

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Berisikan penjelasan mengenai latar belakang dan permasalahan, rumusan masalah penelitian, tujuan dilakukannya penelitian, serta manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian.

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) memiliki lembaga yang dapat mewujudkan tujuan keamanan dan mewujudkan ketentraman yaitu Polri. Dikutip dari *Sumbawa.ntb.polri.go.id* (2021) dalam Bab II Tap MPR No. VII/2000 menyatakan bahwasanya : Polri ialah alat negara yang berperan memelihara Kamtibmas, menegakkan hukum, memberikan pengayoman serta pelayanan pada masyarakat, dalam menjalankan perannya, Polri harus mempunyai keahlian serta keterampilan profesional. Profesi yang ditekuni individu dalam bidang keamanan sering mensyaratkan waktu serta beban kerja tinggi. Ciri khas kerja seperti inilah yang sering kali memberi tuntutan kerja yang berat. Anggota yang menjadi Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam instansi kepolisian sangat penting baik fisik ataupun psikis diharapkan dapat menjadi pembuat program, pelaksana, serta pengendali yang senantiasa bertindak aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Di dalam organisasi kepolisian terdapat masalah-masalah yang dialami oleh para anggota itu sendiri, yang semestinya para anggota bertugas menjaga keamanan masyarakat dan negara akan tetapi banyak juga kejadian yang dirasakan anggota polisi seperti kekerasan fisik, kekerasan verbal seperti bullying dari tempat bertugas yang dilakukan oleh para senior kepada junior karena merasa mempunyai kuasa, serta dari sesama anggota, tekanan dari atasan yang memanfaatkan posisi untuk menekan yang berakibat langsung pada psikis anggota. Para anggota tidak bisa melawan tekanan dari atasan karena merasa takut karier mereka akan terancam, dan dijauhi saat di lingkungan bertugas,

hanya sedikit yang berani melawan. Hal ini bisa dapat dilihat dari kutipan media sosial.

Dikutip dari *Kompas.com* (Azannela, 2020) Kasat Sabhara Polres Blitar AKP Agus Hendro Tri Susetyo memundurkan diri sebagai polisi karena sering mendapatkan makian dari atasannya sehingga menyebabkan tekanan psikis pada dirinya. Keadaan lingkungan yang tidak membuat nyaman berpengaruh terhadap sikap individu tersebut, terutama jika harapan yang diinginkan tidak sesuai maka individu tidak merasa puas. Penelitian yang diuji oleh Houben et., (2015) mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis ialah konstruksi luas yang meliputi adanya tanda-tanda positif adaptasi psikologis, mencakup harga diri yang tinggi, pengaruh positif, kepuasan hidup, dan tanda mal-adaptasi psikologis lain, mencakup juga rendahnya pengaruh negatif, kurangnya kepuasan hidup, serta timbulnya stres.

Dikutip dari *Republika.co.id* (Syahputra, 2013) Bripta Sukardi merupakan Provost Ditpolair Mabes Polri sering mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan biaya hidup keluarganya, hal ini dilakukan karena faktor finansial berupa gaji yang didapatkan tidak dapat mencukupi kebutuhan pokok. Pemenuhan gaji merupakan bagian yang berhubungan dengan kepuasan kerja, pemenuhan ini tidak bisa dapat dihindarkan sehingga berdampak besar terhadap individu keberlangsungan pekerja yang telah menggantungkan kehidupannya pada instansi. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan dari individu berasal dari faktor ekstrinsik yang mencakup hal yang sifatnya *material*, seperti besaran gaji ataupun sarana prasarana kerja (Suprpto, 2022).

Adapun yang dikutip dari *Merdeka.com* (Winarno, 2014) kasus penembakan yang dilakukan oleh Briptu Susanto pada atasannya AKBP Pamudji Kepala Detasemen Pelayanan Masyarakat Polda Metro Jaya. Kasus ketidakpuasan kerja pada individu ini dapat disebabkan karena sistem kepemimpinan yang tidak sesuai dengan harapan yang menyebabkan kepuasan kerja yang diinginkan tidak terpenuhi sehingga merasa tidak aman di tempat bertugas. As'ad (2004) mendefinisikan bahwasanya kepuasan kerja sebagai

perasaan individu pada pekerjaan, berarti bahwa konsep kepuasan kerja ialah hubungan individu dan lingkungan kerjanya. Pemimpin yang bisa merangkul bawahan dapat berdampak positif terhadap kepuasan kerja para anggota tersebut.

Fenomena-fenomena yang telah dijelaskan di atas menunjukkan bahwa masih banyak masalah yang dirasakan oleh anggota, masalah tersebut tidak hanya dari luar instansi melainkan dari dalam instansi tempat bertugas. Seperti masalah ketidakpuasan kerja yang dirasakan langsung pada anggota polisi tersebut sering kali para anggota kurang dihargai oleh atasan yang bertindak semena-mena pada bawahan adanya kekerasan verbal, gaya kepemimpinan atasan yang otoriter kurang mendengarkan saran dan aspirasi dari anggota, serta gaji yang diberikan kurang sesuai dengan tugas yang telah dilakukan dan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehingga harus mencari penghasilan tambahan dari luar instansi. Setiap anggota pasti berekspetasi lingkungan kerja dapat memenuhi kesejahteraan psikologis mereka, akan tetapi kenyataan yang terjadi di lapangan bahwa keadaan lingkungan kerja tidak membuat mereka nyaman tentu saja berefek samping pada sikap para anggota.

Waluyo (2013) mengatakan bahwasanya kepuasan kerja terkait dengan adaptasi pegawai dengan situasi serta keadaan kerjanya, di mana di dalamnya termasuk kondisi fisik, sosial, hingga kondisi psikologis. Kepuasan kerja dan keamanan kerja yang didapatkan dapat meyakinkan bahwa adanya jaminan kerja bagi individu yang sedang menjalaninya, ketidakamanan kerja yang dirasakan dapat digambarkan sebagai ancaman pekerjaan serta individu mengalami ketidakberdayaan untuk melewati ancaman yang dihadapi.

Jika individu itu merasa puas dan aman maka tingkat ketidakamanan kerja didefinisikan sebagai rasa hilangnya kekuasaan untuk melanjutkan pekerjaan di keadaan kerja yang mengancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984). Ketidakamanan kerja yang terjadi bisa menimbulkan banyak aspek negatif, utamanya pada aspek psikologis, yakni rasa kekhawatiran pada ancaman saat individu bekerja, turunnya kreativitas, dan turunnya kepuasan kerja. Menurut Marliani (2015) kian tinggi tingkat kepuasan kerja, maka kian baik juga

performa kerjanya. Begitu pula sebaliknya, kian rendah tingkat kepuasan kerja, maka kian rendah performa kerjanya.

Dikutip dari *Tribatanews.kepri.polri.go.id* (Adminyl, 2019) tugas Sabhara (Samapta Bhayangkara) menyelenggarakan kegiatan Turjawali diantaranya mengadakan piket pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, pengamanan objek vital serta pengendalian massa). Sedangkan tugas pokok Reserse Polri yakni menyelenggarakan penyelidikan, penyidikan serta koordinasi pengawasan terhadap Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) berdasar pada Undang-undang No. 8 Th. 1981 tentang Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana (KUHAP) serta peraturan perundangan lain. Individu yang berprofesi menjadi anggota Polri dalam tugas profesinya tidak dapat diprediksi dan tidak memiliki batasan waktu dalam bekerja karena Polri tidak mengenal hari libur untuk melayani masyarakat.

Pada Anggota Polisi Polres Metro Bekasi yang berjumlah sekitar 500 anggota dari tujuh divisi yang melaksanakan tugas dari tujuan Polres, dari hasil diskusi dengan bagian sumber daya manusia terdapat dua divisi yang berjumlah 233 anggota yang terdiri dari divisi Sat Samapta berjumlah 132 anggota dan divisi Sat Reskrim 101 anggota mengalami masalah dengan kepuasan kerja akibat kurangnya kepuasan kerja anggota yang belum sesuai, sehingga mereka juga mengharapkan adanya keamanan kerja dari institusi terhadap individu dengan pekerjaan tersebut. Berdasarkan hasil survei wawancara dengan beberapa anggota polisi divisi sabhara dan reskrim yang sedang menjalani banyaknya kegiatan tugas yang ada di divisi mereka, meliputi berbagai macam pertanyaan dari aspek variabel kepuasan kerja. Pada tanggal 18 November 2021 didapatkan hasil survei wawancara dengan responden 10 anggota.

Subjek pertama dengan inisial S usia 24 tahun berjenis kelamin laki-laki, subjek mengatakan bahwa harus mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan keahlian dan tanggung jawabnya sehingga subjek harus pulang lebih lama dari tempat bekerja, dengan tugas yang banyak dikerjakan subjek mengalami keluhan tidak adanya gaji tambahan yang mengganti tenaga, keamanan kerja yang

dilakukan oleh subjek adalah dengan cara tetap menyelesaikan tugas tersebut karena sadar bahwa jika tugas yang dikerjakan berpengaruh terhadap keberlanjutan pekerjaannya di masa depan. Subjek kedua dengan inisial T berusia 26 tahun dengan jenis kelamin laki-laki mengeluhkan tentang kepuasan kerja di divisi kurang kerjasama antar rekan kerja yang di mana subjek T harus mengerjakan tugas itu secara sendiri karena menyadari bahwa posisi subjek paling muda. Keamanan kerja yang diperoleh masih kurang, merasa takut bahwa kondisi ini akan terus menerus terjadi. Subjek ketiga dengan inisial L berusia 30 tahun dengan jenis kelamin laki-laki mengatakan tentang tidaknya adanya pelatihan skill yang ditawarkan dari atasannya untuk menunjang produktivitas dalam bekerja, supaya kemampuan yang dimiliki terus berkembang dan dapat bermanfaat untuk karir di masa yang akan datang subjek berlatih dari tutorial yang ada di *YouTube* agar dirinya merasa aman jika di tempatkan posisi penempatan yang baru dan mencegah kemunduran. Subjek keempat dengan inisial A berusia 35 tahun mengatakan bahwa kepuasan kerjanya saat ini masih sangat kurang karena subjek di tempatkan di pos pintu penjagaan masuk, fasilitas peralatan yang diberikan masih belum cukup untuk melindungi diri subjek dari serangan yang bisa mengancam keselamatan diri. Untuk itu subjek berusaha untuk menjalin komunikasi yang aktif dengan sesama rekan kerja. Subjek kelima dengan inisial J berusia 24 tahun berjenis kelamin laki-laki mengatakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan sudah tercukupi karena tugas pekerjaan yang diberikan tidak terlalu berat karena hanya menjadi ajudan dari atasannya, dan keinginan yang diharapkan dari pekerjaan sudah mencukupi kebutuhannya akan tetapi untuk keamanan kerja masih kurang subjek takut dengan tanggung jawab yang berat menjadi ajudan akan mengancam dirinya. Subjek keenam dengan inisial D berusia 40 tahun berjenis kelamin laki-laki mengatakan kepuasan kerjanya untuk saat ini sudah sangat lebih dari kata cukup karena meskipun banyak tugas, subjek merupakan seorang atasan dan dapat mengatasi suatu kondisi yang tidak diinginkan karena subjek mudah beradaptasi

Subjek ketujuh dengan inisial E berusia 27 tahun dengan jenis kelamin laki-laki mengatakan bahwa tugas dari pekerjaannya sangat banyak sehingga

harus diselesaikan di rumah karena subjek dapat mudah memahami tugas yang diberikan dari atasan sehingga terus menerus dipercayai untuk mengerjakan tugas tersebut, subjek E diberikan promosi jabatan oleh atasan jika melanjutkan pendidikan untuk menunjang persyaratan administrasi, subjek termotivasi untuk memberikan kinerja yang maksimal. Subjek kedelapan dengan inisial G berusia 39 tahun mengatakan bahwa kepuasan kerjanya sangat tidak tercukupi akibat faktor penempatan tugas di daerah yang banyak konflik yang mengharuskan dirinya wajib siap sedia menghadapi semua tantangan yang terjadi, hal ini berdampak terhadap kondisi psikologis rasa takut terhadap keselamatan hidup subjek, untuk itu subjek selalu memberikan laporan terhadap rekan kerja dan atasan agar dapat bertanggung jawab jika hal yang tak diinginkan terjadi. Subjek kesembilan dengan inisial P berusia 39 tahun berjenis kelamin perempuan mengatakan bahwa kepuasan kerja yang didapatkan dari tugasnya belum tercukupi akibat dari banyaknya tekanan tugas laporan yang harus dikelola dengan waktu yang terbatas untuk diserahkan kepada atasan yang terlalu otoriter, sehingga subjek pernah mengalami konflik dengan atasannya, akibat konflik ini subjek khawatir dengan keamanan kerja yang berhubungan dengan keberlangsungan masa depan pekerjaannya. Subjek kesepuluh dengan inisial H berusia 28 tahun berjenis kelamin laki-laki mengatakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan tidak ada permasalahan sama sekali karena subjek mampu mensyukuri dan mengerjakan semua tugas-tugas yang ada, saat ada tugas yang tidak dimengerti subjek memilih untuk bertanya kepada rekan kerja. subjek optimis bahwa keamanan kerjanya sudah sesuai dengan harapan.

Teori pendukung dalam hasil wawancara diatas, diperkuat oleh Van Dick, et al., (2006) menyatakan bahwasanya seseorang yang memiliki *job security* rendah memiliki tendensi untuk mengalami penurunan kepuasan kerja, serta meningkatkan hasrat untuk keluar dari pekerjaan, meningkatnya keluhan kesehatan fisik, serta meningkatkan bentuk emosi negatif seperti marah serta ketakutan. Rasa tidak aman ini yang pada akhirnya memunculkan depresi, stres kerja, kecemasan, rasa tak berharga, putus asa, kurang kepercayaan diri, dan merusak mentalitas individu. Sedangkan individu yang bekerja di lingkungan

aman meyakini bahwa akan memperoleh kepuasan kerja serta melakukan aktivitas tugas yang menunjang kinerjanya yang berdampak positif bagi individu tersebut (Hafid dan Hasanah, 2016).

Terdapat perbedaan keamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di suatu perusahaan industri dan anggota polisi yang bertugas di suatu instansi kepolisian. Keamanan kerja pada karyawan tersebut bukan hanya rasa aman dari kecelakaan kerja saat berada di lingkungan area kerja akan tetapi yang lebih terpenting ialah adanya rasa aman dari adanya ancaman kehilangan pekerjaan, atau pemutusan hak bekerja yang dilakukan oleh perusahaan akibat adanya kebijakan yang terbaru yang dibuat oleh pihak manajemen terhadap karyawan. Salah satunya karyawan yang berstatus sebagai karyawan *outsourcing* yang tentu saja tingkat keamanan kerjanya rendah karena bekerja dengan kontrak kerja dengan durasi waktu tertentu (Hanifah, 2014) keamanan kerja yang rendah tersebut muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak.

Di instansi kepolisian sering kali terjadi gangguan masalah keamanan kerja, gangguan tersebut tidak selamanya berasal dari luar seperti penyerangan dari oknum tertentu. Namun ada juga yang berasal dari lingkungan instansi anggota kepolisian bertugas, yang semestinya anggota bertugas menjaga keamanan masyarakat dan negara justru anggota tersebut dibuat tidak aman oleh lingkungan kerjanya. Seperti gangguan yang dapat mengancam fisik anggota maupun keluarga yang mengakibatkan hilangnya nyawa dan mengancam psikis yang membuat anggota merasa takut, dan gelisah. Para anggota tidak bisa mengelak karena mereka sangat menghormati atasan, dan berpikir panjang jika melawan berdampak langsung pada penundaan jabatan. Fenomena tersebut bisa dilihat dari kutipan berita media sosial.

Dikutip dari *Bandung.viva.co.id* (Gustiana, 2022) tentang kasus gangguan keamanan kerja yang berujung hilangnya nyawa Brigadir J yang disebabkan tembakan dari rekan kerja, sebelumnya Brigadir J menangis dan ketakutan karena diancam dibunuh oleh atasannya. Menurut Probst (2000) bahwasanya *job*

*insecurity* menambah risiko semakin buruknya kesehatan fisik individu pekerja. Hanafiah (2013) ketidakamanan kerja diartikan sebagai keadaan yang berhubungan dengan perasaan takut individu pekerja akan hilangnya pekerjaan ataupun kemungkinan adanya penurunan jabatan dan banyak ancaman lain pada keadaan kerja yang berkontribusi pada turunnya kesejahteraan psikologi serta turunnya kepuasan kerja.

As'ad (2004) menyatakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh pada kepuasan kerja ialah faktor keamanan kerja. Faktor tersebut biasa dikatakan layaknya penyangga dari kepuasan kerja, pada pekerja pria ataupun wanita. Kondisi aman amat berpengaruh pada perasaan para pekerja saat bekerja. Menurut hasil penelitian oleh Fatwa dan Netty (2021) menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja yang dirasa individu dalam satu organisasi dapat terjadi karena para pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, serta setiap pekerja memiliki kemampuan khusus untuk menyelesaikan rutinitas tugas mereka. Semakin tinggi tingkat kepuasan maka tingkat produktivitas semakin meningkat serta mengurangi *turnover* dalam organisasi.

Dikutip dari *Jogloabang.com* (2021) bahwa untuk menunjang rasa keamanan bekerja bagi anggota Polri diberikan bantuan hukum dan perlindungan keamanan. Wijono (2010) menyebutkan tentang kebutuhan keamanan yang mencakup kestabilan, ketergantungan, perlindungan, terbebas dari rasa takut serta ancaman. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*) mencakup keamanan baik fisik maupun psikologis. Maslow (1970) keamanan dalam artian fisik meliputi keamanan di lokasi bekerja. Keamanan fisik ini seperti keamanan dan perlindungan jaminan keselamatan jiwa untuk melindungi diri, adanya fasilitas saat pergi dan pulang dari tempat kerja serta keamanan peralatan kerja. Sedangkan keamanan psikologis mencakup perlakuan yang adil serta manusiawi, prestasi kerja atau promosi kerja, jaminan kelangsungan pekerjaan, dan jaminan hari tua saat pekerja tua dan meninggal dunia.

Setiap anggota polisi yang bertugas dalam instansi tentu saja membutuhkan rasa aman yang diberikan dari instansi bertugas, serta dari



lingkungan kerja. Peralatan teknologi kerja yang kurang sesuai untuk melindungi diri juga menjadikan kekhawatiran bagi anggota. Hal ini untuk keberlangsungan anggota untuk tetap fokus bekerja pada instansi, dan tidak takut bahwa akan kehilangan pekerjaannya. Jaminan sosial yang diberikan instansi juga menjadikan kehidupan anggota tetap aman jika memasuki masa pensiun.

Hubungan keamanan kerja dengan kepuasan kerja terjadi karena dilandaskan dengan teori kontrak psikologis. Kontrak psikologis ialah kesepakatan tak tertulis seorang pekerja dengan organisasinya dalam merinci apa yang diharapkan dari masing-masing pihak untuk diberi dan diterima. Dalam teori ini dikatakan bahwasanya kesepakatan implisit ini terfokus pada pergiliran yang melibatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai terjadi jika apa yang pegawai harapkan terpenuhi, namun jika harapan tak terpenuhi maka akan memunculkan ketidakpuasan (Conway dan Binner 2005). Menurut Probst (2002) keamanan kerja yang dirasakan oleh pegawai diantaranya karena ada keterlibatan pekerjaan, nilai budaya, dan keadilan prosedural yang dirasakan secara langsung. Keamanan kerja berdampak pada kesehatan fisik, dan psikologis yang baik dapat mencegah individu keluar dari organisasi.

Dikutip dari jurnal penelitian Hutahaean (2015) hasil penelitian ini menyebutkan bahwa senjata api (*firehand* atau *handgun*) ialah suatu alat pendukung yang dipakai guna melaksanakan tugas dan melindungi diri dari serangan, selain senjata api ada juga faktor jenjang pangkat yang menjadi bagian keamanan bekerja individu. Pangkat dapat menggambarkan tentang kedudukan anggota dalam struktur kepolisian. Jenjang pangkat terkait dengan kondisi psikologis individu dalam melaksanakan pengelolaan kerja. Dikutip dari [mimbarumum.co.id](http://mimbarumum.co.id) (Jepri, 2020) Bripda AP diduga stres sehingga melakukan percobaan terjun dari fly over dikarenakan lama naik pangkat. Probst (2002) mendefinisikan keamanan kerja sebagai persepsi adanya stabilitas serta lanjutan dari kerja yang dilakukan individu.

Fenomena masalah yang terjadi di atas dapat disimpulkan bahwa kurangnya rasa keamanan kerja dapat mengganggu psikologis anggota, terutama

bagi anggota yang memiliki pangkat yang rendah. Karena pada dasarnya keamanan kerja merupakan keadaan di mana para anggota tersebut tidak takut dan khawatir bahwa adanya senioritas, kurangnya gaji, dan mendapatkan hak pensiun setelah selesai masa jabatan bertugas.

Penelitian oleh Martini dan Waluyo (2014) mendapat hasil adanya pengaruh jangka pendek *job insecurity* terhadap kepuasan kerja yang signifikan ( $F = 53.776$ ;  $p < .05$ ), mendapat simpulan H1 diterima. Didapatkan juga besaran *R square* 0.249 yang diartikan *job insecurity* menyumbang terhadap kepuasan kerja 24.9% serta sisanya 75.1% dipengaruhi faktor lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Triyono, Wahyudi, dan Harahap (2020) adanya hubungan tidak signifikan *job insecurity* dan *job satisfaction* sebesar nilai  $r_{xy} -0,128$  dengan  $p = 0,326$  ( $p > 0,01$ ) menandakan tak dibuktikan terdapat korelasi *job insecurity* dengan *job satisfaction*. Penelitian oleh Dhuryana dan Hussain (2018) mendapat hasil hubungan yang positif keamanan kerja dan kepuasan kerja sebesar ( $t=5.338868$ ,  $p < 0.05$ ).

Banyaknya hasil dari tinggi rendahnya tingkat keamanan kerja dengan banyaknya subjek yang bervariasi mengundak pemikiran peneliti untuk menguji hubungan keamanan kerja dengan kepuasan kerja pada anggota polisi yang bertugas di Polres Metro Bekasi.

## 1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian Fatimah et al., (2012) mendapat hasil korelasi negatif antara jaminan kerja dengan keamanan kerja dan kepuasan kerja dan kesejahteraan pekerja, dan terdapat korelasi positif signifikan keamanan kerja pada pekerja dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan. Penelitian Abdulla et al., (2011) penelitian ini menemukan adanya hubungan positif signifikan mengenai budaya kolektifis UEA dan lingkungan bersifat faktor intrinsik maupun ekstrinsik dengan sumber kepuasan serta ketidakpuasan kerja polisi Dubai. Adapun hasil penelitian Azeem (2010) memperoleh hubungan yang positif signifikan antar kepuasan kerja, faktor demografi, komitmen organisasi,

pengawasan, dan gaji secara menyeluruh bagi karyawan kesultanan Oman. Dikutip dari jurnal Aghdasi et al., (2011) ditemukan korelasi positif signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Selanjutnya penelitian Ma, Liu, Donglai dan Wang (2016) terdapat hubungan positif antara identifikasi organisasi, perilaku peran bergender perempuan dan laki-laki dengan keamanan pekerja pada karyawan di perusahaan Cina. Hasil penelitian dari Bergheim et al., (2015) adanya hubungan positif signifikan antara keamanan kerja dengan *psychology capital* yang dapat memotivasi pekerja maritim untuk menambah kinerjanya.

Berdasarkan uraian latar di atas, disimpulkan bahwa permasalahan yang diangkat ialah “Apakah ada hubungan antara keamanan kerja dengan kepuasan kerja pada anggota polisi di Polres Metro Bekasi?”.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Menurut penjelasan di atas tujuan penelitian ialah untuk melihat ada atau tidak korelasi keamanan kerja dengan kepuasan kerja pada anggota polisi di Polres Metro Bekasi.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam kajian yang dilakukan mempunyai dua jenis manfaat penelitian, yakni manfaat teoritis serta manfaat praktis.

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian diharap bisa memberi referensi informasi dalam bidang Psikologi terkhusus Psikologi Industri dan Organisasi, Psikologi Sosial, serta Psikologi Klinis yang berkaitan dengan Keamanan Kerja dan Kepuasan Kerja pada pekerja yang bekerja dalam suatu instansi pemerintah ataupun swasta di Indonesia.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian secara praktis memberi manfaat serta penjelasan untuk para mahasiswa agar memiliki gambaran pentingnya jaminan keamanan kerja untuk menunjang kepuasan kerja saat nanti bekerja.
- b. Menggambarkan kepada anggota polisi ataupun pekerja mengenai pentingnya dukungan keamanan kerja dari instansi tempat bekerja, dan dari keluarga sehingga dapat meningkatkan kepuasan bekerja pada individu yang mencari nafkah.

