

HUBUNGAN ANTARA KEPERCAYAAN PADA ATASAN DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA ANGGOTA DETASEMEN PELOPOR SATUAN BRIGADE MOBIL (BRIMOB) KEPOLISIAN DAERAH JAWA TENGAH (POLDA JATENG)

Redemta Putri Naya Sari¹, Ika Zenita Ratnaningsih²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang 50275

putrinaiias@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepercayaan pada atasan dengan keterikatan kerja anggota detasemen Pelopor Brimob Polda Jateng. Keterikatan kerja merupakan suatu sikap positif baik secara afeksi, pikiran, maupun perilaku terhadap pekerjaannya yang melibatkan adanya semangat kerja, dedikasi, dan penghayatan. Kepercayaan kepada pemimpin adalah keyakinan seseorang terhadap kompetensi, integritas, dukungan, maupun dapat memperkirakan tindakan dari orang yang akan dipercaya meskipun harus berada di situasi berbahaya dan tanpa memiliki kendali yang kuat. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 219 anggota Brimob Pelopor Polda Jateng yang berada di Kompi 1 (Sronдол) dan Kompi 2 (Simongan) dengan sampel sebanyak 60 anggota yang seluruhnya berjenis kelamin laki - laki. Sampel dalam populasi ini memiliki rata - rata usia yakni berkisar antara 18 - 20 tahun. Masa kerja responden dalam penelitian ini berkisar antara 1 - 12 bulan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Skala Kepercayaan pada atasan (24 aitem, $\alpha = 0,902$) dan Skala Keterikatan Kerja (33 aitem, $\alpha = 0,948$). Analisis *Spearman's Rank* menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara orientasi masa depan dengan keterlibatan siswa ($r_{xy} = 0,657$ dan $p = 0,000$). Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi kepercayaan pada atasan maka semakin tinggi pula keterikatan kerja anggota dan sebaliknya, semakin rendah kepercayaan pada atasan semakin rendah pula keterikatan kerja anggota.

Kata kunci: kepercayaan pada atasan, keterikatan kerja, kepolisian

PENDAHULUAN

Kehidupan bermasyarakat yang tertib dan damai pada dasarnya menjadi cita – cita suatu negara. Kepolisian berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 22 Tahun 2010 merupakan salah satu lembaga keamanan yang dimiliki oleh Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berperan melindungi, mengayomi, dan melayani serta menegakkan hukum. Salah satu bagian dari kepolisian di Indonesia adalah Brigade Mobil (Brimob) yang membantu mewujudkan peran lembaga kewananan negara dalam keadaan apapun. Kehadiran Brimob diharapkan dapat siap sedia dalam mengantisipasi terjadinya ancaman yang beresiko mengusik ketertiban dan kedamaian negara. Seringkali peristiwa kerusakan maupun pergolakan yang terjadi di tanah air beresiko menimbulkan tindak kekerasan yang tidak hanya mengancam masyarakat melainkan juga keselamatan anggota Brimob sendiri. Kondisi demikianlah yang menyebabkan Brimob harus tetap setia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta siap sedia ketika dibutuhkan. Ditambah lagi dengan adanya kemungkinan medan yang sulit saat anggota Brimob ditugaskan ke lapangan sehingga anggota Brimob dituntut memiliki kekuatan yang tinggi baik secara fisik maupun psikologis.

Anggota Brimob memerlukan semangat kerja dan pelepasan diri yang tinggi pada pekerjaannya agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal. Semangat kerja yang tinggi dalam suatu pekerjaan menjadikan seseorang memiliki rasa keterikatan yang kuat dengan pekerjaannya sehingga lebih mudah dalam melalui tantangan – tantangan yang mungkin dialami selama bekerja. Keterikatan ini dapat terbentuk melalui adanya penanaman motivasi yang kuat mengenai peran penting menjadi anggota Brimob. Hal inilah yang berkaitan dengan konstruk *work engagement* atau keterikatan kerja.

Bakker & Leiter (2010) mengartikan keterikatan kerja atau *work engagement* sebagai tingginya semangat untuk menyelesaikan tugasnya serta ketidakmampuan seseorang untuk melepaskan pekerjaannya. Keterikatan kerja ditandai dengan adanya motivasi intrinsik saat individu melakukan pekerjaannya. Keterikatan kerja memungkinkan anggota untuk menyelesaikan permasalahan, pengembangan inovasi perusahaan, serta dapat berinteraksi dengan orang lain secara lebih baik (Bakker & Leiter, 2010). Lebih lanjut, anggota yang memiliki keterikatan kerja cenderung melakukan pekerjaannya dengan menggunakan seluruh pikiran, hati, dan tindakan dalam menjalankan tugasnya (Rich, Lepine, & Crawford, 2010).

Bakker & Leiter (2010) menyebutkan bahwa keterikatan kerja terdiri atas beberapa perasaan positif seperti *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* (Bakker & Leiter, 2010) merupakan karakteristik tertinggi dari energi dan ketahanan mental saat selama bekerja, misal dapat berkonsentrasi penuh serta rasa gembira saat menyelesaikan pekerjaannya. Dedikasi yang dimaksud pada keterikatan kerja merujuk pada keterlibatan secara penuh pada suatu pekerjaan serta adanya rasa bangga serta adanya perasaan penting terhadap pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010). *Absorption* atau penghayatan menurut Bakker & Leiter (2010) merupakan perasaan sulit untuk melepaskan pekerjaannya serta konsentrasi penuh dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara bertanggung jawab meskipun membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikannya. Melalui adanya keterikatan kerja, anggota dapat bekerja mandiri secara nyaman dan fokus sehingga tugas yang dikerjakan dapat lebih bertanggung jawab (Kesari, Pradhan, & Prasad, 2018).

Engagement merupakan indikasi bahwa anggota percaya kepada lembaga atau suatu organisasi serta nilai – nilai yang ditanamkan oleh organisasi hingga dapat terus berkontribusi untuk mencapai tujuan bersama dari suatu organisasi (Kesari, 2018). Albrecht (2010) mempertegas dengan menyatakan *engagement* merupakan suatu kondisi di mana seseorang bisa menjadi

suatu peran tertentu yang harus dilakukan. Anggota Brimob yang terikat dapat menyatu serta menikmati setiap proses pada pekerjaannya serta meminimalisir adanya gangguan yang menghambat dirinya untuk bekerja. Pekerja akan lebih mudah menjalani perannya karena adanya kemauan dan ketertarikan untuk berperan secara aktif dalam pekerjaannya. Selain itu, individu yang memiliki pengalaman rasa antusias dan keterlibatan diri pada suatu tugas dapat menimbulkan adanya *engagement*. Keterikatan kerja tidak hanya memberikan energi yang positif kepada anggota, melainkan juga kepada lembaga. Anggota yang *engaged* dengan pekerjaannya memiliki resiliensi yang baik sehingga dapat membantu suatu lembaga memperoleh kestabilan organisasi ketika lembaga tersebut mengalami kesulitan (Steven & Prihatsanti, 2017). Selain itu, anggota juga menjadi lebih proaktif serta mencari cara yang paling efisien agar dapat memperoleh yang terbaik. Marciano (2010) menjelaskan lebih lanjut bahwa anggota yang memiliki keterikatan akan memunculkan inovasi – inovasi yang baru serta antusias pada pekerjaannya, memiliki inisiatif, konsisten untuk memenuhi target dan harapan pekerjaannya, mampu mengatasi hambatan tanpa mengganggu fokus pada pekerjaannya, serta bersemangat dan aktif untuk mengembangkan baik diri, orang lain maupun perusahaan.

Menurut Macey, Schneider, Barbera, & Young (2009), ada dua motif yang dapat menyebabkan seseorang memiliki keterikatan pada pekerjaannya, yaitu adanya keterikatan pekerja pada pekerjaannya dan memiliki satu tujuan yang sama dengan pekerjaannya serta bagaimana lingkungan kerjanya dapat memperlakukan dia dengan baik sehingga memunculkan dorongan alami untuk berpartisipasi di dalam pekerjaannya. Suatu pekerjaan akan menarik apabila didalamnya terdapat tantangan, makna, serta kesempatan bagi seseorang untuk dapat mengambil keputusan dan merencanakan secara mandiri bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan, bukan apa yang harus diselesaikan.

Keterikatan kerja berkaitan erat dengan konsep *Job Demands-Resources* (JD-R) yang diperkenalkan oleh Schaufeli. JD-R dikemukakan pada awalnya bertujuan untuk memahami kelelahan kerja serta keterikatan kerja anggota pada suatu organisasi maupun perusahaan. JD-R model terjadi melalui dua proses dasar psikologis, yakni tahapan stress, terjadi pada job demands yang dipicu oleh adanya kelelahan kerja sehingga menghasilkan hasil yang negative dalam bekerja seperti rendahnya kinerja, sering absen, maupun lainnya. Tahapan kedua yakni motivasi yang terjadi pada job resources memicu adanya keterikatan kerja sehingga menghasilkan keluaran positif seperti tingginya kinerja, komitmen organisasi maupun keamanan karyawan (Schaufeli, 2017).

Macey, Schneider, Barbara & Young (2009), menyebutkan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam membentuk pekerja yang memiliki keterikatan kerja. Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena kompleks yang terdiri atas pemimpin, pengikut, dan situasi (Ratnaningsih & Prihatsanti, 2015). Pemimpin atau atasan dalam sebuah perusahaan atau organisasi sangat diperlukan dalam mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin atau atasan juga berperan untuk memastikan seluruh tugas dan tanggung jawab dalam suatu organisasi dijalankan dengan baik oleh seluruh elemen perusahaan. Dengan pentingnya peran atasan, diperlukan kepercayaan yang tinggi dari anggota kepada pemimpinnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal melalui kerjasama yang efektif.

Brimob memiliki tiga prinsip utama, yakni disiplin, hirarki, dan loyalitas. Adanya prinsip hirarki menjadikan peran pemimpin dalam Brimob begitu penting. Anggota Brimob diminta untuk melakukan segala tindakan hanya atas perintah komandan. Apabila komandan belum memberikan perintah apapun, anggota dilarang untuk mengambil suatu tindakan apapun. Kepercayaan menjadi kunci penting dalam keberanian untuk mengambil suatu resiko. Bila anggota mempercayai pemimpinnya saat mengambil keputusan yang beresiko, anggota akan

bersedia menanggung dampak dari keputusan bersama – sama karena yakin bahwa hak dan kepentingan anggota akan tetap terjamin.

Kepercayaan pada atasan menurut Blais dan Thompson (2009) terdiri atas empat aspek, yakni *competence, integrity, benevolence, dan predictability*. *Competence* yakni keyakinan seseorang terhadap seseorang yang menguasai kemampuan yang diperlukan dan pengetahuan untuk menyelesaikan tugas atau tujuan. Integritas diartikan sebagai keyakinan terhadap kejujuran atasan dan dukungan tinggi terhadap prinsip dan nilai harga diri. *Benevolence* memiliki arti keyakinan terhadap tindakan atasan yang dimotivasi melalui perhatian yang sungguh – sungguh dan terfokus. *Predictability* diartikan sebagai keyakinan terhadap reaksi atasan dan perilaku yang dapat diprediksi dan diantisipasi.

Kepercayaan pada atasan memiliki hubungan positif terhadap *employee outcomes* seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, serta produktivitas kerja. Kepercayaan pada atasan juga berperan penting untuk berbagi pengetahuan di dalam suatu organisasi (Helmi & Arisudana, 2009). Hal ini disebabkan karena performa seorang pemimpin berpengaruh dalam stimulus terhadap anggota dalam membentuk perilaku organisasi, termasuk berbagi pengetahuan. Apabila anggota belum percaya mengenai performa atasannya, akan menjadi hal yang sulit bagi anggota untuk bisa melakukan kegiatan – kegiatan yang bersifat interpersonal atau *intergroup*, termasuk berbagi pengetahuan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Terdapat hubungan positif antara kepercayaan pada atasan dengan keterikatan kerja. Semakin tinggi kepercayaan anggota terhadap atasan semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja pada anggota. Demikian pula sebaliknya, jika kepercayaan anggota terhadap atasan rendah maka tingkat keterikatan kerja juga akan rendah.

METODE

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota detasemen Pelopor Satuan Brimob Polda Jateng yang berada pada Kompi 1 dan Kompi 2 yang berjumlah 219 personil. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *convenience sampling*, yaitu pengambilan jumlah tertentu dari sampel dengan tujuan untuk merefleksikan ciri populasi (Azwar, 2012). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 personil dengan pengumpulan data dilakukan menggunakan dua skala yakni Skala Keterikatan Kerja dan Skala Kepercayaan pada Atasan. Pada Skala Keterikatan Kerja yang disusun berdasarkan aspek dari Bakker dan Leiter, (2010), yakni *vigor, dedication, dan absorption* memiliki aitem sebanyak 33 aitem $\alpha = 0,948$. Sedangkan pada Skala Kepercayaan pada Atasan memiliki aitem sebanyak 24 aitem $\alpha = 0,902$ yang disusun berdasarkan aspek dari Blais dan Thompson (2009) yakni *competence, integrity, benevolence, dan predictability*. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi *Spearman's Rank* dengan proses analisis data yang dibantu menggunakan program komputer *Statistical Package for Science (SPSS)* versi 23.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, didapatkan skor yang dapat menunjukkan gambaran umum variabel penelitian kepercayaan pada atasan dan keterikatan kerja pada subjek yang telah diteliti. Gambaran umum skor dari variabel – variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.

Gambaran Umum Skor Variabel Penelitian

Variabel		Nilai	
		Hipotetik	Empirik
Kepercayaan pada atasan	Minimum	24	71
	Maksimum	96	96
	Mean	60	90,40
	Standar Deviasi	12	7,630
Keterikatan Kerja	Minimum	33	89
	Maksimum	132	132
	Mean	82,5	120,33
	Standar Deviasi	16,5	13,081

Pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa skor empirik terendah Skala Kepercayaan pada atasan sebesar 71 dan skor tertingginya sebesar 96 dengan skor rata – rata yaitu 90,40. Sedangkan pada Skala Keterikatan Kerja diperoleh skor terendah sebesar 89 dan skor tertinggi 132 dengan skor rata – rata sebesar 120,33. Skor yang telah diperoleh tersebut kemudian dibuat kategorisasi berdasarkan pada nilai standar deviasi pada tabel di bawah dengan rentangan angka minimal dan maksimal secara teoritis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota Brimob Detasemen Pelopor memiliki keterikatan kerja yang tinggi terhadap pemimpinnya. Hal tersebut ditunjukkan dengan 80% (48 personil), kategori tinggi sebesar 18,3% (11 personil) dan kategori sedang sebesar 1,7% (1 personil). Hasil penelitian tersebut menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang sangat tinggi pada anggota Brimob detasemen Pelopor Polda Jateng. Sedangkan kepercayaan pada atasan juga berada pada kategori sangat tinggi dengan rincian 48 personil atau 80% dari responden penelitian berada pada kategori sangat tinggi sedangkan 12 personil lainnya berada di kategori tinggi. Fenomena ini disebabkan karena adanya masa kerja yang masih minim pada subjek penelitian.

Masa kerja menurut Robbins & Judge (2015) merupakan masa seseorang menjalankan pekerjaan tertentu. Sebanyak 60% subjek dalam penelitian ini memiliki masa kerja kurang dari satu tahun dengan 73,33% subjek berusia pada rentang usia 18 – 20 tahun. Berdasarkan Gould, Hawkins, Mount, Sturmpf, & Rabinowitz (dalam Dewi, 2011) masa kerja kurang dari empat tahun berada pada tahapan eksplorasi (*Exploration or Trial Stage*). Masa kerja yang masih baru erat kaitannya dengan *euforia* anggota karena bisa diterima menjadi anggota Brimob. *Euforia* ini menyebabkan tingginya keterikatan kerja yang digambarkan dengan adanya semangat, dedikasi, dan penghayatan yang tinggi terhadap tugas dan peranannya sebagai anggota Brigade Mobil. Melalui semangat dan motivasi anggota, anggota mampu untuk terlibat secara aktif dalam berbagai kegiatan maupun penugasan yang diberikan.

Dari hasil analisis korelasi *Spearman's Rank*, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepercayaan pada atasan dengan keterikatan kerja yang signifikan ($r_{xy} = 0,657$, $p = 0,000$, $p < 0,001$). Nilai koefisien korelasi (r_{xy}) yang positif menunjukkan adanya arah yang positif antara kedua variabel. Hubungan positif yang didapatkan menunjukkan bahwa semakin tinggi kepercayaan kepada pemimpin, semakin tinggi pula keterikatan kerja anggota. Sebaliknya, semakin rendah kepercayaan kepada pemimpin maka semakin rendah pula keterikatan kerja anggota. Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti yakni terdapat hubungan positif antara kepercayaan pada atasan dengan keterikatan

kerja pada anggota Brimob Detasemen Pelopor di Polda Jawa Tengah dapat diterima. Hasil tersebut didukung dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepercayaan pada atasan memberikan sumbangan efektif sebesar 30% terhadap keterikatan kerja (Aidina & Prihatsanti, 2017). Penelitian dari Hassan dan Ahmed juga (2011) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepercayaan pada atasan dengan keterikatan kerja.

Penelitian dari Chughtai & Buckley (2008) selaras dengan hasil penelitian ini dimana hasil penelitian menunjukkan tingginya kepercayaan anggota kepada atasan memberikan efek positif yang terus meningkat sehingga dapat meningkatkan keterikatan kerja. Kepercayaan anggota kepada pemimpin dapat dilihat melalui adanya keyakinan anggota bahwa pemimpinnya menguasai pengetahuan yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya serta mampu untuk menyelesaikan permasalahan, meyakini bahwa pemimpinnya adalah seorang yang jujur serta kata – kata yang diucapkannya selaras dengan tindakannya, memiliki kepedulian kepada anggota, serta anggota yang dapat memahami alur pemikiran pemimpin dalam bertugas sehingga dalam kondisi mendesak, anggota dapat mengambil tindakan yang sejalan dengan alur pemikiran pemimpin.

Adanya kepercayaan yang tinggi terhadap pemimpin menunjukkan bahwa pemimpin Brimob Pelopor dianggap memiliki kompetensi yang baik oleh anggotanya. Kompetensi yang dimiliki oleh pelopor berguna dalam penyelesaian masalah yang ada di dalam pekerjaan. Adanya anggapan dari anggota bahwa pemimpinnya memiliki integritas yang baik juga dapat meningkatkan relasi yang positif dengan pemimpin serta kelancaran komunikasi antara pemimpin dan anggota. Komunikasi merupakan salah satu kunci penting dalam suatu organisasi terutama dalam bidang militer. Tanpa adanya komunikasi yang baik, koordinasi dan penugasan tidak dapat berjalan dengan maksimal. Hal ini selaras dengan penelitian Fiedler (dalam Yukl, 2010) yang menyebutkan bahwa melalui komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepercayaan anggota kepada pemimpinnya sehingga mendukung efektifitas kepemimpinan.

Kedekatan relasi antara pemimpin dengan anggota dapat menyebabkan anggota lebih dapat terbuka kepada pemimpin terutama di saat anggota mengalami penurunan motivasi. Ketika ada anggota yang mengalami penurunan motivasi, pemimpin memberikan dukungan kepada anggota untuk menumbuhkan semangat kembali, baik melalui pengarahan pada apel pagi maupun melalui pemanggilan pribadi. Kepercayaan dari anggota kepada pemimpin dapat terbentuk karena pemimpin dapat menunjukkan kebajikannya (*benevolence*) dalam bentuk dukungan dan perhatian kepada anggotanya. Penelitian dari Andadari (2015) menunjukkan hasil yang sama dimana pemberian dukungan kepada anggota dapat meningkatkan kepercayaan anggota kepada atasannya.

Melalui adanya *benevolence*, anggota merasa diperhatikan dan dimanusiakan oleh pemimpinnya sehingga dengan demikian anggota dapat yakin kepada pemimpinnya secara penuh meski mereka menghadapi situasi yang sulit. Pemberian penghargaan baik pertandingan olahraga antar brimob maupun penghargaan lainnya yang diberikan kepada anggota yang dianggap berprestasi dapat meningkatkan perasaan dihargai serta perasaan dimanusiakan yang bisa meningkatkan persepsi anggota kepada pemimpinnya bahwa pemimpin memiliki kebaikan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2009) dimana pemberian penghargaan kepada anggota dapat meningkatkan kepercayaan pada atasan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada tenaga penjualan PT Nyonya Meneer Semarang.

Putra dan Prihatsanti (2017) melalui penelitiannya terkait Brigade Mobil (Brimob) Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Polda Jateng) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan melayani (*servant leader*) dapat mempengaruhi rendahnya *burnout* dengan sumbangan efektif sebesar

65,8%. Melalui hasil tersebut, dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan melayani dapat meningkatkan keterikatan kerja pada anggota Brimob Polda Jateng. Gaya kepemimpinan melayani berarti panggilan untuk membantu, penyembuhan emosional, kebijaksanaan, penggolongan mempengaruhi serta pelayanan organisasi (Barbuto dan Wheeler, dalam Putra, 2018). Melalui gaya kepemimpinan melayani, anggota memiliki kesediaan untuk mendengarkan pendapat komandan saat mengalami permasalahan, adanya keadilan yang dilakukan oleh komandan dalam menyelesaikan masalah, serta adanya peran komandan dalam berbagai kegiatan pengembangan organisasi.

Hasil penelitian tersebut dapat diimplikasikan pada berbagai lapisan. Yang pertama, bagi subjek penelitian untuk dapat mempertahankan keterikatan kerja adalah dengan cara terus mempertahankan sikap dan pikiran yang positif dalam diri subjek, merefleksikan kembali hikmah dari setiap peristiwa yang terjadi selama penugasan, serta mengingat kembali tugas mulia mengabdikan pada negara. Sedangkan bagi Brimob Detasemen Pelopor Polda Jateng adalah dengan cara pemberian dukungan dari komandan terhadap anggotanya. Pemberian dukungan dapat dilakukan melalui pengadaan sesi sharing dari komandan maupun senior Brimob yang dapat menginspirasi kepada anggota – anggotanya. Selain itu kegiatan refreshment dapat memperbaharui dan meningkatkan semangat serta kesolidan antar anggota Brimob Pelopor. Adanya pertimbangan pemilihan dan pelatihan gaya kepemimpinan melayani (*servant leadership*) pada atasan Brimob juga dapat meningkatkan keterikatan kerja pada anggota.

KESIMPULAN

Penelitian yang telah dilakukan memperoleh sebuah hasil yang dapat disimpulkan yakni terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepercayaan pada atasan dan keterikatan kerja pada anggota Brigade Mobil (Brimob) Detasemen Pelopor Polisi Daerah (Polda) Jawa Tengah, dimana semakin tinggi kepercayaan pada atasan maka semakin tinggi pula keterikatan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Aidina, N. R. & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara kepercayaan terhadap pemimpin dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Telkom Witel Semarang. *Jurnal Empati*, 6(4), 47–71.
- Andadari, D. R. (2015). Hubungan family supportive supervisory behaviors dan trust in supervisor dengan employee engagement: Studi korelasional pada karyawan BUMN dan BUMS. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement*. Northampton: Edward Elgar Publishing, Inc.
- Azwar, S. (2012). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. (A. B. Bakker & M. P. Leiter, Eds.) (1st ed.). Hove and New York: Psychology Press.
- Blais, A. R., & Thompson, M. (2009). *The trust in teams and trust in leaders scale: A review of their psychometric*. DRDC Toronto.
- Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2008). Work engagement and its relationship with state and trait trust: A conceptual analysis. *Behavioral and Applied Management*, 47–71
- Dewi, M. K. (2011). Analisis faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi komitmen organisasi pada wanita karir berkeluarga. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri

(UIN) Jakarta.

- Hassan, A., & Ahmed, F. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. *International Journal of Human and Social Sciences*, 6(3), 164–170. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.1075160>
- Helmi, A. F., & Arisudana, I. (2009). Kepemimpinan transformasional, kepercayaan dan berbagi pengetahuan dalam organisasi. *Jurnal Psikologi*, 36(2), 95–105.
- Kesari, L., Pradhan, S., & Prasad, N. (2018). Pursuit of organisational trust: Role of employee engagement, psychological well-being and transformational leadership. *Asia Pacific Management Review*, 23(3), 227–234. <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2017.11.001>
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2009). *Employee engagement: tools for analysis, practice, and competitive advantage* (1st ed.). West Sussex: WileyBlackwell. <https://doi.org/2008054917>
- Marciano, P. L. (2010). Carrots and sticks don't work : Build a culture of employee engagement with the principles of respect. New York: Mc Graw Hill.
- Putra, M. J. B. & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara gaya kepemimpinan melayani dengan kecenderungan *burnout* pada anggota Detasemen Gegana Satuan Brigade Mobil (Brimob) Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Polda Jateng). *Jurnal Empati*, 6(1), 291-295.
- Ratnaningsih, I. Z., & Prihatsanti, U. (2015). *Psikologi kepemimpinan*. Semarang: Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *The Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.
- Robbins, & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (15th ed.). London: Pearson Education, Inc.
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada karyawan Bank Panin cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*. 7(3).160-169.
- Widodo, U. (2009). Pengaruh kepercayaan pada atasan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Fokus Ekonomi*, 4(2), 24-39
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th eds.). New Jersey: Pearson.