# Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora (JURRISH) Vol.3, No.1 Januari 2024



e-ISSN: 2828-7622; p-ISSN: 2828-7630, Hal 70-82 DOI: https://doi.org/10.55606/jurrish.v3i1,2267

# Analisis Kepatuhan Kerja Anggota di Polsek Pademangan

## Natasia Tri Utami

Universitas Negeri Jakarta natasiatriu@gmail.com

#### Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta christianwiradendi@unj.ac.id

#### Marsofiyati

Universitas Negeri Jakarta marsofiyati@unj.ac.id

Alamat: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta Gd. M. Kampus A UNJ, Jl. Rawamangun Muka Jakarta Timur

Korespondensi penulis: natasiatriu@gmail.com

Abstract. This research discusses the work of the members of the Pademangan Police Substation (Polsek Pademangan). It utilizes a qualitative research approach with the aim of understanding the compliance of the members at Polsek Pademangan. Compliance is an attitude or behavior of individuals or groups that adhere to rules, norms, or regulations established by the relevant authorities or organizations. Compliance can also be defined as the attitude or behavior of individuals or groups in following and adhering to established rules, norms, or regulations. Compliance reflects an individual's adherence to prevailing standards, whether they be legal, organizational rules, ethics, social norms, or other provisions governing behavior and actions. The purpose of compliance is to maintain order, justice, security, and efficiency in various life contexts, such as within society, organizations, or government institutions. Through compliance, an individual or group is expected to behave in accordance with established norms and not violate existing rules. Compliance often serves as the foundation for the functioning of law, ethics, and management in various sectors of life, including the business world, education, government, and society. Compliance can also be linked to an individual's responsibility towards their environment and the surrounding community. Through compliance, individuals contribute to the development and maintenance of norms that help preserve harmony and the common good. In various aspects of life, compliance is an important principle for maintaining social function and running organizations or communities efficiently and fairly.

**Keywords**: compliance; polsek (police substation); discipline

Abstrak. Penelitian ini membahas mengenai kerja para anggota polsek Pademangan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui Kepatuhan kerja anggota di Polsek Pademangan. Kepatuhan adalah suatu sikap atau perilaku individu atau kelompok yang mengikuti aturan, norma, atau peraturan yang telah ditetapkan oleh otoritas atau organisasi yang berlaku. Kepatuhan juga bisa diartikan sikap atau perilaku individu atau kelompok dalam mengikuti dan mematuhi aturan, norma, atau peraturan yang telah ditetapkan. Kepatuhan mencerminkan ketaatan seseorang terhadap standar yang berlaku, baik itu berupa hukum, aturan organisasi, etika, norma sosial, atau ketentuan lain yang mengatur perilaku dan tindakan. Tujuan dari kepatuhan adalah menjaga keteraturan, keadilan, keamanan, dan efisiensi dalam berbagai konteks kehidupan, seperti di dalam masyarakat, organisasi, atau lembaga pemerintahan. Melalui kepatuhan, sebuah individu atau kelompok diharapkan akan berperilaku sesuai dengan norma yang telah ditetapkan dan tidak melanggar aturan yang ada. Kepatuhan sering kali menjadi dasar bagi fungsi hukum, etika, dan manajemen dalam berbagai sektor kehidupan, termasuk dunia bisnis, pendidikan, pemerintahan, dan masyarakat. Kepatuhan juga bisa dihubungkan dengan tanggung jawab individu terhadap lingkungan dan masyarakat di sekitarnya. Melalui kepatuhan, individu berkontribusi pada pembangunan dan pemeliharaan norma-norma yang membantu menjaga keharmonisan dan kebaikan bersama. Dalam berbagai aspek kehidupan, kepatuhan adalah prinsip yang penting untuk menjaga fungsi sosial dan menjalankan organisasi atau masyarakat secara efisien dan adil.

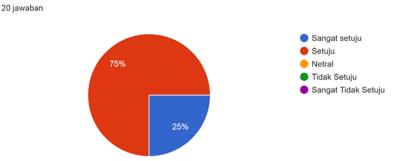
Kata kunci: Kepatuhan, Polsek, Kedisplinan

## LATAR BELAKANG

Kepatuhan menurut (Azwar, 2002) adalah suatu sikap yang akan muncul pada seseorang yang merupakan suatu reaksi terhadap sesuatu yang ada dalam peraturan yang harus dijalankan. Sikap tersebut muncul apabila individu tersebut dihadapkan pada suatu stimulus yang menghendaki adanya reaksi individual (Bd. Marhumi, 2023). Setiap organisasi lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya, peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisiens dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama. Kepatuhan kerja dalam suatu organisasi ataupun perusahaan dimana seorang anggota kepolisian taat terhadap peraturan yang sudah di sepakati pihak atasan dan dengan bawahan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1997), kepatuhan diartikan sebagai sikap yang sesuai dengan peraturan yang telah diberikan. Surisno (2013), mengatakan bahwa disiplin kerjapegawai adalah perilaku seorang dengan peraturan , prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah tingkah laku, dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi atau suatu pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam hal ini, peneliti juga telah melakukan riset melalui pra-riset dengan menyebarkan kuesioner mengenai kepatuhan kerja kepada anggota Polsek Pademangan. Hasil dari kuesioner tersebut telah peneliti sajikan dalam bentuk diagram.



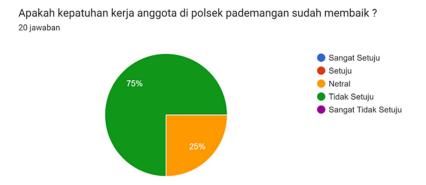
Apakah faktor kepatuhan kerja sangat berpengaruh di polsek pademangan?

Gambar 1 Faktor Kepatuhan di Polsek Pademangan

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti

.

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa sebesar 75% setuju dan 25% Sangat Setuju pegawai yang bekerja di Polsek Pademangan bahwa faktor kepatuhan kerja sangat berpengaruh



Gambar 2. Kepatuhan di Polsek Pademangan

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa sebesar 75% tidak setuju dan 25% netral bahwa kepatuhan anggota di Polsek Pademangan sudah membaik. Banyak penelitian terdahulu yang telah membahas tentang Kepatuhan Kerja, tetapi memiliki karakteristik penelitian yang berbeda, seperti tempat penelitian, metode penelitian, responden penelitian dan lain-lain. Seperti penelitian yang dilakukan Zulkifli dan Enok Sureskiarti yang berjudul Hubungan antara Masa Kerja dengan Kepatuhan Perawat dalam Pelaksanaan Tindakan Pencegahan Pasien Jatuh di Rumah Sakit Umum Daerah Pemerintah Samarinda Adapun hasil penelitiannya yaitu dari 51 responden yang terlibat penelitian kepatuhan perawat dalam tindakan pencegahan pasien jatuh diketahui bahwa perawat dengan masa kerja > 3 tahun ada 24 orang yang patuh lebih dominan dibandingkan dengan perawat yang tidak patuh dalam pelaksanaan tindakan pencegahan pasien jatuh, tidak ada hubungan signifikan antara masa kerja dengan kepatuhan perawat dalam pelaksanaan pencegahan pasien jatuh di Rumah Sakit Umum Daerah Pemerintah Samarinda, karena nilai signifikan p-value =  $0.184 > \alpha 0.05$ , sehingga H0 diterima yaitu tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kepatuhan perawat dalam pelaksanaan tindakan pencegahan pasien jatuh di Rumah Sakit Umum Pemerintah Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif (Sureskiarti, 2019).

Sementara itu, kebaharuan penelitian ini membahas kepatuhan kerja anggota di Polsek Pademangan dengan metode penelitian kualitatif menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis ini sangat penting bagi Polsek Pademangan karna dapat memberikan wawasan dan memberikan pemahaman tentang efektivitas dan efisiensi untuk kepatuhan kerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis perlu meneliti lebih dalam mengenai pengelolaan arsip di Polsek Pademangan dengan judul: "Analisis Kepatuhan di Polsek Pademangan"

#### KAJIAN TEORITIS

### A. Pengertian Kepatuhan

Kepatuhan berasal dari kata dasar patuh yang berarti taat, suka menurut perintah. Kepatuhan adalah tingkat pasien melaksanakan cara pengobatan dan perilaku yang disarankan dokter atau oleh orang lain (J Pokar & N Saudah, 2022). Menurut Notoatmodjo (2003) kepatuhan merupakan suatu perubahan perilaku dari perilaku yang tidak mentaati peraturan ke perilaku yang mentaati peraturan (Anggreni & Safitri, 2020).

Sedangkan menurut (Alam, 2021) Kepatuhan berasal dari kata "obedience" dalam bahasa Inggris. Obedience berasal dari bahasa Latin yaitu "obedire" yang berarti untuk mendengar terhadap. Makna dari obedience adalah mematuhi. Dengan demikian, kepatuhan dapat diartikan patuh dengan perintah atau aturan (EN sari, 2022).

# B. Aspek – Aspek Kepatuhan

Menurut (Ahman Tosy Hartino)kepatuhan dalam realitasnya ditentukan oleh tiga aspek, yaitu Pemegang figur yang memiliki otoritas memberikan pengaruh penting terhadap perilaku kepatuhan pada Masyarakat, Kondisi yang terjadi Terbatasnya peluang untuk tidak patuh dan meningkatnya situasi yang menuntut kepatuhan, Orang yang mematuhi Kesadaran masyarakat untuk mematuhi peraturan karena ia mengetahui bahwa hal itu benar dan penting untuk dilakukan.

### C. Dimensi Kepatuhan

Seseorang dapat dikatakan patuh kepada perintah orang lain atau ketentuan yang berlaku, apabila seseorang tersebut memiliki tiga dimensi kepatuhan yang terkait dengan sikap dan tingkah laku patuh. Berikut adalah dimensi-dimensi kepatuhan menurut (Blass & malikah, 2017), meliputi :

- 1. Mempercayai (belief)
- 2. Menerima (accept)
- 3. Melakukan (act)

### D. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan

Menurut (Pratiwi dewi & Mufarika, 2021),faktor yang mempengaruhi kepatuhan, yaitu adalah :

- a. Usia, berhubungan dengan tingkat kepatuhan, meskipun terkadang usia bukan menjadi penyebab ketidakpatuhan namun semakin tua usia pasien maka akan semakin menurun daya ingat, pendengaran, dan penglihatan, sehingga pasien lansia menjadi tidak patuh.
- b. Jenis kelamin, Perempuan memiliki sifat penuh kasih sayang, merasa bertanggung jawab terhadap kesejahteraan orang di sekitarnya, serta lembut. Sementara laki-laki cenderung memiliki sifat agresif, senang berpetualang, kasar, suka keleluasaan dan lebih berani mengambil risiko. Dalam konteks ini risiko yang ada salah satunya yaitu risiko tertular Covid-19. Sehingga adanya perbedaan sifat ini dapat menyebabkan perempuan cenderung lebih takut untuk melanggar peraturan.
- c. Pendidikan, Tingkat pendidikan mempengaruhi tinggi rendahnya pengetahuan seseorang. Sehingga pendidikan memang memiliki peran penting dalam pembentukan perilaku. Dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan akan membentuk pengetahuan seseorang yang kemudian akan meningkatkan perilaku patuh terhadap 5M pencegahan Covid-19.
- d. Pekerjaan Dapat dikatakan bahwa, selama bekerja responden akan cenderung mentaati protokol kesehatan di lingkungan kerja. Setiap lingkungan kerja/kantor telah dihimbau oleh pemerintah agar menerapkan kebijakan selalu melakukan protokol kesehatan dalam segala kegiatan ekonomi di lingkungan kerja yang harus ditaati oleh seluruh pekerja/ karyawannya.
- e. Status Pernikahan, Seseorang yang hidup bersama dengan pasangannya akan memiliki kecenderungan akan selalu taat dan patuh pada penerapan protokol kesehatan. Hal ini disebabkan mereka tidak ingin terkena paparan penyakit dan menularkannya kepada pasangannya. Mereka menjaga diri dan pasangannya dengan tetap terus menerapkan protokol kesehatan dalam kehidupannya.

- f. Motivasi, merupakan salah satu faktor yang mendasari seseorang dalam berperilaku menggunakan alat proteksi diri, Setiap peningkatan motivasi akan dapat meningkatkan perilaku penggunaan alat proteksi diri dasar. Motivasi juga merupakan suatu faktor yang mempengaruhi kepatuhan seseorang terhadap suatu permasalahan. Motivasi dapat berasal dari diri individu (internal) seperti harga diri, harapan, tanggung jawab, pendidikan serta berasal dari lingkungan luar (eksternal) seperti hubungan interpersonal, keamanan dan keselamatan kerja, dan pelatihan.
- g. Pengetahuan, Tingkat pengetahuan yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menentukan dan mengambil keputusan terhadap sesuatu yang sedang dihadapi, peningkatan pengetahuan masyarakat terkait sebuah [enyakit dapat mendorong masyarakat untuk patuh dalam mengikuti segala protokol kesehatan yang telah ditetapkan.
- h. Dukungan Keluarga, memiliki peran penting dalam membangun dan mempertahankan gaya hidup sehat yang sangat mendasar. Lingkungan keluarga yang mendukung berpeluang untuk mempengaruhi kepatuhan dalam berperilaku hidup sehat. Keluarga merupakan unit masyarakat terkecil yang membentuk perilaku masyarakat. Oleh sebab itu, untuk mencapai perilaku masyarakat yang sehat harus dimulai dari keluarga.

#### E. Pengukuran Kepatuhan

Pengukuran kepatuhan dapat dilakukan menggunakan kuesioner, yaitu dengan cara mengumpulkan data yang diperlukan untuk mengukur indikator yang telah dipilih. Indikator tersebut sengat diperlukan sebagai ukuran tidak langsung mengenai standar dan masalah yang diukur melalui sejumlah tolak ukur kriteria kepatuhan yang digunakan. Indikator merupakan suatu karakteristik terukur yang dapat digunakan untuk menentukan kriteria kepatuhan, indikator juga memiliki karakteristik yang sama dengan standar, misalnya karakteristik itu harus jelas, mudah diterapkan, sesuai dengan kenyataan dan juga dapat diukur (Dwita Rayani S, 2022).

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif Menurut Bogdan, Sugiyono (2019) mengemukakan pendapat bahwa penelitian kualitatif adalah langkah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa tulisan atau ucapan, serta perilaku orang yang diamati.

Penelitian ini bertujuan mendapatkan pemahaman yang bersifat umum terhadap kenyataan sosial dari sudut pandang partisipan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis metode studi kasus. Studi kasus merupakan penelitian yang mendalam mengenai individu, kelompok, maupun organisasi dan sebagai nya dalam waktu tertentu yang memiliki tujuan untuk mendapatkan diskripsi yang utuh dan mendalam dari sebuah objek dengan menghasilkan data yang selanjutnya akan di analisis melalui prosedur perolehan data yaitu wawancara, observasi dan arsip. (Patra et al., 2023).

Berdasarkan teori tersebut, peneliti mengambil sebanyak 4 sampel yang berhubungan dengan topik penelitian. Keempat sampel tersebut memberikan peneliti berbagai informasi atau aspek penting yang meningkatkan atau memperkaya pemahaman terhadap perspektif yang sedang diteliti. Teori lain yang menjadi dasar pemilihan 4 sampel dalam bentuk tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Qualitative Sample Size

Rules of thumb for Qualitative sample size

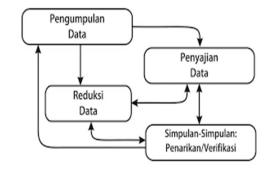
Pendekatan studi	Rule of Thumb		
Studi kasus/biografi	Satu kasus atau satu orang		
Fenomenologi	Rekrut 10 orang, jika saturasi diperoleh sebelum itu,		
	anda bisa mewawancarai kurang dari 10		
Grounded teori/etnografi/action	Rekrut 20-30 orang, umumnya ini bisa mencapai		
research	saturasi.		

Sumber: (Pande Januraga, 2021)

Selanjutnya dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan melakukan dokumentasi terkait data yang dibutuhkan dalam penelitian seperti sketsa dibawah ini:



Sumber: Data diolah oleh peneliti



Gambar 4. Komponen Analisis Data

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa proses penelitian ini dilakukan secara berulang terus-menerus dan saling berkaitan satu sama lain baik dari sebelum, saat di lapangan hingga selesainya penelitian. Komponen alur diatas menjelaskan tahapan-tahapan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan kesimpulan atau verifikasi.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui Kepatuhan kerja anggota di Polsek Pademangan. Untuk mengetahui lebih dalam Kepatuhan kerja anggota di Polsek Pademangan, dengan itu peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan metode yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Teknik pengumpulan data melalui wawancara kepada Anggot yang terkait dengan topik yang sedang diteliti dan juga peneliti melakukan observasi langsung ke lapangan. Peneliti melakukan wawancara dan observasi di Polsek Pademangan, dalam penelitian ini sebagai informan adalah Anggota Subbaganevdalpuanpers, Anggota Urtu dan Subbagtandispeg di Polsek Pademangan.

ı

No.	Partisipan	Usia	Jenis Kelamin	Jabatan	Lama Bekerja
1.	A	35 tahun	Perempuan	Urtu	15 tahun
. 2.	В	46 tahun	Laki-Laki	Subbaganevdalpuanpers	26 tahun
3.	С	40 tahun	Laki-Laki	Subbagtandispeg	20 tahun
4.	D	35 tahun	Laki-Laki	Urtu	15 tahun

# Kepatuhan Para Kerja Anggota

Menurut (Husain & Santoso, 2022) sejauh mana seorang karyawan mengikuti arahan yang diberikan oleh organisasi dan/atau atasannya dikenal sebagai kepatuhan. Memastikan bahwa semua tindakan dilakukan sesuai dengan undang-undang dan kebijakan peraturan yang relevan adalah cara evaluasi kepatuhan. Dengan demikian, kepatuhan kerja dapat dilihat menilai apakah pihak yang menjalani analisis telah mematuhi pedoman, norma, dan kebijakan yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang. Ketika seseorang yang berkuasa memberi perintah, orang tersebut patuh. Ada hierarki kekuasaan atau pangkat yang terkait dengan kepatuhan.

Akibatnya, pihak yang mengeluarkan perintah mempunyai kedudukan yang lebih baik dibandingkan dengan pihak yang menerimanya. Polsek Pademangan juga termasuk di dalamnya. Kepatuhan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap aktivitas di Polsek Pademangan. Pengujian dan analisis dapat dilakukan untuk mengukur seberapa patuh setiap sektor. Harmoni di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh ketaatan terhadap SOP.

Berdasarkan hasil wawancara oleh Parsipan A mengenai "Bagaimana kepatuhan kerja anggota di Polsek Pademangan?"menurut peserta A kepatuhan kerja anggota sudah baik namun tidak dilakukan secara optimal. Tanggapan peserta B menunjukkan bahwa anggota menunjukkan sikap ideal terhadap inklusivitas, tanggung jawab, dan profesionalisme ketika menerapkan kepatuhan di lingkungan kerja.

Menanggapi pertanyaan serupa Partisipan C menjawab bahwa seluruh petugas kepolisian mampu menaati seluruh peraturan yang berlaku; namun, jika salah satu dari mereka tidak melakukannya, akan ada dampaknya; oleh karena itu, kepatuhan mereka terhadap konsekuensi yang telah ditentukan dianggap cukup. Berbeda dengan tanggapan

yang diberikan oleh partisipan A, B, dan C, partisipan D menyatakan bahwa meskipun anggota telah berusaha untuk patuh dengan mematuhi beberapa aturan yang berlaku, namun masih ada beberapa karyawan yang memiliki kesadaran. Akibatnya, sikap dan kesadaran anggota mengenai kepatuhan kerja belum sepenuhnya menerapkannya. rendahnya tingkat kepatuhan saat ini. Kesadaran anggota sendiri berdampak pada bagaimana kepatuhan kerja diterapkan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Hal ini berarti berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa banyak anggota yang telah mematuhi kepatuhan kerja di Polsek Pademangan namun tidak sedikit juga anggota yang belum mematuhi kepatuhan kerjanya. Oleh sebab itu perlu dilakukan evaluasi secara menyeluruh pada kepatuhan kerjanya, karena kepatuhan kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai anggota.

### Meningkatkan Kepatuhan Kerja

Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) aalah satu faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan kepatuhan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah taktik yang digunakan oleh manajer untuk menunjukkan kepada anggota staf bahwa mereka siap mengubah perilaku mereka serta untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial yang relevan. Pengusaha dapat lebih melatih stafnya untuk mematuhi dan mematuhi kebijakan, prosedur, dan peraturan perusahaan dengan menerapkan disiplin kerja. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjaga disiplin kerja dalam organisasi untuk memastikan bahwa anggota staf mengikuti kebijakan perusahaan saat ini. Dengan cara ini, tujuan bisnis akan terpenuhi dan operasi sehari-hari akan aman, lancar, dan terorganisir.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai "Bagaimana cara meningkatkan kepatuhan kerja di Polsek Pademangan?. Menurut Peserta A, kepatuhan anggota dapat ditingkatkan melalui insentif yang baik, pendidikan yang baik, pengawasan yang adil dan komunikasi yang efektif, dan Peserta B mengatakan melalui insentif yang baik, pendidikan yang baik, pengawasan yang adil dan komunikasi yang efektif maka kepatuhan anggota dapat ditingkatkan. pendidikan, memberikan informasi yang tepat kepada kepolisian tentang kebijakan dan prosedur pelayanan kepolisian, menghormati keterbukaan dan memberikan insentif yang sesuai untuk mendorong kepatuhan yang lebih besar.

Sementara itu, Partisipan C menanggapi dengan menyatakan bahwa anggota Polisi Sektor meningkatkan kepatuhan dengan ditugaskan pada beberapa pekerjaan, bertanggung jawab atas pekerjaannya, dan menyelesaikan tugas secara konsisten dan tepat waktu sesuai dengan penilaian mereka. Sebagai tanggapan, partisipan D menyatakan bahwa petugas polisi menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pekerjaannya, sehingga membantu masyarakat merasakan manfaat dan menggunakannya lebih lama. Mereka juga menanamkan nilai-nilai melalui komunikasi yang efektif antara pejabat yang berwenang dan mereka yang menjalankan wewenangnya.

Oleh karena itu dapat diartikan bahwa setiap anggota memiliki cara-cara yang berbeda-beda dalam meningkatkan kepatuhan kerjanya namun dengan tujuan yang satu bahwa kepatuhan kerja dapat dipenuhi dan kinerja pegawai tidak tertanggu.

# Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Kerja

Menurut (WIjayanti et al., 2022) terdapat berbagai faktor, termasuk pendidikan, insentif, stres kerja, dan kenyamanan di tempat kerja, mempengaruhi perilaku karyawan. Mengingat berbagai elemen yang mempengaruhi perilaku karyawan, masuk akal bahwa faktor-faktor yang sama juga dapat berdampak pada tingkat kepatuhan terhadap langkahlangkah pengendalian internal yang diterapkan oleh organisasi. Karyawan akan menerima penghargaan sebagai hadiah dari atasannya untuk menunjukkan penghargaan atas kerja kerasnya. Ketika seorang karyawan merasa dihargai dan diapresiasi, hal itu akan membuatnya merasa bangga pada dirinya sendiri dan lebih cenderung menaati peraturan. Variabel-variabel yang mempengaruhi derajat kepatuhan kerja akan diketahui dengan selesainya penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara "Bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan kerja di Polsek Pademangan" ditemukan hasil yang berbeda-beda. Menurut tanggapan Partisipan A, suasana kerja yang positif, budaya bisnis, kepemimpinan yang kuat, komunikasi yang jelas, insentif, dan pengawasan rutin semuanya mempengaruhi rasa kepuasan karyawan. Sebaliknya, jawaban partisipan B terhadap pertanyaan yang sama menunjukkan bahwa unsur-unsur seperti kemudahan perintah dan kejelasan, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, pengawasan rutin, dan dukungan gigih dari manajemen terhadap kepatuhan ini semuanya dapat berdampak pada kepatuhan karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu, partisipan C menjawab bahwa rasa akuntabilitas terhadap tugas yang telah ditetapkan dan lingkungan kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kepatuhan kerja anggota. Selain itu, partisipan D menjawab bahwa kapasitas anggota dalam

menyelesaikan tugas, keyakinan yang salah, kepribadian, ambisi, dan pemahaman instruksi merupakan aspek yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

Oleh karena itu dapat diartikan bahwa setiap anggota memiliki faktor yang mempengaruhi kepatuhan yang berbeda-beda. Namun msekipun berbeda-beda para anggota di Polsek Pademangan berusaha untuk tetap meningkatkan kepatuhannya agar kinerjanya dapat meningkat dan dapat mempertanggung jawabkan tugas nya sebagai anggota kepolisian

#### KESIMPULAN DAN SARAN

# Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa:

Kepatuhan kerja anggota sudah baik namun tidak dilakukan secara optimal. Kepatuhan anggota polsek Pademangan menunjukkan sikap ideal terhadap inklusivitas, tanggung jawab, dan profesionalisme ketika menerapkan kepatuhan di lingkungan kerja namun masih ada beberapa karyawan yang memiliki kesadaran. Akibatnya, sikap dan kesadaran anggota mengenai kepatuhan kerja belum sepenuhnya menerapkannya. rendahnya tingkat kepatuhan saat ini. Kesadaran anggota sendiri berdampak pada bagaimana kepatuhan kerja diterapkan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Kepatuhan anggota dapat ditingkatkan melalui insentif yang baik, pendidikan yang baik, pengawasan yang adil dan komunikasi yang efektif, melalui insentif yang baik, pendidikan yang baik, pengawasan yang adil dan komunikasi yang efektif maka kepatuhan anggota dapat ditingkatkan. pendidikan, memberikan informasi yang tepat kepada kepolisian tentang kebijakan dan prosedur pelayanan kepolisian, menghormati keterbukaan dan memberikan insentif yang sesuai untuk mendorong kepatuhan yang lebih besar.

Cara meningkatkan kepatuhan yaitu dapat melalui suasana kerja yang positif, budaya bisnis, kepemimpinan yang kuat, komunikasi yang jelas, insentif, dan pengawasan rutin semuanya mempengaruhi rasa kepuasan karyawan. selain itu faktor kemudahan perintah dan kejelasan, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, pengawasan rutin, dan dukungan gigih dari manajemen terhadap kepatuhan ini semuanya dapat berdampak pada kepatuhan karyawan terhadap pekerjaannya.

e-ISSN: 2828-7622; p-ISSN: 2828-7630, Hal 70-82

#### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dibuat, maka peneliti memiliki beberapa rekomendasi bagi penelitian selanjutnya yaitu:

Diharapkan agar penelitian selanjutnya dapat menambah waktu dalam melakukan penelitian. Diharapkan penelitian selanjutnya agar dapat menambah jumlah partisipan agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Pada penelitian ini data yang didapat dari partisipan hanya menggunakan metode kualitatif dan satu variabel sehingga penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk mendapatkan data melalui metode yang lebih beragam yaitu metode kualitatif dua variabel atau metode kuantitatif.

## **DAFTAR REFERENSI**

Ahman Tosy Hartino Program Studi Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan Fakultas Keguruan Dan, O. (2021). Pengaruh Kebijakan Adaptasi Kebiasaan Baru Terhadap Tingkat Kepatuhan Masyarakat Dalam Menjalankan Protokol Kesehatan (Skripsi).

Anggreni, D., & Safitri, C. A. (2020). Hubungan Pengetahuan Remaja Tentang Covid-19 Dengan Kepatuhan Dalam Menerapkan Protokol Kesehatan Di Masa New Normal. In *Hospital Majapahit* (Vol. 12, Issue 2).

Bd. Marhumi. (2023). Hubungan Antara Pengetahuan Dan Sikap.

Blass, & malikah. (2017). Dimensi Kepatuhan.

EN sari. (2022). Gambaran Kepatuhan Warga Dalam Penerapan Protokol Kesehatan Di Rt 04 Rw 03 Bandungrejosari Sukun Malanga.

Pratiwi dewi, & Mufarika. (2021). Faktor Kepatuhan.

Sureskiarti, E. (2019). Hubungan antara Masa Kerja dengan Kepatuhan Perawat dalam Pelaksanaan Tindakan Pencegahan Pasien Jatuh di Rumah Sakit Umum Daerah Pemerintah Samarinda.