Hubungan Antara Deprivasi Relatif Dengan Loyalitas Kerja Pada Personel Ditsamapta Polda Aceh

Arliyandi Birna*[1], Endang Setianingsih[2], Imam Abdillah Lukman[3]
Universitas Muhammadiyah Aceh[1,2,3]
*e-mail: arliyandibirna@gmail.com

ABSTRAK

Dalam pengelolaan sumber daya manusia dibutuhkan suatu kepemimpinan yang mampu mengarahkan serta menggerakkan sumber daya manusia untuk mengikuti aturan yang melahirkan sikap yang disiplin kerja tinggi pada instansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja anggota ditsamapta polda aceh. Deprivasi Relatif adalah keadaan dimana ketika individu menghadapi pengucilan dari peluang sosial, pengalaman ini mungkin membuat mereka sadar akan identitas sosial mereka yang kurang beruntung dan mengasingkan mereka dari orang lain dalam masyarakat. loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah ada hubungan antara deprivasi relatif terhadap loyalitas kerja. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah anggota ditsamapta polda aceh yang berjumlah 70 anggota. Pengambilan sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan *probability* dengan menggunakan *purpose sampling, purpose sampling*. Pengambilan data menggunakan skala *likert* dengan membagikan kuesioner kepada subjek. Peneliti menggunakan uji korelasi untuk menganalisis data. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja , dimana *pearson corelation* sebesar -0,372 karena nilai korelasi bernilai (-) maka kedua variabel berkorelasi negatif, dimana semakin tinggi deprivasi relatif maka semakin rendah pula loyalitas kerja anggota.

Kata kunci : *Deprivasi Relatif; Loyalitas Kerja; Anggota.*

ABSTRACT

In human resource management, a leadership capable of directing and mobilizing human resources to follow the rules that create a high work discipline attitude in the agency is needed. This study aims to determine the relationship between relative deprivation and work loyalty of members of the Aceh Regional Police Ditsamapta. Relative deprivation is a situation where individuals face exclusion from social opportunities, this experience may make them aware of their less fortunate social identity and alienate them from others in society. Employee work loyalty to work is physical, psychological, and social activities. The purpose of this study is to test whether there is a relationship between relative deprivation and work loyalty. The method used is a quantitative method. The subjects in this study were 70 members of the Aceh Regional Police Ditsamapta. Sampling in this study, researchers used probability using purposeful sampling, purposeful sampling. Data collection used a Likert scale by distributing questionnaires to subjects. Researchers used a correlation test to analyze the data. The results of this study concluded that there was a significant negative relationship between relative deprivation and work loyalty, with a Pearson correlation of -0.372. Since the correlation value is (-), the two variables are negatively correlated. The higher the relative deprivation, the lower the member's work loyalty.

Keywords **:** *Relative Deprivation; Work Loyalty; Members.*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi akan mampu berkembang dengan baik apabila bisa mengelola sumber daya yang ada di dalamnya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Dalam pengelolaan sumber daya manusia dibutuhkan suatu kepemimpinan yang mampu mengarahkan serta menggerakkan sumber daya manusia untuk mengikuti aturan yang melahirkan sikap yang disiplin kerja tinggi pada instansi. Dalam perkembangannya instansi di tuntut untuk membangun rasa percaya diri, rasa kepuasan dan memotivasi sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya, sehingga terciptanya loyalitas yang tinggi terhadap instansi tersebut.

Bekerja merupakan tujuan utama seseorang dalam meraih aktualisasi diri terhadap potensi yang dimiliki. Dalam perjalanan kerja, sebagian besar orang mulai merasakan ada hal yang lain yang harus diperhatikan selain bekerja. Hal yang dimaksud adalah kehidupan pribadi yang dijalani dalam kesehariannya. Hidup di tempat kerja, pekerjaan dan keluarga, pekerjaan dan pemenuhan pribadi, pekerjaan dan kehidupan sosial, semuanya melukiskan persoalan tentang pengaturan yang selaras dan seimbang antara pekerjaan dan kehidupan lainnya. Work-life conflict akan terjadi apabila aktivitas pekerjaan dapat menghambat pemenuhan kebutuhan lain anggota polisi. Bagi seorang anggota polisi, kehidupan sehari-hari terkonsentrasi atas dua kegiatan dan dua tempat yang berbeda. Di satu sisi, anggota polisi merupakan bagian dari sebuah organisasi tempat mengabdikan diri dan mencari penghasilan. Sementara itu, di sisi yang lain seorang anggota polisi juga menjadi bagian dan bertanggung jawab atas keluarga yang dimilikinya. Konsentrasi dan pembagian waktu harus dilakukan oleh anggota polisi agar keduanya dapat berjalan dengan seimbang.

Anggota polisi dengan loyalitas kerja yang tinggi selalu mempunyai semangat, dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu berpikir untuk memajukan organisasi semaksimal mungkin, sebaliknya anggota polisi yang tidak memiliki loyalitas akan cenderung kurang bertanggungjawab serta tidak melaksanakan pekerjaanya dengan baik dan tidak setia pada organisasi (Gomes dan Sutanto, 2017).

Loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Husni, 2018). Sedangkan loyalitas kerja merupakan tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari- hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas personel terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap instansi tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya (Riyanti, 2017).

Hasibuan (2021) menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Suhendi (2017) mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu.

Loyalitas kerja tercermin pada sikap anggota yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja (Poerwopoespito, 2014). Sikap anggota polisi yang paling utama dari instansi adalah loyal. Sikap loyal tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas anggota. Hal ini di pertegas oleh Kurniawan (2019) bahwa ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi loyalitas anggota diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, stress kerja dan lingkungan kerja.

Secara umum, kebiasaan kerja _seperlunya saja dan tidak berlebihan‘ dapat memberikan kesempatan seseorang menikmati hidup di luar dunia kerja yang menjadi kewajibannya. Dengan begitu, kualitas hidup bakal lebih baik, dan nilai kerja di dunia profesional bisa meningkat.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan ditemukan beberapa personel yang memiliki loyalitas kerja yang rendah terhadap pekerjaan maupun dalam pelaksanaan tugas, hal ini ditandai dengan kurang kesetiaan dan tanggung jawab personel, dapat kita lihat dari segi Ketaatan atau Kepatuhan, masih terdapat anggota yang kurang disiplin dilihat dari tingkat kehadiran dan kelalaian dalam mentaati prosedur, Dalam pelaksanaan tugas pun terkadang personel tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan job descriptionnya adanya kemalasan atau sikap personel yang cenderung menunda-nunda pekerjaan sehingga dalam melaksanakan tugas kurang maksimal. dari segi pengabdian ditemukan personel yang sangat kurang konstribusinya terhadap instansi khususnya direktorat Samapta Polda Aceh.

Fenomena yang terjadi di lingkungan Ditsamapta Polda Aceh adanya kesenjangan pada diri Personel yang terjadi ketika di tempatkan di salah satu Subsatker atau dalam pelaksanaan tugas dikarenakan tidak sesuai dengan harapan yang sudah di rencanakan. Hal tersebut membuat personel Ditsamapta mengalami penurunan loyalitas kerja dengan di tandai beberapa personel Ditsamapta tidak melakukan tugas dengan maksimal. Kesenjangan disebut juga dengan Deprivasi Relatif.

Deprivasi relatif sendiri dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang di terima individu yang mana terdapat kesenjangan antara apa yang menjadi harapan dengan yang terjadi di kenyataan. Sarwono dan Meinarno (2015) mengungkapkan bahwa ―deprivasi relatif menekankan pada pengalaman individu dan kelompok dalam kondisi kekurangan (deprivasi) dan kurang beruntung‖, sedangkan Pettigrew dkk (2008) menjelaskan deprivasi relatif adalah konsep kesempurnaan dari psikologi sosial, yaitu menggambarkan keadaan subjektif yang membentuk emosi, kognisi, dan perilaku. Akal sehat bisa menerima bahwa kondisi kekurangan pendapatan dan kondisi kurang beruntung ini akan mewarnai prasangka yang dialami oleh kelompok.

Deprivasi relatif adalah sebuah keadaan dimana seorang individu merasa dirinya diperlakukan lebih rendah atau tidak sebaik dengan individu yang lain dalam sebuah perusahaan, sehingga individu merasa dirugikan karena hal itu. Pada kesempatan yang lain, Smith & Pettigrew (2015) mendefinisikan deprivasi relatif sebagai penilaian bahwa seseorang atau sebuah kelompok merasa dirugikan dibandingkan dengan rujukan yang relevan, dan bahwa penilaian ini menimbulkan perasaan marah dan dendam antar individu atau kelompok.

Sedangkan menurut Kaparang (2013) Deprivasi relatif biasanya di alami individu saat mereka sadar akan adanya jurang yang menjadi pemisah antara suatu yang menjadi angan-angan mereka dengan peluang yang ada, khususnya saat individu membandingkan apa yang ada pada diri mereka dengan berbagai situasi yang ada di masa lalu individu atau kelompok lain diluar kelompok individu tersebut. Anggapan ini dapat berupa personal maupun kelompok. Berikut merupakan wawancara dengan personel Ditsamapta Polda Aceh berinisial N usia 20 tahun mengatakan bahwa:

"Saya ditempatkan pada pelaksanaan tugas yang tidak begitu saya sukai dalam halnya bekerja, Padahal saya pengennya pada pelaksanaan tugas yang lain, tapi mau gimana lagi sudah perintah pimpinan untuk melaksanakan tugas ini. Yaa jadinya harus saya kerjakan, dalam halnya berkerja saya memang selalu melakukan sebuah pekerjaan yang memang sesuai dengan porsi saya saja dan saya tidak mengerjakan pekerjaan lain di luar tugas saya, karna saya akan merasa terlalu capek kalok harus ngelakuin banyak pekerjaan sedangkan tunjangan yang saya terima sama saja dengan tunjangan ketika saya mengerjakan perkerjaan utama saya. Jadi yaudah saya bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab saya aja yang diberikan pimpinan. Untuk hal-hal lain saya biasanya gak peduli kalau tugas saya sudah selesai hari ni yaa saya langsung pulang dan terkadang saya enggan melakukan tugas tambahan"

Kemudian wawancara kedua dengan personel Dit Samapta Polda Aceh berinisial R usia tahun juga mengatakan bahwa:

"Dalam pelaksanaan tugas ini, saya sudah sangat sering mengerjakannya, maunya saya ditugaskan dalam pelaksanaan kegiatan yang lain lagi, supaya bisa menambah pengalaman saya jangan itu itu aja. Tapi gak papa sudah menjadi perintah atasan untuk saya di tugaskan disini, jadi saya harus mengerjakan sesuai dengan SOP nya, Mau kali dalam pelaksanaan tugas sempat sesekali saya telat atau pun sedikit terlambat dalam pelaksanaan tugas. terkadang saya Bisa jadi kurang maksimal dalam melakukan tugas itu tapi ya mau gimana lagi itu cuma kemampuan saya, sempat beberapa kali saya tidak masuk kantor kerena keperluan saya diluar dinas"

Berdasarkan wawancara di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa para anggota Ditsamapta melakukan pekerjaan mereka tidak sesuai dengan sesuai tugas dan standar operasional prosedur (SOP). mereka tidak mau melakukan tugas tambahan dan tidak mau meluangkan waktu lebih untuk mencapai tujuan organisasi dan dilain sisi ada personel Ditsamapta yang beberapa kali telat dalam menjalankan tugasnya dan anggota itu sendiri mengaku dalam melaksanakan tugasnya ia terkadang kurang maksimal.

Hal hal yang menyebabkan terjadi penurunan loyalitas kerja, tidak mau melakukan tugas tambahan juga tidak mau meluangkan waktu lebih untuk mencapai tujuan organisasi dikarenakan adanya kesenjangan yang terjadi antara anggota yang satu dengan anggota yang lainnya, sehingga terjadilah beberapa hal tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas yang disimbolkan sebagai X dan variabel terikat yang disimbolkan sebagai Y, untuk lebih jelasnya variabel bebasnya adalah Deprivasi Relatif dan variabel terikatnya adalah Loyalitas Kerja.

Populasi adalah suatu bidang yang digeneralisasikan berupa subjek atau objek dengan jumlah dan karakteristik tertentu dan ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari guna menarik kesimpulan nantinya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Ditsamapta Polda Aceh yang berjumlah 397 personil. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti menggunakan rumus slovin dimana rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang akan diteliti. Jumlah batas toleransi rumus slovin yang di gunakan adalah 5%. Dari jumlah populasi 397 personil yang di dapatkan sebesar 199,2 kemudian dibulatkan menjadi 199 orang. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* yakni mengambil sampel penelitian berdasarkan ciri-ciri tertentu yang berhubungan dengan judul penelitian.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk pengumpulan data dengan jenis kuantitatif adalah metode skala. Dalam hal ini, subjek diminta untuk merespon sejumlah pernyataan tertulis yang sesuai dengan dirinya berdasarkan alternatif pilihan jawaban yang tersedia. Tujuannya untuk mengungkapkan hal-hal yang perlu untuk diteliti. Skala yang digunakanh dalam penelitian ini adalah skala Likert yang terdiri dari empat alternatif pilihan jawaban dan disajikan dalam bentuk pernyataan favorable dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang bersifat mendukung aspek-aspek pada variabel, sedangkan unfavorable merupakan pernyataan yang tidak mendukung aspek-aspek pada variabel yang diteliti (Azwar, 2017).

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi, yaitu untuk melihat hubungan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja pada personel DITSAMAPTA Polda Aceh. Data yang diperoleh akan diuji dengan uji asumsi terlebih dahulu yaitu uji normalitas dan uji linieritas sebelum melakukan pengujian hipotesis. Peneliti akan menggunakan bantuan fasilitas komputer sebagai keakuratan pengolahan data yaitu program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 23.0 *for windows* untuk menganalisis hubungan antara kedua variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Azwar (2016) Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data pokok yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Tabel 1. Hasil Deskripsi Variabel Deprivasi Relatif

No.	Tingkatatan/Kategori	Interval	Frekuensi	%
1.	Rendah	X <45	7	10%
2.	Sedang	X < 46≤ X59	51	73%
3.	Tinggi	60 ≤ X	12	17%
	Total		70	100%

Berdasarkan hasil deskripsi variabel perilaku deprivasi relatif di atas, diketahui rentang frekuensi deskripsi data masing-masing kategori yaitu diperoleh kategori rendah sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, kategori sedang sebanyak 51 orang dengan persentase 73% dan kategori tinggi sebanyak 12 orang dengan persentase 17%. Dari 70 anggota yang diteliti didapatkan 12 anggota mendapatkan perilaku deprivasi relatif dengan kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota Ditsamapta Polda Aceh mendapatkan perilaku deprivasi relatif pada kategori sedang dengan persentase sebesar 73%.

Tabel 2. Hasil Deskripsi Variabel Loyalitas Kerja

No.	Tingkatatan / Kategori	Interval	Frekuensi	%
1.	Rendah	X <63	10	14%
2.	Sedang	X < 64≤ X83	55	79%
3.	Tinggi	84 ≤ X	5	7%
	Total		70	100%

Berdasarkan hasil deskripsi variabel loyalitas kerja di atas, diketahui rentang frekuensi deskripsi data masing-masing kategori yaitu diperoleh kategori rendah sebanyak 10 orang dengan persentase 14%, kategori sedang sebanyak 55 orang denganpersentase 79% dan kategori tinggi sebanyak 5 orang dengan persentase 7%. Dari 70 anggota Ditsamapta Polda Aceh yang diteliti didapatkan 55 subjek memiliki loyalitas kerja

dengan kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja sebagianbesar anggota berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 79%.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* untuk melihat sebaran data suatu kelompok berdistribusi normal atau tidak. Chakravart (1967) persebaran data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai p>0.05 dan dinyatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai p<0.05. Peneliti menjabarkan hasil uji normalitas pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Variabel	Normalitas (p)	Keterangan
Deprivasi relatif	0,709	Normal
Loyalitas kerja	0,694	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi deprivasi relatif (X) 0.709>0.05 dan untuk loyalitas kerja (Y) 0.694>0.05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan *Test for Linierity*, untuk mengetahui hubungan linier atau tidak antar dua variabel secara signifikan. Dua variabel dinyatakan linier apabila nilai signifikansi p<0.05 dan dinyatakan tidak linier apabila nilai signifikansi p>0.05. Peneliti menjabarkan hasil uji linieritas pada tabel berikut:

Table 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikan (p)	Keterangan
Deprivasi relatif	0,000	Linear
Loyalitas kerja	0,000	Linear

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas di atas, dapat dilihat bahwa kedua variabel menunjukkan nilai signifikansi 0.000 atau p<0.05 yang artinya kedua variabel memiliki hubungan yang linear. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel perilaku deprivasi relatif dan loyalitas kerja.

Setelah uji asumsi terpenuhi, selanjutnya peneliti melakukan hipotesis yaitu dengan analisis uji korelasi *product moment* dari *Karl Pearson*, dimana untuk mengetahui hubungan kedua variabel dalam penelitian ini. Peneliti menjabarkan hasilanalisis uji korelasi dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Correlation

		Perilaku *overprotective*	Kemandirian
Deprivasi relatif	*Pearson correlat on*	1	-372
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	70	70
Loyalitas kerja	*Pearson correlation*	-372	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	70	70
Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka hasil analisis uji korelasi dapat dilihat bahwa hubungan kedua variabel penelitian dengan nilai pearson correlation sebesar -0.372 dan signifikansi 2 tailed 0.001 atau p=0.001. Karena hasil signifikasi sesuai dengan 0.001 maka dapat dikatakan ada hubungan sangat signifikan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja. Selanjutnya, karena hasil nilai pearson correlation bernilai negatif (-) yaitu sebesar -0.372, maka dapat disimpulkan semakin tinggi perilaku deprivasi relatif yang dilakukan atasan maka semakin rendah pula tingkat loyalitas kerja anggota.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dari tabel uji hipotesis di atas menunjukkan nilai pearson correlation sebesar -0.372, karena nilai korelasi bernilai (-) maka kedua variabel berkorelasi negatif, dimana semakin tinggi

perilaku deprivasi relatif (X) maka semakin rendah pula tingkat loyalitas kerja (Y). Sedangkan nilai signifikan kedua variabel sebesar 0.001 atau sama nilai dengan 0.01 Maka telah memenuhi uji hipotesis. Berdasarkan hasil yang telah dibahas di atas disimpulkan ada hubungan yang sangat signifikan antara deprivasi relatif (X) dengan loyalitas kerja (Y) pada anggota Ditsamapta Polda Aceh secara negatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku deprivasi relatif (X) maka semakin rendah pula loyalitas (Y) anggota.

Terkait hasil kategorisasi data penelitian pada 70 Anggota Ditsamapta Polda Aceh yang deprivasi relatif (X) dan tingkat loyalitas kerja (Y) yangberbeda- beda. Dimana pada perilaku deprivasi relatif (X) kategori rendah sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, kategori sedang sebanyak 51 orang dengan persentase 73% dan kategori tinggi sebanyak 12 orang dengan persentase 17%. Dari 70 anggota Ditsamapta Polda Aceh yang diteliti didapatkan 12 subjek mendapat perilaku deprivasi relatif dengan kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa perilaku deprivasi relatif yang diperoleh anggota sebagian besar berada pada kategori sedangdengan persentase sebesar 73%. Kemudian untuk kategorisasi tingkat loyalitas kerja (Y) diperoleh kategori rendah sebanyak 10 orang dengan persentase 14%, kategori sedangsebanyak 55 orang dengan persentase 79% dan kategori tinggi sebanyak 5 orang dengan persentase 7%. Dari 70 anggota Ditsamapta Polda Aceh yang diteliti didapatkan 55 subjek memiliki tingkat loyalitas kerja dengan kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas kerja sebagian besar anggota berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 79%.

Berdasarkan hal tersebut diatas dapat dilihat bahwa deprivasi relatif memiliki hubungan dengan loyalitas kerja. Dimana semakin tinggi perilaku deprivasi relatif yang dilakukan pimpinan maka semakin rendah pula loyalitas anggota. Hal ini juga sesuai dengan pendapat yang mengatakan bahwa ketika individu mengalami hal hal yang tidak sesuai dengan keinginan nya, maka individu tersebut tidak akan menjalankan hal tersebut dengan sepenuh hati (Kadarwati, 2007). Kemudian Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardaleta (2022) yang menunjukkan bahwa deprivasi relatif memengaruhi loyalitas kerja karyawan secara negatif. Deprivasi relatif yang dirasakan oleh subjek membuat subjek merasa lebih buruk dari orang lain, merasakan ketidakadilan, dan marah saat harapan yang diinginkan tidak sesuai dengan kenyataan. Hal tersebut akan membuat subjek merasa tertekan sehingga membuat subjek sulit untuk menunjukkan loyalitas terhadap pekerjaan yang dijalani.

Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhrajan (2022) dengan judul Pengaruh Deprivasi Relatif terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Office PT. ALC Makassar yang dilakukan kepada 14 orang karyawan office PT. ALC Makassar. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa signifikansi hubungan deprivasi relatif dengan loyalitas kerja pada karyawan office PT ALC Makassar berada pada kategori kuat. Hal ini dapat dilihat dari hubungan deprivasi relatif dengan loyalitas kerja yang diketahui sebesar 0.656 dan kontribusi variabel kepengikutan terhadap variabel deprivasi relatif sebesar 38.2%. terdapat hubungan negatif antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja. Hubungan negatif menandakan hubungan tidak searah, artinya semakin tinggi deprivasi relatif maka semakin rendah loyalitas kerja, sebaliknya semakin rendah deprivasi relatif maka semakin tinggi loyalitas kerja.

Pada dasarnya manusia memiliki keinginan dan kemauan masing masing dalam bekerja, namun dalam beberapa hal harus mengikuti perintah atasan dan siap untuk menerima segala keputusan yang di berikan, hal hal tersebut yang memicu adanya ketidakpuasan sehingga menyebabkan penurunan loyalitas kerja dalam dunia kerja. (Santhoso dan Hakim, 2020).

Hubungan signifikansi antara devripasi relatif dengan loyalitas kerja berhubungan secara negatif. dimana semakin tinggi prilaku devripasi relatif pimpinan dilingkungan Ditsamapta Polda Aceh maka semakin rendah pula loyalitas kerja personel ditsamapta polda aceh. Artinya personel ditsamapta polda aceh mengalami suatu kondisi yang mana terdapat kesenjangan antara apa yang menjadi harapan dengan yang terjadi di kenyataan. khususnya saat personel membandingkan apa yang ada pada diri mereka dengan personel yang lainnya. Sehingga personel tersebut merasa dirugikan oleh hal itu. Hal inilah yang menyebabkan terjadi penurunan loyalitas kerja personel ditsamapta. Sejalan dengan Riset yang dilakukan oleh Verme (2017) menyatakan bahwa karyawan yang merasakan deprivasi relatif akan merasa tidak puas saat menjalani aktivitasnya sehingga sulit menunjukkan semangat motivasi, sehingga performa kerjaannya akan semakin buruk untuk menyelesaikan tugas-tugas. dimana pengaruh yang didapatkan bernilai negatif.

Semakin tinggi deprivasi relatif karyawan, maka semakin rendah loyalitas kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah deprivasi relatif karyawan, maka semakin tinggi loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara deprivasi relatif (X) dengan loyalitas kerja (Y) pada anggota Ditsamapta Polda Aceh. Dengan demikian dapat di tarik kesimpulan bahwa hipotesis nihil (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak, yang artinya semakin tinggi perilaku deprivasi relatif (X) maka semakin rendah pula tingkat loyalitas kerja (Y) personel Ditsamapta Polda Aceh.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara perilaku deprivasi relatif dengan loyalitas kerja anggota Ditsamapta Polda Aceh, dengan nilai Pearson correlation sebesar -0,327 dan signifikansi 0,001. Semakin tinggi perilaku deprivasi relatif yang dirasakan anggota, maka semakin rendah loyalitas kerjanya. Dengan demikian, hipotesis penelitian menyatakan adanya hubungan antara kedua variabel tersebut diterima.

Anggota diharapkan meningkatkan kerja sama dan kepedulian antar sesama tanpa membedakan satu sama lain. Ditsamapta Polda Aceh juga disarankan memperlakukan anggota secara adil agar tidak menimbulkan kesenjangan yang dapat menurunkan loyalitas kerja. Peneliti selanjutnya disarankan meneliti faktor lain yang berkaitan dengan loyalitas kerja, seperti motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. (2014). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas* (Edisi keempat). Pustaka Pelajar.

Abdilla, M., & Husni, E. (2018). Pengaruh persepsi harga dan kualitas layanan terhadap keputusan pembelian konsumen di barbershop "X" Kota Padang. *Journal of Chemical Information and Modeling, 4*(1), 59–68.

Gamar. (2007). *Kepribadian: Teori klasik dan riset modern*. Erlangga.

Gomes, Sutanto, dkk. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. *AGORA, 5*(3).

Ginoga, V. (2017). Pengaruh budaya organisasi, kecerdasan spiritual dan motivasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT Pelindo IV (Persero) di Makassar. *Journal of Applied Business and Economics, 4*(1), 66–79.

Hasibuan, M. S. P. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 210. https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3

Poerwopoespito. (2014). *Komitmen dalam sumber daya manusia*. Management Student.

Riyanti, V., & Kasmiruddin. (2017). Hubungan kepemimpinan demokratis dengan loyalitas kerja karyawan paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP, 6*.

Sarwono, & Meinarno. (2015). Hubungan deprivasi relatif dengan prasangka mengenai pendapatan.

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kombinasi (mix methods)*. Alfabeta.