

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BIDANG KERJA TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA ANGGOTA POLISI DI POLDA LAMPUNG

Dwi Jihad Nur Fatimah^{1*}, Dewi Lutfianawati², Asri Mutiara Putri³
Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Malahayati, Bandar Lampung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan bidang kerja terhadap *psychological well-being* pada anggota polisi. Subjek dalam penelitian ini adalah anggota polisi di Polda Lampung yang berjumlah 90 orang dari tiga bidang kerja yang berbeda. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan bidang kerja polisi berpengaruh terhadap *psychological well-being* dengan nilai korelasi sebesar 0,765. Selain itu secara parsial, ditemukan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *psychological well-being* pada polisi, hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *psychological well-being* pada polisi. Namun tidak terdapat pengaruh bidang kerja terhadap *psychological well-being* pada polisi. Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan anggota Polda Lampung dapat meningkatkan penerimaan diri untuk kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Selain itu, Polda Lampung juga dapat memfasilitasi konsultasi psikologis dan berbagai pelatihan untuk mendukung anggotanya agar memiliki kesejahteraan psikologis yang baik

Kata Kunci: *Psychological Well-Being*, Kesejahteraan Psikologis, Kepuasan Kerja, Bidang Kerja, Polisi

Abstract

This study aims to examine the effects of job satisfaction and field of work to psychological well-being of police officers. The subjects of this study were 90 police officers from Lampung Regional Police, working in three fields of work. In this study, multiple regression analysis was used for data analysis. Based on the statistical test results, shows that job satisfaction and police officer's fields of work simultaneously affect psychological well-being, and the correlation value is 0.765. In addition, partially it was found that job satisfaction has an effect on the police's psychological well-being, which means that the higher the job satisfaction, the higher the police's psychological well-being. However, the field of work has no effect on the psychological well-being of the police. Based on the study results, the members of the Lampung Regional Police are expected to increase their self-acceptance for better psychological well-being. In addition, the Lampung Regional Police agency can provide psychological consultations and various training to support its members to have good psychological well-being

Keywords: Psychological Well-Being, Job Satisfaction, Field Of Work, Police

*Corresponding Author:

Dwi Jihad Nur Fatimah
Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Malahayati, Bandar Lampung
Email: dwijhdnrftmh@gmail.com

Article History

Submitted: 27 Januari 2023
Accepted: 30 Agustus 2024
Available online: 15 September 2024

PENDAHULUAN

Menurut UU Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 2, fungsi kepolisian adalah sebagai suatu fungsi pemerintahan Negara yang berfungsi menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, mempertahankan hukum, melindungi, mengayomi, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Bersama dengan petugas pemadam kebakaran, tentara, dan pilot pesawat, polisi pun termasuk ke dalam daftar pekerjaan dengan tekanan dan resiko paling besar di Amerika. Hal ini lantaran pekerjaan tersebut membutuhkan orang-orang yang mampu menghadapi kondisi yang tidak dapat diprediksi, menghadapi bahaya, bahkan hingga kondisi yang mengharuskan mereka untuk mempertaruhkan nyawa (Christy, 2017).

Berdasarkan analisis data dari penelitian yang dilakukan oleh suatu platform bernama Jobplanet pada tahun 2016 memperoleh hasil bahwa pekerjaan yang paling memuaskan bagi penduduk Indonesia ialah sebagai karyawan di bidang pemerintahan yang meliputi tentara, petugas pelayanan sosial, pegawai negeri sipil, dan anggota kepolisian (Setyanti, 2016). Akan tetapi meskipun dianggap sebagai pekerjaan paling memuaskan, menurut Kapolri Jenderal Pol. Listyo Sigit Prabowo dalam pernyataannya pada rapat kerja dengan komisi III DPR RI bulan Januari lalu menyatakan bahwa kesejahteraan personel polri masih perlu ditingkatkan agar dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan melayani masyarakat (Savitri, 2022).

Dijelaskan oleh Khairunnisa (2021) bahwa kesejahteraan menjadi suatu kondisi yang sangat ingin dicapai dan dianggap begitu penting oleh

setiap individu dari berbagai latar belakang. Setiap pekerjaan mesti dilakukan serta dijalani bersamaan dengan dorongan untuk mencapai kesejahteraan diri (*psychological well-being*), dan tidak hanya berpacu pada kebutuhan finansial saja (Sarah, 2018). Begitupun dengan pekerjaan polisi yang penuh resiko, tekanan dan beban tugas. Ketika seseorang dapat memandang dirinya maupun orang lain secara positif, menerima dirinya apa adanya, mampu menetapkan tujuan hidupnya sehingga membuat hidup menjadi lebih berharga, maka ia pun dapat bekerja lebih baik (Ryff, 1989).

Psychological well-being ialah saat individu dapat mengakui kelemahan dan kelebihan apa adanya, dapat mengendalikan lingkungannya, memiliki target dalam hidup, menjalin relasi positif dengan orang lain, memiliki otonomi terhadap tindakannya, dan mampu terus berkembang secara personal hingga mampu mencapai potensi psikologis yang dimiliki secara penuh (Ryff, 1995).

Menurut Horn (dalam Sarah, 2018) *psychological well-being* individu di dunia kerja berhubungan dengan pencapaian tujuan kerja, peningkatan komitmen kerja, relasi dengan rekan kerja, peningkatan produktivitas kerja, serta membantu individu menguasai lingkungan. Di sisi lain, *psychological well-being* yang optimal pada polisi akan membuatnya semakin dapat mengatasi konflik peran ganda (Anwar & Fauziah, 2019), dan menurunkan *burnout* (Satyajati dkk, 2020).

Psychological well-being ialah suatu variabel yang dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja (Maryatmi, 2019). Dijelaskan oleh Spector (1997) bahwa kepuasan kerja dianggap sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara umum. Kepuasan kerja merupakan perasaan

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BIDANG KERJA TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA ANGGOTA POLISI DI POLDA LAMPUNG

Dwi Jihad Nur Fatimah, Dewi Lutfianawati, Asri Mutiara Putri

nyaman dan merupakan hasil dari pemahaman seseorang akan kebutuhan untuk menyelesaikan suatu tugas atau memperoleh nilai kerja yang penting baginya (Wijono, 2010).

Kepuasan kerja tidak hanya diukur dari posisi pekerjaan saja, melainkan dapat dilihat melalui bagaimana interaksi seseorang dengan atasan dan rekan kerjanya, bagaimana seseorang mengikuti aturan yang berlaku di tempat kerja, dan bagaimana lingkungan kerja itu sendiri (Sarah, 2018). Sebuah studi menunjukkan terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan *psychological well-being*, Yanez dan Figueroa (2011) menjelaskan individu yang puas dengan pekerjaannya cenderung merasa lebih puas secara psikologis. Kemudian ditemukan dalam Sarah (2018) bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berdampak signifikan sebesar 28,1% bagi *psychological well-being* polisi wanita. Dari sini terlihat polisi yang memiliki *psychological well-being* yang baik, cenderung disertai dengan rasa puas terhadap pekerjaannya.

Selain kepuasan kerja, terdapat faktor-faktor lain yang memberikan dampak terhadap *psychological well-being* seseorang. Ryff (2008) menemukan bahwa terdapat faktor-faktor demografis seperti pendidikan, jenis kelamin, status sosial ekonomi, usia, dan budaya memiliki pengaruh bagi *psychological well-being*. Selain itu, faktor demografis lain yang dapat mempengaruhi ialah bidang (satuan) kerja polisi. Dalam penelitian Lutfiyah (2011) ditemukan bahwa sub divisi, pengembangan karir, dan beban kerja mempengaruhi tingkat stress kerja pada polisi lalu lintas. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan sub divisi dengan beban kerja dan jam kerja yang

berbeda memungkinkan tingkat stress yang berbeda pada polisi lalu lintas (Christy, 2017). Diketahui bahwa *psychological well-being* pada polisi wanita salah satunya dipengaruhi oleh stress kerja (Sarah 2018).

Perbedaan bidang (satuan) kerja pada polisi di Polda Banten memiliki tingkat *subjective well-being* yang berbeda, hal ini ditemukan dalam penelitian Kur'ani (2016). Pada penelitian tersebut polisi yang dominan memiliki skor tinggi *subjective well-being* merupakan anggota dari Direktorat Reserse Kriminal dan Direktorat Lalu Lintas, Direktorat Binmas dominan rendah, serta Direktorat Sabhara memiliki skor yang sama antara kategori rendah dan tinggi.

Sejalan dengan studi sebelumnya oleh Sarah (2018), telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap *psychological well-being* polisi wanita. Ini berarti polisi yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung memiliki tingkat *psychological well-being* yang lebih tinggi. Selain itu, Kur'ani (2016) dalam hasil studinya menunjukkan bahwa *subjective well-being* pada masing-masing satuan (bidang) kerja di Polda Banten memiliki tingkat *subjective well-being* yang berbeda. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa baik kepuasan kerja maupun bidang kerja berpengaruh terhadap *psychological well-being* polisi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya peneliti melihat bahwa pada penelitian tersebut subjeknya adalah polisi wanita, sehingga peneliti merasa perlu untuk mengetahui bagaimanakah *psychological well-being* pada polisi pria juga, mengingat bahwa kesejahteraan merupakan suatu

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BIDANG KERJA TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA ANGGOTA POLISI DI POLDA LAMPUNG

Dwi Jihad Nur Fatimah, Dewi Lutfianawati, Asri Mutiara Putri

kondisi yang ingin dicapai dan dianggap penting oleh setiap individu (Khairunnisa, 2021). Selain itu, peneliti belum menemukan ada penelitian terdahulu yang meneliti kepuasan kerja dan bidang kerja sebagai variabel yang secara bersama-sama mempengaruhi *psychological well-being* pada polisi, kedua variabel tersebut penting diteliti bersama untuk dapat memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai indikator yang mempengaruhi *psychological well-being* dan diharapkan dapat memberikan kontribusi baru yang belum banyak dibahas pada penelitian sebelumnya. Kemudian peneliti juga belum menemukan penelitian terkait yang dilakukan terhadap anggota polisi di Polda Lampung.

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja dan bidang kerja mempengaruhi *psychological well-being* pada anggota polisi di Polda Lampung.

METODE

Pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen berupa skala dan data demografi. Pengukurannya adalah dengan menggunakan Skala *Psychological Well-Being* (PWB) dan Skala Kepuasan Kerja yang berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala Likert yang terdiri atas empat alternatif jawaban yaitu: SS (sangat sesuai) bernilai 4, S (sesuai) bernilai 3, TS (tidak sesuai) bernilai 2, dan STS (sangat tidak sesuai) bernilai 1. Adapun untuk variabel Bidang Kerja menggunakan data demografi.

Sampel untuk penelitian ini ditetapkan dengan menggunakan *quota sampling*, yaitu salah satu jenis dari teknik *non-probability sampling*. Teknik ini digunakan karena besarnya populasi

belum diketahui secara pasti dan tidak ada kemungkinan yang sama bagi anggota populasi untuk dapat dijadikan sampel. Karena populasi terbagi ke dalam beberapa subkelompok yang dalam hal ini adalah bidang kerja, kemudian dari setiap subkelompok tersebut ditetapkan kuota untuk individu yang akan dipilih sebagai sampel, jika kuota telah terpenuhi maka tidak ada individu lain yang berkesempatan mengikuti penelitian (Gravetter & Forzano, 2019). Adapun kuota yang peneliti tetapkan adalah sebanyak 30 orang dari setiap bidang kerja yang terpilih sebagai sampel. Kemudian didapati jumlah keseluruhan sampel penelitian ini sebanyak 90 orang anggota polisi yang aktif bertugas dari Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas), Direktorat Intelijen dan Keamanan (Ditintelkam), dan Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Lampung.

Kemudian setelah data diperoleh, maka perlu dilakukan analisis untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik analisis regresi berganda.

Skala *Psychological Well-Being* (PWB)

Skala PWB yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya oleh Sarah (2018), berdasarkan adaptasi skala *Ryff's Psychological Well-Being* (RPWB) oleh Carol D. Ryff (1989) yang terdiri atas 6 dimensi yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan lingkungan, otonomi, pengembangan diri, dan tujuan hidup. Skala tersebut terdiri dari 24 aitem, terdapat 14 aitem

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BIDANG KERJA TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA ANGGOTA POLISI DI POLDA LAMPUNG

Dwi Jihad Nur Fatimah, Dewi Lutfianawati, Asri Mutiara Putri

favorable seperti “Keputusan saya biasanya tidak dipengaruhi oleh apa yang orang lain lakukan”, dan 10 aitem *unfavorable* seperti “Saya tidak menikmati berada dalam situasi baru yang mengharuskan saya mengubah cara lama saya dalam melakukan berbagai hal”.

Pengujian validitas skala PWB dalam penelitian ini menggunakan *correlation with other test*. Skot total skala PWB oleh Ryff dikorelasikan dengan skor total alat ukur *subjective well-being* (SWB), yaitu *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) oleh Diener untuk mengukur aspek kognisi dan *Positive Affect Negative Affect Schedule* (PANAS) oleh Watson dkk untuk mengukur aspek afeksi. Berdasarkan uji validitas didapatkan keterkaitan yang signifikan antara PWB dengan SWB ($r = .601, p < .01$), sehingga dapat dikatakan semakin tinggi PWB maka SWB juga semakin tinggi.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji coba pada 30 responden, skala PWB sendiri yang sebelumnya memiliki 24 aitem menunjukkan hasil yang valid ($r_{it} = .310 - .684$) dan reliabilitas $\alpha = .847$.

Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja diukur dengan menggunakan alat ukur *job satisfaction survey* (JSS) yang dibuat oleh Spector yang digunakan dalam penelitian Sarah (2018). Skala tersebut dibuat berdasarkan 9 aspek kepuasan kerja menurut Spector (1997) yang terdiri atas gaji, promosi, atasan, tunjangan, penghargaan dari perusahaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Skala tersebut terdiri atas 36 aitem, terdapat 19 aitem *favorable* seperti “Saya merasa telah digaji sesuai dengan apa yang saya kerjakan”, dan 17 aitem *unfavorable* seperti “Kesempatan untuk kenaikan jabatan saya sangat kecil”.

Berdasarkan hasil uji coba alat ukur yang diberikan kepada 30 responden, skala kepuasan kerja yang sebelumnya terdiri atas 36 aitem didapatkan 2 aitem gugur yaitu nomor 14 dan 24. Indeks validitas bergerak antara $r_{it} = .330 - .870$ serta reliabilitas $\alpha = .955$.

HASIL

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Psychological Well-Being Per Dimensi

Aspek	Kategori					
	Rendah (%)	F	Sedang (%)	F	Tinggi (%)	F
Penerimaan Diri	82.2	74	17.8	16	0	0
Hubungan Positif Dengan Orang Lain	3.3	3	37.8	34	58.9	53
Otonomi	100	90	0	0	0	0
Penguasaan Lingkungan	46.7	42	53.3	48	0	0
Tujuan Hidup	41.1	37	58.9	53	0	0
Pertumbuhan Personal	13.3	12	38.9	35	47.8	43

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar polisi memiliki *psychological well-being* yang tinggi (78.9%). Namun berdasarkan analisis kategorisasi per dimensi *psychological well-*

being yang ditampilkan pada tabel di atas, didapatkan dimensi penerimaan diri dan otonomi sebagian besar polisi berada pada kategori rendah. Kemudian dimensi penguasaan lingkungan dan

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BIDANG KERJA TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA ANGGOTA POLISI DI POLDA LAMPUNG

Dwi Jihad Nur Fatimah, Dewi Lutfianawati, Asri Mutiara Putri

tujuan hidup didapatkan bahwa sebagian besar polisi berada pada kategori sedang. Sedangkan untuk dimensi hubungan positif dengan orang lain

dan pertumbuhan personal, sebagian besar polisi berada pada kategori tinggi.

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Per Aspek

Aspek	Kategori					
	Rendah (%)	F	Sedang	F	Tinggi	F
Gaji	8.9	8	31.1	28	60	54
Promosi	3.3	3	27.8	25	68.9	62
Atasan	2.2	2	26.7	24	71.1	64
Tunjangan	46.7	42	53.3	48	0	0
Penghargaan dari perusahaan	3.3	3	37.8	34	58.9	53
Prosedur kerja	67.8	61	32.2	29	0	0
Rekan kerja	4.4	4	35.6	32	60	54
Sifat pekerjaan	2.2	2	23.3	21	74.4	67
Komunikasi	13.3	12	21.1	19	65.6	59

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar polisi memiliki kepuasan kerja yang tinggi (68.9%). Kemudian berdasarkan analisis kategorisasi per aspek kepuasan kerja yang ditampilkan pada tabel di atas, didapatkan aspek gaji, promosi, atasan, penghargaan dari

perusahaan, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi sebagian besar polisi berada pada kategori tinggi. Sedangkan aspek tunjangan sebagian besar polisi berada pada kategori sedang dan aspek prosedur kerja berada pada kategori rendah.

Uji Asumsi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah skor variabel yang diteliti mengikuti sebaran atau distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* dan ditemukan data terdistribusi normal ($p=.054$).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Gejala adanya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL) nya. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini menunjukkan nilai *Tolerance*

=.873 dan $VIF = 1.146$ yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terdapat korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi dimana variansi dari error model regresi tidak konstan atau variansi antar error yang satu dengan error yang lain berbeda (Widarjono, 2007). Cara yang dapat digunakan untuk mengujinya adalah dengan menggunakan grafik *Scatter Plot*. Berdasarkan hasil grafik *Scatter Plot* dari penelitian ini, menunjukkan bahwa tidak membentuk suatu pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BIDANG KERJA TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA ANGGOTA POLISI DI POLDA LAMPUNG

Dwi Jihad Nur Fatimah, Dewi Lutfianawati, Asri Mutiara Putri

Uji Hipotesis

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis

Variabel Prediktor	Variabel Terikat	F	R ²	Beta	Sig.
Kepuasan Kerja	Psychological Well Being	.000	.586	-.785	.000
Bidang Kerja				-.060	.421

Hasil uji hipotesis menunjukkan kepuasan kerja dan bidang kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *psychological well being* sebesar 58.6%. ($F=.000$, $p < .01$, $R^2=.586$). Lebih lanjut, secara parsial ditemukan variabel kepuasan kerja ($\beta=-.785$, $p=.000$) berpengaruh signifikan terhadap *psychological well being*, sedangkan bidang kerja ($\beta=-.060$, $p=.421$) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

DISKUSI

Hasil kajian statistik dengan metode analisis regresi berganda, didapatkan bahwa kepuasan kerja dan bidang kerja sebagai variabel bebas secara simultan (bersamaan) memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis sebanyak 58.6% dan sisanya 41.4% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil kajian data tersebut, diketahui ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap *psychological well-being*. Secara parsial kepuasan kerja menyumbang 59.9% terhadap *psychological well-being*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *psychological well-being*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sarah (2018), yang telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap *psychological well-being* polisi wanita. Ini berarti polisi yang

memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung memiliki *psychological well-being* yang lebih baik. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula *psychological well-being*.

Menurut Horn (dalam Sarah, 2018) *psychological well-being* individu di dunia kerja berhubungan dengan pencapaian tujuan kerja, peningkatan komitmen kerja, relasi dengan rekan kerja, peningkatan produktivitas kerja, serta membantu individu menguasai lingkungan. Di sisi lain, *psychological well-being* yang optimal pada polisi akan membuatnya semakin dapat mengatasi konflik peran ganda (Anwar & Fauziah, 2019), dan menurunkan *burnout* (Satyajati dkk, 2020).

Spector (1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dianggap sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara umum. Kepuasan kerja merupakan perasaan nyaman dan merupakan hasil dari pemahaman seseorang akan kebutuhan untuk menyelesaikan suatu tugas atau memperoleh nilai kerja yang penting baginya (Wijono, 2010). Bekerja adalah aktivitas yang paling menyita waktu dalam kehidupan individu yang berada pada fase usia produktif, karena rata-rata bekerja dilakukan 7-8 jam sehari. Pekerjaan pun dapat menimbulkan stres dan dampak buruk terhadap kesehatan mental individu jika pekerjaan itu membosankan, berlebihan, dan rentan terhadap

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BIDANG KERJA TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA ANGGOTA POLISI DI POLDA LAMPUNG

Dwi Jihad Nur Fatimah, Dewi Lutfianawati, Asri Mutiara Putri

bahaya (Hadjam & Nasiruddin, 2003). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan berperan terhadap kepuasan hidup dan kesejahteraan psikologis individu (Argyle, 2001).

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa bidang kerja tidak signifikan memberikan pengaruh terhadap *psychological well-being* polisi. Dikarenakan pada penelitian ini adalah penelitian pertama yang menggunakan bidang kerja sebagai variabel bebas *psychological well-being* pada polisi, sehingga belum ada hasil penelitian lain yang dapat dijadikan pembandingan oleh peneliti. Namun hasil penelitian ini tidak memiliki hasil temuan yang sama dengan penelitian sejenis mengenai *subjective well-being* oleh Kur'ani (2016), berdasarkan penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa di Polda Banten menunjukkan tingkat *subjective well-being* yang berbeda-beda pada polisi dari Direktorat Reserse Kriminal, Direktorat Lalu Lintas, Direktorat Binmas, dan Direktorat Sabhara. Sedangkan pada penelitian ini, tingkat *psychological well-being* pada subjek dari Direktorat Binmas, Direktorat Intelkam, dan Biro SDM dominan pada kategori tinggi, serta tidak ditemukan perbedaan yang signifikan.

Penelitian ini tidak menunjukkan temuan yang sejalan dengan studi terdahulu oleh Kur'ani (2016) dikarenakan terdapat aspek lain yang mempengaruhi *psychological well-being* pada polisi, bukan hanya bidang kerja saja. Adapun meliputi kontrol diri (Peterson, 1999), gender (Nolen-Hoeksema & Rusting, 1999), kepribadian (Diener & Lucas, 1999), kesehatan (Triandis, 2000), kepuasan kerja (Warr, 1999), dan lain-lain. Selain itu pada penelitian oleh Kur'ani (2016) tersebut tidak secara langsung meneliti mengenai pengaruh bidang kerja terhadap *subjective well-being*, bidang kerja hanya

muncul sebagai data demografis yang diperoleh di lapangan dan menunjukkan bahwa terdapat tingkat *subjective well-being* yang berbeda-beda pada tiap bidang kerja. Sedangkan pada penelitian ini tidak terdapat pengaruh yang signifikan oleh bidang kerja terhadap *psychological well-being*, serta tidak ditemukan perbedaan tingkat *psychological well-being* yang signifikan pada polisi dari Ditbinmas, Ditintelkam, maupun Biro SDM. Hal ini berarti *psychological well-being* polisi di Polda Lampung tidak terpengaruh meskipun ditempatkan di bidang kerja apapun.

Psychological well-being ialah saat individu dapat mengakui kelemahan dan kelebihan apa adanya, dapat mengendalikan lingkungannya, memiliki target dalam hidup, menjalin relasi positif dengan orang lain, memiliki otonomi terhadap tindakannya, dan mampu terus berkembang secara personal hingga mampu mencapai potensi psikologis yang dimiliki secara penuh (Ryff, 1995). *Psychological well-being* menurut Ryff (2008) terdiri atas enam dimensi. Dimensi pertama adalah penerimaan diri yaitu pandangan positif terhadap diri sendiri, dimensi kedua adalah hubungan positif dengan orang lain termasuk rasa empati dan persahabatan, dimensi ketiga adalah kemandirian (otonomi), dimensi keempat adalah penguasaan terhadap lingkungan, dimensi kelima adalah tujuan hidup yaitu kemampuan individu untuk memahami tujuan dan arah hidupnya, dan dimensi keenam adalah pertumbuhan personal yaitu kemampuan mengembangkan kapasitas dirinya secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap dimensi-dimensi *psychological well-being* didapatkan hasil yaitu: pada dimensi Penerimaan

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BIDANG KERJA TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA ANGGOTA POLISI DI POLDA LAMPUNG

Dwi Jihad Nur Fatimah, Dewi Lutfianawati, Asri Mutiara Putri

Diri, subjek dominan berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 74 orang, pada dimensi Hubungan Positif Dengan Orang Lain dominan pada kategori tinggi yaitu sebanyak 53 orang, pada dimensi Otonomi seluruhnya (90 orang) pada kategori rendah, pada dimensi Penguasaan Lingkungan lebih dominan pada kategori sedang yaitu sebanyak 48 orang, pada dimensi Tujuan Hidup dominan pada kategori sedang yaitu sebanyak 53 orang, dan pada dimensi pertumbuhan personal dominan pada kategori tinggi yaitu sebanyak 43 orang. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa polisi yang menjadi subjek pada penelitian ini sebagian besar memiliki *psychological well-being* yang cenderung sedang hingga tinggi.

Berdasarkan hasil analisa terhadap dimensi-dimensi *psychological well-being* pada penelitian ini, menunjukkan bahwa subjek penelitian ini dominan berada pada kategori rendah untuk dimensi penerimaan diri. Menurut Ryff (2008), skor rendah pada dimensi penerimaan diri ditunjukkan dengan individu yang cenderung merasa frustrasi dengan kehidupan yang dijalani, ingin menjadi sosok yang berbeda dengan dirinya saat ini, merasa tidak puas pada diri sendiri, dan mengalami kesulitan karena sejumlah kualitas pribadi.

Berdasarkan hasil penelitian untuk dimensi hubungan positif dengan orang lain dominan subjek berada pada kategori tinggi. Skor tinggi untuk dimensi ini ditunjukkan dengan seseorang yang memiliki hubungan lekat dan saling percaya dengan orang lain, memiliki empati yang tinggi, juga memperhatikan kesejahteraan orang lain (Ryff, 2008).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pada dimensi otonomi dominan pada

kategori rendah. Menurut Ryff (2008), individu dengan skor rendah pada dimensi otonomi ditunjukkan oleh individu yang merasa harus memenuhi ekspektasi dan penilaian dari orang lain, bergantung pada evaluasi orang lain dalam membuat pilihan, serta menjadikan tekanan sosial sebagai acuan dalam berpikir dan bertindak laku. Nampaknya hal ini lantaran pekerjaan sebagai polisi seringkali mengharuskan pengambilan keputusan harus sesuai dengan keputusan atasan. Selain itu, institusi Polri juga menerapkan sistem komando (berbasis militer) pada pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pada dimensi penguasaan lingkungan dominan berada pada kategori sedang. Skor tinggi pada dimensi keempat ditunjukkan dengan seseorang yang mampu mengelola berbagai aktivitas luar yang rumit, memanfaatkan kesempatan yang ada secara efisien dan efektif, serta memiliki kendali mengatur lingkungan. Sedangkan skor rendah ditunjukkan dengan individu yang tidak berani memanfaatkan kesempatan-kesempatan yang ada di lingkungan, kurangnya kendali terhadap dunia luar, dan meningkatkan konteks di sekitar, (Ryff, 2008). Hal ini nampaknya menunjukkan bahwa polisi pada penelitian ini cukup mampu mengatur lingkungan namun tetap harus mengikuti batasan-batasan aturan dan sistem kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pada dimensi tujuan hidup dominan berada pada kategori sedang. Menurut Ryff (2008), skor tinggi pada dimensi ini ditunjukkan pada individu yang merasakan hidupnya bermakna baik masa kini maupun masa lampau, serta mampu menetapkan tujuan dan arah hidupnya. Individu yang secara

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BIDANG KERJA TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA ANGGOTA POLISI DI POLDA LAMPUNG

Dwi Jihad Nur Fatimah, Dewi Lutfianawati, Asri Mutiara Putri

psikologis berfungsi secara positif akan memiliki tujuan, arah, dan misi yang membuatnya merasa bahwa hidup ini memiliki makna. Skor rendah pada dimensi ini menunjukkan bahwa seseorang kurang mampu menetapkan arah dan arti hidup, cita-cita, dan tujuan yang jelas, serta tidak melihat adanya tujuan dari kehidupan masa lalu sehingga kurang menyukai kehidupan masa kini. Hal ini nampaknya menunjukkan bahwa polisi pada penelitian ini telah memiliki arah dan hidup, namun kurang merasakan hal yang berarti dalam hidupnya pada masa lampau.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pada dimensi pertumbuhan personal dominan berada pada kategori tinggi. Skor tinggi pada dimensi pertumbuhan personal menunjukkan bahwa individu dapat merasakan adanya pengembangan potensi diri yang berkelanjutan, melihat kemajuan diri dari waktu ke waktu, menyadari potensi diri, serta terbuka terhadap pengalaman-pengalaman baru (Ryff, 2008).

Spector (1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja terdiri atas sembilan aspek yaitu gaji, promosi, atasan, tunjangan, penghargaan dari perusahaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi. Berdasarkan hasil penelitian terhadap aspek-aspek pada kepuasan kerja diperoleh hasil bahwa sebagian besar subjek berada pada kategori tinggi, dengan hasil sebagai berikut: pada aspek Gaji dominan pada kategori tinggi (54 orang), pada aspek Promosi dominan pada kategori tinggi (62 orang), pada aspek Atasan dominan tinggi (64 orang), pada aspek Tunjangan lebih dominan pada kategori sedang (48 orang), pada aspek Penghargaan dari Perusahaan dominan pada kategori tinggi (53 orang), pada

aspek Prosedur Kerja dominan berada pada kategori rendah (61 orang), pada aspek Rekan Kerja dominan berada pada kategori tinggi (54 orang), pada aspek Sifat Pekerjaan dominan berada pada kategori tinggi (67 orang), dan pada aspek Komunikasi dominan berada pada kategori tinggi (59 orang). Maka secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa polisi yang menjadi subjek pada penelitian ini sebagian besar memiliki kepuasan kerja yang cenderung sedang hingga tinggi.

Penelitian ini tidak luput dari kekurangan dan keterbatasan. Yaitu terkait proses pengambilan data yang kurang efektif disebabkan masih ada beberapa kuesioner yang disebarluaskan secara *online* lantaran subjek pada penelitian ini merupakan pegawai pemerintahan yang jadwal kerjanya teratur, cukup sibuk dan padat. Karena hal itu pula, cukup sulit untuk meminta kesediaan subjek sehingga penelitian ini memerlukan waktu yang lebih lama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan bidang kerja secara bersama-sama terhadap *psychological well-being*, yang di mana kepuasan kerja merupakan variabel bebas utama dalam pengaruhnya terhadap *psychological well-being* dengan sumbangan sebesar 58,6% dan sisanya 41,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *psychological well-being* pada polisi. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula *psychological well-being* pada polisi. Dan sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BIDANG KERJA TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA ANGGOTA POLISI DI POLDA LAMPUNG

Dwi Jihad Nur Fatimah, Dewi Lutfianawati, Asri Mutiara Putri

semakin rendah *psychological well-being* pada polisi. Sedangkan tidak ada pengaruh signifikan bidang kerja terhadap *psychological well-being* pada polisi. Artinya, ditempatkan di bidang kerja apapun tidak mempengaruhi *psychological well-being* pada polisi.

Berdasarkan hasil penelitian ini masih terdapat 41.4% faktor lain yang mempengaruhi *psychological well-being* dan dalam pengumpulan data memerlukan waktu lebih lama lantaran subjek berasal dari institusi pemerintahan yang sibuk, sehingga bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi *psychological well-being* dan lebih memperhitungkan waktu pengumpulan data yang dirasa tidak pada waktu-waktu sibuk. Selain itu, dalam penelitian ini bidang kerja hanya terbatas pada tiga bidang kerja saja, maka hendaknya bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti kembali mengenai bidang kerja agar dapat meneliti kepada bidang kerja lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, D. P., & Fauziah, N. (2019). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Yang Bekerja Sebagai Polisi di Polrestabes Semarang. *Jurnal Empati*, 8(1), 105-110.
- Argyle, M. (2001). *The Psychology Of Happiness*. New York: Taylor & Francis.
- Christy, A. (2017). Studi Deskriptif Stres Kerja Pada Polisi Di Polres Bangka. *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Gravetter, F. J., & Forzano, L. B. (2019). *Research Methods For The Behavioral Sciences*. In *Research for Social Workers* (sixth). Cengage Learning, Inc. <https://doi.org/10.4324/9780203084144-4>
- Hadjam, M., & Nasiruddin, A. (2003). Peranan Kesulitan Ekonomi, Kepuasan Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kesejahteraan Psikologis. *Jurnal Psikologi UGM*, 30(2), 72-80.
- Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2004). *The structure of occupational well-being: a study among dutch teachers*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 365-375.
- Khairunnisa. (2021). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Aceh Timur. *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Kur'ani, A. T. N. (2016). Pengaruh *Subjective Well-Being* Dan *Religious Coping* Terhadap Stres Pada Anggota Bintara Polisi Di Polda Banten. *Skripsi*, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Lutfiyah. (2011). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Polisi Lalu Lintas. *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Maryatmi, A. S. (2019). Well-Being Di Dunia Kerja. In *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1. Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta* (Vol. 7).
- Republik Indonesia. Undang-Undang (UU) Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 2.
- Ryff, C. D. (1989). *Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being*. *Journal of personality and social psychology*, 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, L. M. (1995). *The structure of psychological well-being revisited*. *Journal of personality and social psychology*, 719-727.
- Ryff, C.D., & Singer, B. H. (2008). *Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being*. *Journal of Happiness Studies*, Vol. 9 No. 1: 13-39.

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BIDANG KERJA TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA ANGGOTA POLISI DI POLDA LAMPUNG

Dwi Jihad Nur Fatimah, Dewi Lutfianawati, Asri Mutiara Putri

- Sarah, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Psychological Well-Being* Pada Polisi Wanita. *Skripsi*, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/44124>
- Satyajati, M. W., Widhianingtanti, L. T., & Adiwena, B. Y. (2020). *Psychological Well-Being* Pada Setting Profesional: Burnout Dan Jenis Profesi Sebagai Prediktor *Psychological Well-Being*. Prosiding Seminar Nasional Dan Call Paper " Psikologi Positif Menuju Mental Wellness, Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang Bersama Asosiasi Psikologi Positif Indonesia (AP2I) Malang, 117-125.
- Savitri, P.I. (2022). *Kapolri: Tingkatkan Kesejahteraan Personel Untuk Optimalkan Pelayanan*. Antara News. Diakses dari <https://www.antaranews.com/berita/2662481/kapolri-tingkatkan-kesejahteraan-personel-untuk-optimalkan-pelayanan> (Pada 22 November 2022)
- Setyanti, C. A. (2016). 10 Pekerjaan Paling Memuaskan Bagi Orang Indonesia. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160718183753-277-145446/10-pekerjaan-paling-memuaskan-bagi-orang-indonesia> (Diakses pada 10 April 2022)
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, assessment, cause, and consequence*. California: Sage Publications.
- Wijono, S. (2010). Psikologi Industri & Organisasi. Jakarta: Kencana.
- Yanez, C. B., Figueroa, A.J. (2011). *Psychological well-being, perceived organizational support and job satisfaction amongst chilean prison employees*. *Psychology Department, Talca University*, 13, 91-99.