikan pendapat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kombinasi dari persepsi subjektif karyawan, evaluasi kondisi kerja, dan tingkat pemenuhan harapan profesional dapat diartikan dengan persepsi ini berkaitan pada bagaimana karyawan secara pribadi melihat dan merasakan pekerjaannya. Hal ini sangat dipengaruhi oleh pengalaman, kepribadian, dan nilai-nilai individu. Setiap karyawan memiliki interpretasi yang berbeda terhadap situasi kerja yang sama. Seseorang mungkin merasa pekerjaannya menantang, sementara yang lain merasa terbebani. Evaluasi kondisi kerja hal ini mengacu pada penilaian karyawan terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, seperti fasilitas, hubungan interpersonal, manajemen, gaji, dan jam kerja. Kondisi kerja yang dianggap kondusif dan mendukung kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, kondisi kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi dan

kepuasan. Tingkat pemenuhan harapan professional, sejauh mana pekerjaan seseorang memenuhi harapan, tujuan, atau aspirasi profesionalnya. Ketika pekerjaan memungkinkan karyawan mencapai tujuan profesional mereka, misalnya pengembangan karier, pengakuan, atau keseimbangan kerja-kehidupan, maka tingkat kepuasan cenderung meningkat. Jika harapan tersebut tidak terpenuhi, rasa frustrasi dan ketidakpuasan dapat muncul. Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah pengalaman multidimensi yang tidak hanya bergantung pada apa yang ditawarkan oleh pekerjaan (eksternal), tetapi juga pada bagaimana individu memahami dan merespons kondisi tersebut (internal).

Menurut Handoko (2011), kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka, kepuasan kerja dipahami sebagai pengalaman emosional yang memengaruhi bagaimana karyawan memandang dan menilai pekerjaannya, yang secara langsung terkait dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional, keadaan ini mencakup rasa senang, bangga, atau justru frustrasi dan tidak puas, tergantung pada pengalaman kerja individu. Kepuasan kerja adalah pengalaman subjektif, seseorang bisa merasa puas meskipun kondisi kerja mungkin tampak kurang ideal bagi orang lain. Berbagai faktor seperti beban kerja, hubungan antar karyawan, gaji, dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kondisi emosional pada pekerja. Berdasarkan konteks organisasi hubungan dengan tujuan perusahaan pekerja dianggap sebagai aset, untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan yang maksimal sangat diperlukan. Kepuasan kerja menjadi salah satu kunci dalam menjaga karyawan tetap produktif dan

loyal. Lingkungan kerja positif dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung akan membantu meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memperkuat pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja bukan sekadar tentang perasaan individual, tetapi juga memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan akan lebih mudah mencapai tujuannya.

Anggota Polri di Polres Sukoharjo dalam menjalankan tugasnya menghadapi berbagai tantangan, mulai dari tuntutan masyarakat, beban kerja yang tinggi, hingga tekanan untuk menjaga profesionalisme. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja anggota Polri di Polres Sukoharjo. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2001), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, meliputi aspek fisik, psikologis, dan sosial. Aspek fisik adalah segala elemen yang bersifat material atau tangible yang memengaruhi pekerjaan, seperti fasilitas kantor, tata ruang, pencahayaan, suhu ruangan, ventilasi, kebersihan, hingga keamanan kerja. Kondisi fisik yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi kelelahan atau stres fisik. Sebaliknya, kondisi fisik yang buruk dapat menghambat kinerja atau bahkan membahayakan kesehatan pekerja. Aspek psikologis mencakup elemen-elemen yang berkaitan dengan kondisi mental atau emosional pekerja di lingkungan kerja, seperti tingkat stres, tekanan

pekerjaan, penghargaan, motivasi, atau rasa aman secara psikologis. Lingkungan kerja yang mendukung psikologis pekerja, misalnya melalui penghargaan, rasa aman, dan tugas yang sesuai kemampuan, akan meningkatkan semangat dan kinerja. Aspek sosial berkaitan dengan hubungan interpersonal di tempat kerja, termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, kerja sama tim, hingga budaya organisasi. Interaksi sosial yang baik di tempat kerja dapat menciptakan suasana yang harmonis, meningkatkan kerja sama, dan mengurangi konflik. Konflik antar karyawan atau hubungan yang buruk dengan atasan dapat menghambat kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja didefinisikan sebagai dua aspek utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik, yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik, mencakup semua elemen yang berwujud atau material di tempat kerja, seperti peralatan, tata ruang, kebersihan, pencahayaan, suhu, ventilasi, dan kebisingan. Elemen-elemen fisik ini menjadi faktor utama yang mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja, jika lingkungan kerja fisik terjaga dengan baik, karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan nyaman. Lingkungan kerja fisik yang buruk dapat menurunkan produktivitas atau bahkan menimbulkan risiko kesehatan dan keselamatan. Ruangan dengan pencahayaan yang buruk atau kondisi yang berantakan dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan sulit berkonsentrasi. Fasilitas seperti meja ergonomis, terdapat komputer dan printer atau AC dalam setiap ruangan dapat meningkatkan kenyamanan. Lingkungan kerja non-fisik mencakup interaksi atau hubungan interpersonal yang terjadi di tempat kerja, baik antara karyawan dengan atasan, antar

sesama karyawan, maupun antara karyawan dengan bawahan. Hubungan kerja yang baik dan harmonis menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan, jika hubungan interpersonal di tempat kerja buruk, seperti adanya konflik atau komunikasi yang tidak efektif, hal itu dapat menciptakan tekanan emosional yang memengaruhi kinerja. Hubungan kerja yang positif antara atasan dan bawahan, misalnya melalui pemberian penghargaan atau komunikasi terbuka, dapat meningkatkan motivasi kerja, konflik antara rekan kerja dapat menghambat kerja sama tim dan menurunkan produktivitas.

Konteks dalam organisasi Kepolisian, lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung kinerja anggota Polri dalam menjalankan tugasnya, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak mendukung dapat menimbulkan stres, menurunkan motivasi, dan memengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja memainkan peran yang sangat signifikan dalam membentuk persepsi dan sikap anggota organisasi terhadap pekerjaannya. Berdasarkan konteks institusi Kepolisian Republik Indonesia (Polri), lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap tingkat kepuasan kerja para anggotanya. Hal ini menjadi sangat relevan di lingkungan Polres Sukoharjo, di mana tantangan tugas kepolisian membutuhkan dukungan lingkungan kerja yang optimal. Keberhasilan suatu organisasi, termasuk institusi kepolisian, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang di lingkungan pekerjaannya. Anggota

Polri di Polres Sukoharjo dalam menjalankan tugasnya menghadapi berbagai tantangan, mulai dari tuntutan masyarakat, beban kerja yang tinggi, hingga tekanan untuk menjaga profesionalisme. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja anggota Polri di Polres Sukoharjo.

Lingkungan kerja memainkan peran yang sangat signifikan dalam membentuk persepsi. Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Daulay Amalia (2023), dalam penelitiannya yang berjudul, Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai badan narkotika nasional Sumatera Utara, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Lingkungan kerja yang baik, meliputi aspek fisik seperti tata letak ruangan, pencahayaan, suhu, dan kebersihan, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja, kepemimpinan, dan iklim organisasi, dapat memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Kenyataannya masih terdapat berbagai permasalahan lingkungan kerja di institusi Kepolisian yang dapat memengaruhi kepuasan kerja anggotanya. Keterbatasan sarana dan prasarana, beban kerja yang tinggi, sistem rotasi yang ketat, serta tekanan sosial yang dihadapi oleh anggota Polri dalam menjalankan tugasnya. Polres Sukoharjo, sebagai salah satu institusi Kepolisian di wilayah Jawa Tengah, tidak terlepas dari tantangan-tantangan tersebut.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Anggota Polri Di Polres Sukoharjo.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dituliskan, rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja anggota Polri di Polres Sukoharjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dituliskan, tujuan pada penelitian ini adalah: Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja anggota Polri di Polres Sukoharjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja, khususnya dalam konteks organisasi kepolisian. Hasilnya dapat digunakan sebagai referensi untuk memperkuat teori-teori yang sudah ada, seperti teori kepuasan kerja

atau teori lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur yang berfokus pada interaksi antara aspek fisik, psikologis, dan sosial dari lingkungan kerja dengan persepsi kepuasan individu di lingkungan profesional.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Polres Sukoharjo, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk mengevaluasi kebijakan kerja, seperti sistem rotasi atau beban kerja, agar lebih sesuai dengan kebutuhan anggota Polri.
- b. Bagi anggota Polri diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kesejahteraan dan kepuasan kerja, serta mendorong anggota Polri untuk berpartisipasi aktif dalam upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja melalui umpan balik dan pengembangan diri.
- c. Untuk penelitian selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar bagi penelitian lanjutan yang dapat mengeksplorasi variabel lain, seperti sistem penghargaan, peluang pengembangan karir, atau faktor organisasi lainnya yang lebih signifikan dalam memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini juga mendorong pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam pengalaman subjektif anggota Polri terkait kepuasan kerja.

1.5 Keaslian Penelitian

Untuk mengetahui seberapa baru penelitian ini, peneliti membandingkannya dengan beberapa penelitian sebelumnya yang membahas masalah yang sama atau hampir

sama, hal ini juga dilakukan untuk mendukung penjelasan dan pembahasan diatas, maka peneliti mencari penelitian dan literatur dari penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Beberapa penelitian terdahulu juga telah membahas tentang hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja masing-masing memiliki karakteristiknya sendiri, perbedaan dengan peneliti sebelumnya baik dari teori yang digunakan, subjek yang diteliti, maupun dari salah satu variabelnya yang berbeda. Kemudian peneliti juga mengeksplor penelitian-penelitian terdahulu yang relevan untuk memenuhi kode etik penulisan penelitian ilmiah sehingga dapat menghindari plagiasi dalam penelitian. Tujuan dari dilakukannya hal ini adalah untuk mempertegas penelitian serta digunakan sebagai pendukung teori dalam menyusun penelitian ini. Keaslian penelitian juga dapat digunakan untuk melihat perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian yang telah dilakukan, seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Perbedaan Penelitian

No	Nama Peneliti & Tahun Penelitian	Judul	Variabel & Sampel Penelitian	Metode & Analisis Data Penelitian	Hasil Penelitian
1	Afifah Amalia Daulay (2023)	Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan	X: Lingkungan kerja	Pendekatan kuantitatif	Terdapat hubungan yang positif antara

	Kepuasan	Y: Kepuasan	Korelasi	lingkungan
	Kerja Pada	Kerja	<i>Product</i>	kerja dengan
	Pegawai	Sampel:	<i>Moment</i>	kepuasan
	Badan	Pegawai		kerja pegawai
	Narkotika	tetap BNN		Badan
	Nasional	Sumatera		Narkotika
	Provinsi	Utara		Nasional
	Sumatera	sebanyak 73		Provinsi
	Utara	orang		Sumatera
2	Sahat	Pengaruh	X1:	Pendekatan
	Dapottua,	Lingkungan	Lingkungan	kuantitatif
	Berliana	kerja dan	kerja	Analisis uji
	Simanjuntak,	Motivasi	X2: Motivasi	regresi
	Mariati	Kerja terhadap	kerja	menunjukkan
	Saragih.	Kinerja	Y: Kepuasan	bahwa
	(2022)	Pegawai di	kerja	lingkungan
	Dinas	Sampel:		kerja tidak
	Perhubungan	Pegawai		mempunyai
	Kabupaten	Dinas		pengaruh
	Simalungun	Perhubungan		yang postif
		Kabupaten		namun

		Provinsi	Simalungun		motivasi
		Sumatera	Provinsi		berpengaruh
		Utara	Sumatera		positif
			sebanyak 30		terhadap
			orang		kinerja
					pegawai di
					Dinas
					Perhubungan
					Kabupaten
					Simalungun.
3	Ali Suhali dan Emi Amelia (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka	X: Lingkungan kerja Y: Kepuasan kerja Sampel: Karyawan PT BPR Majalengka sebanyak 64 orang	Pendekatan kuantitatif Analisis uji regresi, korelasi, dan koefisien	Terdapat pengaruh yang bermakna antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Majalengka

					Jabar
					Kabupaten
					Majalengka
4	Abd. Jalil, M. dan Ridha Yuniara (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah	X: Lingkungan kerja Y: Kepuasan kerja Sampel: Karyawam kantoor Kecamatan Silih Nara sebanyak 30 orang	Pendekatan kuantitatif Analisis regresi linear sederhana	Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan kantoor kecamatan Silih Nara
5	Refi Dwi Firli, Mudji Kuswinarno (2024)	Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja	X: Lingkungan kerja Y: Kepuasan Kerja Sampel: Karyawan	Pendekatan kualitatif, metode deskriptif	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan

		Karyawan	pabrik rokok		kerja	
		Pabrik Rokok	sebanyak 10		karyawan	
			orang			
6	Aglam Syah Isma (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Planet Beckham Di Kabupaten Gowa	X: Lingkungan kerja	Y: Kepuasan kerja	Pendekatan kuantitatif Uji regresi linear berganda	lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan dibandingkan dengan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan karyawan PT. Planet Beckham Kabupaten Gowa.

Kebaruan atau perbedaan penelitian ini dengan terdahulu adalah pada perbedaan tahun dalam penelitian, konteks populasi yang spesifik yaitu penelitian ini difokuskan pada perbedaan stres kerja yang dialami karyawan ditinjau dari jenis kelamin. Studi ini

memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada anggota kepolisian. Berdasarkan apa yang disebutkan di atas, jelas bahwa penelitian ini belum pernah dilakukan sebelumnya. Selain itu, berdasarkan jumlah informasi yang ditemukan melalui penelusuran kepustakaan, penelitian yang dilakukan peneliti berbeda dengan penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah asli dan dapat dipertanggungjawabkan.



BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Anggota Polri

2.1.1 Pengertian Polri

Polri adalah singkatan dari Kepolisian Republik Indonesia. Polri merupakan lembaga keamanan dan kepolisian negara Republik Indonesia yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat serta mengatur lalu lintas. Polri didirikan pada tanggal 11 September 1945 setelah Indonesia merdeka dari penjajahan Belanda. Polri merupakan aparat keamanan negara yang bertugas untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat Indonesia. Pembentukan Polri pada tahun 1964 terjadi sebagai hasil dari perubahan konstitusi yang mengubah struktur kepolisian di Indonesia. Sebelumnya, kepolisian di Indonesia dikenal dengan nama Polisi Negara Republik Indonesia (PNRI) dan merupakan bagian dari Angkatan Bersenjata. Perubahan konstitusi tersebut menyebabkan kepolisian berubah menjadi bagian dari aparatur sipil negara dan kemudian dikenal dengan nama Polri.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas bisa disimpulkan bahwa Polri adalah institusi yang bertugas melakukan pengamanan dan pengaturan masyarakat agar tercipta situasi dan kondisi keamanan dan ketertiban sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia.

2.1.2 Pengertian Anggota Polri

Menurut PP NO. 54 TAHUN 2020 Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Anggota Polri adalah pegawai negeri pada

Kepolisian Negara Republik Indonesia. PERPRES No. 12 Tahun 2013 Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Anggota Polri adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia yang melaksanakan fungsi kepolisian. PP No. 16 Tahun 2022 Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Anggota Polri adalah warga negara yang memenuhi persyaratan tertentu sebagai alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum. Selanjutnya menurut PP No. 63 Tahun 2021 Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang selanjutnya disebut Anggota Polri adalah warga negara yang memenuhi persyaratan tertentu sebagai alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum. Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa anggota Polri adalah individu yang secara resmi tergabung dalam Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), sebuah institusi penegak hukum di Indonesia. Mereka bertugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.1.3 Kode Etik Profesi Polri

Aturan kode etik tertuang dalam Peraturan Kepala Kepolisian (Perkap) Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian. Berikut adalah kode etik profesi Kepolisian:

a. Etik Kenegaraan

Etika kenegaraan adalah sikap moral anggota Polri terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia, Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dan kebhinekatunggalikaan. Adapun kewajiban dalam menjalankan etika kenegaraan salah satunya adalah menjaga keamanan dan ketertiban bermasyarakat. Yang terpenting ialah bersikap netral dalam kehidupan berpolitik dan tidak mendahului kepentingan sendiri, seseorang, atau golongan. Etika kenegaraan memuat pedoman berperilaku anggota Polri dalam hubungan tegaknya Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Bhineka Tunggal Ika.

b. Etika Kelembagaan

Etika kelembagaan merupakan sikap moral seorang anggota Polri terhadap institusinya. Hal ini dilakukan sebagai bentuk pengabdian dan patut dijunjung tinggi ikatan lahir batin dari institusi Polri dengan segala martabat dan kehormatannya. Selain itu, perlu juga menerapkan nilai-nilai yang terkandung dalam Tribrata dan Catur Prasetya. Lalu wajib menjaga dan meningkatkan citra, soliditas, kredibilitas, reputasi, dan kehormatan Polri. Etika kelembagaan memuat pedoman berperilaku anggota Polri dalam hubungan Tribrata sebagai pedoman hidup, Catur Prasetya sebagai pedoman kerja, sumpah/janji anggota Polri, sumpah/janji jabatan dan sepuluh komitmen moral dan perubahan pola pikir (mindset).

c. Etika Kemasyarakatan

Etika kemasyarakatan adalah sikap moral anggota Polri yang senantiasa memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum serta melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat dengan mengindahkan kearifan lokal dalam budaya Indonesia. Beberapa kewajiban dalam etika kemasyarakatan ialah memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dengan cepat, baik sedang bertugas maupun di luar tugas. Anggota Polri dalam menjalankan tugas perlu menjunjung tinggi kebenaran dan keadilan. Etika kemasyarakatan memuat pedoman berperilaku Anggota Polri dalam hubungan pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas), penegakan hukum, pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat dan kearifan lokal, antara lain gotong royong, kesetiakawanan, dan toleransi.

d. Etika Kepribadian

Etika ini berkaitan erat dengan kehidupan beragama, kepatuhan, ketaatan, dan sopan santun dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara dalam kepolisian. Kewajiban dalam etika ini yang pertama perlu bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Selain itu, sudah seharusnya menaati dan menghormati norma kesusilaan, norma agama, nilai-nilai kearifan lokal, dan norma hukum. Etika kepribadian memuat pedoman berperilaku anggota Polri dalam hubungan, kehidupan beragama, kepatuhan dan ketaatan terhadap hukum dan sopan santun dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kode etik profesi polisi terdiri dari etika kenegaraan, etika kelembagaan, etika kemasyarakatan, dan etika kepribadian.

2.1.4 Fungsi Polri

Fungsi anggota Polri (Kepolisian Negara Republik Indonesia) dijabarkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang menyebutkan bahwa Polri adalah alat negara yang berfungsi sebagai:

- a. Pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas) yaitu mengelola situasi agar masyarakat merasa aman, tenteram, dan nyaman. Melakukan patroli, pengamanan kegiatan masyarakat, dan mencegah potensi gangguan keamanan. Mengawasi, menangani, atau meredam konflik sosial.
- b. Pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat yaitu melindungi hak dan keselamatan warga negara. Menyediakan layanan yang berkaitan dengan keamanan, seperti penerbitan Surat Izin Mengemudi (SIM), laporan kehilangan, atau pengawalan kegiatan penting. Memberikan bantuan langsung kepada masyarakat dalam situasi darurat, seperti kecelakaan atau bencana.
- c. Penegak hukum yaitu menyelidiki, menyidik, dan menangani pelanggaran hukum pidana dan perdata sesuai kewenangan. Menangkap, menahan, dan memproses tersangka sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku. Berkoordinasi dengan kejaksaan, pengadilan, dan lembaga terkait lainnya dalam penegakan hukum.

- d. Pembina ketertiban sosial yaitu memberikan edukasi kepada masyarakat untuk memahami pentingnya tertib hukum dan peraturan. Mengembangkan strategi keamanan berbasis masyarakat melalui pendekatan kemitraan, seperti pembentukan polisi masyarakat (Polmas).
- e. Fungsi khusus (Tugas-tugas lain) yaitu menangani keamanan dalam acara kenegaraan, pengamanan pejabat negara, dan perlindungan objek vital. Terlibat dalam operasi khusus seperti penanganan terorisme, pemberantasan narkoba, atau pemberontakan bersenjata. Melakukan tugas dalam operasi internasional, seperti perdamaian atau misi kemanusiaan, jika diperlukan.

2.1.5 Prinsip Kerja Anggota Polri

Anggota Polri bekerja berdasarkan asas legalitas yaitu segala tindakan harus sesuai dengan hukum yang berlaku. Anggota Polri dilarang melakukan tindakan di luar batas kewenangannya. Akuntabilitas yaitu anggota Polri harus dapat mempertanggungjawabkan setiap tindakan dan keputusan yang diambil, baik kepada masyarakat, institusi, maupun hukum. Profesionalisme yaitu anggota Polri wajib menjalankan tugas secara profesional, berdasarkan keahlian dan standar kerja yang tinggi, dengan tetap menjunjung integritas dan kompetensi. Proporsionalitas yaitu tindakan yang diambil harus sesuai dengan tingkat ancaman atau masalah yang dihadapi, tanpa berlebihan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2001), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, meliputi aspek fisik, psikologis, dan sosial. Teori ini menjelaskan bahwa kondisi fisik yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi kelelahan atau stres fisik. Sebaliknya, kondisi fisik yang buruk dapat menghambat kinerja atau bahkan membahayakan kesehatan pekerja. Lingkungan kerja yang mendukung psikologis pekerja, misalnya melalui penghargaan, rasa aman, dan tugas yang sesuai kemampuan, akan meningkatkan semangat dan kinerja. Interaksi sosial yang baik di tempat kerja dapat menciptakan suasana yang harmonis, meningkatkan kerja sama, dan mengurangi konflik. Sebaliknya, konflik antar karyawan atau hubungan yang buruk dengan atasan dapat menghambat kinerja.

Nitisemito (2015), mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Maksud dari teori ini adalah lingkungan kerja tidak hanya melibatkan elemen fisik seperti bangunan, meja, kursi, atau peralatan, tetapi juga mencakup faktor sosial, psikologis, dan budaya yang memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan pekerja. Sejalan dengan teori tersebut Ahyari (2015), menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan

tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Teori ini menekankan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan situasi dan kondisi tempat kerja yang berpengaruh pada kenyamanan, efektivitas, dan produktivitas karyawan. Jika lingkungan kerja ini baik, maka karyawan cenderung lebih termotivasi dan produktif. Sebaliknya, kondisi yang buruk dapat menghambat kinerja dan memicu ketidakpuasan.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2.2.2 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja didefinisikan sebagai dua aspek utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik, yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

- a. Lingkungan kerja fisik, mencakup semua elemen yang berwujud atau material di tempat kerja, seperti peralatan, tata ruang, kebersihan, pencahayaan, suhu, ventilasi, dan kebisingan. Elemen-elemen fisik ini menjadi faktor utama yang mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja. Jika lingkungan kerja fisik terjaga dengan baik, karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan nyaman. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang buruk dapat menurunkan produktivitas atau bahkan menimbulkan risiko kesehatan dan keselamatan. Contohnya, ruangan dengan pencahayaan yang buruk atau kondisi yang

berantakan dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan sulit berkonsentrasi. Sebaliknya, fasilitas seperti meja ergonomis, terdapat komputer dan printer atau AC dalam setiap ruangan dapat meningkatkan kenyamanan.

- b. Lingkungan kerja non-fisik mencakup interaksi atau hubungan interpersonal yang terjadi di tempat kerja, baik antara karyawan dengan atasan, antar sesama karyawan, maupun antara karyawan dengan bawahan. Hubungan kerja yang baik dan harmonis menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan. Jika hubungan interpersonal di tempat kerja buruk, seperti adanya konflik atau komunikasi yang tidak efektif, hal itu dapat menciptakan tekanan emosional yang memengaruhi kinerja. Contohnya, hubungan kerja yang positif antara atasan dan bawahan, misalnya melalui pemberian penghargaan atau komunikasi terbuka, dapat meningkatkan motivasi kerja. Sebaliknya, konflik antara rekan kerja dapat menghambat kerja sama tim dan menurunkan produktivitas.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2012), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

- b. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2016), kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Mereka menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan konstruk multidimensional yang melibatkan berbagai aspek emosional dan rasional. Sejalan dengan teori ini George & Jones (2001), mengartikan kepuasan kerja sebagai komponen emosional yang mencerminkan perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya, dengan penekanan pada aspek psikologis dan kontekstual. Teori ini menekankan bahwa kepuasan kerja bukan hanya soal objektif seperti gaji atau fasilitas, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana seseorang secara emosional merasakan pekerjaan mereka. Teori ini mengakui pentingnya kebutuhan individu untuk merasa dihargai, diberdayakan, dan memiliki kendali dalam pekerjaan.

Spector (2022), memberikan pendapat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kombinasi dari persepsi subjektif karyawan, evaluasi kondisi kerja, dan tingkat pemenuhan harapan profesional dapat diartikan dengan persepsi ini berkaitan pada bagaimana karyawan secara pribadi melihat dan merasakan pekerjaannya. Hal ini sangat dipengaruhi oleh pengalaman, kepribadian, dan nilai-nilai individu. Setiap karyawan memiliki interpretasi yang berbeda terhadap situasi kerja yang sama. Sejalan dengan itu menurut Handoko (2011), kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Definisi ini, kepuasan kerja dipahami sebagai pengalaman emosional yang memengaruhi bagaimana karyawan memandang dan menilai pekerjaannya, yang secara langsung terkait dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai keadaan emosional, keadaan ini mencakup rasa senang, bangga, atau justru frustrasi dan tidak puas, tergantung pada pengalaman kerja individu. Kepuasan kerja adalah pengalaman subjektif, seseorang bisa merasa puas meskipun kondisi kerja mungkin tampak kurang ideal bagi orang lain.

2.3.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Nitisemito (2019), menyatakan bahwa suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, yaitu

a. Pekerja akan lebih cepat diselesaikan

Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.

b. Kerusakan akan dapat dikurangi

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja

c. Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat.

d. Perpindahan karyawan dapat diperkecil

Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa puas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan.

e. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2011), indikator kepuasan kerja terdiri dari berbagai aspek yang memengaruhi perasaan puas atau tidaknya seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Berikut penjelasan masing-masing indikator:

a. Isi pekerjaan

Merujuk pada seberapa menarik, menantang, atau bermakna pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Pekerjaan yang menarik dan sesuai dengan kemampuan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja. Contohnya, tugas yang bervariasi dan memberikan kesempatan belajar hal baru.

b. Supervisi

Berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan hubungan antara atasan dan bawahan. Atasan yang adil, mendukung, dan memberikan arahan dengan baik dapat meningkatkan kepuasan. Contohnya adalah pemimpin yang mudah diakses dan memberikan umpan balik konstruktif.

c. Organisasi dan Manajemen

Mencakup kebijakan, struktur, dan sistem manajemen dalam organisasi. Organisasi yang terstruktur dengan baik dan memiliki kebijakan yang adil dapat meningkatkan rasa aman dan puas. Contohnya, kebijakan promosi yang transparan.

d. Kesempatan untuk maju

Mengacu pada peluang karyawan untuk berkembang dalam karier atau meningkatkan keterampilan. Karyawan merasa puas jika organisasi memberikan

pelatihan, pendidikan, atau jalur promosi yang jelas. Contohnya, program pelatihan profesional atau peluang kenaikan jabatan.

e. Gaji

Menggambarkan seberapa adil dan memadai kompensasi finansial yang diterima karyawan. Gaji yang kompetitif dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja. Gaji sesuai standar industri dan adanya bonus atau insentif.

f. Rekan kerja

Hubungan interpersonal antara karyawan di tempat kerja. Rekan kerja yang mendukung, ramah, dan kooperatif berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif. Contohnya adalah memiliki tim yang saling membantu dan memiliki komunikasi yang baik.

g. Kondisi pekerjaan

Merujuk pada aspek fisik dan lingkungan tempat kerja, seperti fasilitas, keamanan, dan kenyamanan. Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan dilengkapi fasilitas memadai meningkatkan kenyamanan. Contohnya adalah ruang kerja yang ergonomis dan bebas gangguan.

2.4 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Anggota

Polri

Berdasarkan konteks organisasi Kepolisian, lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung kinerja anggota Polri dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan

kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan stres, menurunkan motivasi, dan memengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja memainkan peran yang sangat signifikan dalam membentuk persepsi dan sikap anggota organisasi terhadap pekerjaannya. Institusi Kepolisian Republik Indonesia (Polri) dalam konteksnya, lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap tingkat kepuasan kerja para anggotanya. Hal ini menjadi sangat relevan di lingkungan Polres Sukoharjo, di mana tantangan tugas kepolisian membutuhkan dukungan lingkungan kerja yang optimal. Keberhasilan suatu organisasi, termasuk institusi kepolisian, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang di lingkungan pekerjaannya. Anggota Polri di Polres Sukoharjo dalam menjalankan tugas menghadapi berbagai tantangan, mulai dari tuntutan masyarakat, beban kerja yang tinggi, hingga tekanan untuk menjaga profesionalisme. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja anggota Polri di Polres Sukoharjo.

Lingkungan kerja memainkan peran yang sangat signifikan dalam membentuk persepsi. Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Daulay Amalia (2023), dalam penelitiannya yang berjudul, Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja

pada pegawai badan narkotika nasional Sumatera Utara, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Lingkungan kerja yang baik, meliputi aspek fisik seperti tata letak ruangan, pencahayaan, suhu, dan kebersihan, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja, kepemimpinan, dan iklim organisasi, dapat memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Namun, pada kenyataannya, masih terdapat berbagai permasalahan lingkungan kerja di institusi kepolisian yang dapat memengaruhi kepuasan kerja anggotanya. Misalnya, keterbatasan sarana dan prasarana, beban kerja yang tinggi, sistem rotasi yang ketat, serta tekanan sosial yang dihadapi oleh anggota Polri dalam menjalankan tugasnya. Polres Sukoharjo, sebagai salah satu institusi kepolisian di wilayah Jawa Tengah, tidak terlepas dari tantangan-tantangan tersebut.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan berbagai macam teori dan penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja pada anggota Polri.

Gambar 1. Bagan Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Anggota Polri



2.6 Hipotesis

Berdasarkan dari uraian dan kerangka pemikiran hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja yang telah dijelaskan maka peneliti memiliki hipotesis mengenai penelitian ini adalah: adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada anggota Polri di Polres Sukoharjo.

