

Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Kebahagiaan Anggota Polri di Tempat Kerja

Aulia Aulia*, Reiska Rahma Dania

Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, Indonesia

*email coresponden author: aulia@psy.uad.ac.id

Article History

Received: 07-06-2023

Revised: 17-07-2023

Accepted: 22-07-2023

ABSTRAK

Kebahagiaan merupakan salah satu hal penting dalam kehidupan manusia, termasuk dalam kehidupan kerja. Bekerja tanpa memiliki rasa bahagia di tempat kerja maka akan berdampak pada kinerja individu ataupun organisasi. Oleh karena itu menguji faktor yang dimungkinkan berperan terhadap tinggi ataupun rendahnya kebahagiaan di tempat kerja merupakan sesuatu hal yang penting untuk dikaji. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kebahagiaan anggota Polri di tempat kerja. Populasi penelitian ini adalah anggota aktif kepolisian di wilayah kerja Indonesia dengan teknik sampling menggunakan *quota sampling* yaitu sebanyak 400 anggota Polri. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode korelasi. Alat pengumpulan data menggunakan skala kebahagiaan di tempat kerja, skala persepsi dukungan organisasi dan skala kepuasan kerja. Hasil analisis data menunjukkan nilai perolehan koefisien $R=0,551$, $F=86,494$, $p=0,000$ ($p<0,01$). Hasil temuan tersebut menyimpulkan bahwa bahwa persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki peranan terhadap kebahagiaan anggota Polri di tempat kerja.

Kata kunci: Kebahagiaan di tempat kerja, Kepuasan kerja, Persepsi dukungan organisasi

ABSTRACT

Perceived Organizational Support and Job Satisfaction as Factors in the Happiness of Police Members at Work

Happiness is one of the important things in human life, including in work life. Working without having a sense of happiness at work will have an impact on individual or organizational performance. Therefore, examining the factors that may contribute to high or low happiness at work is something that is important to study. This study aims to examine the role of perceived organizational support and job satisfaction on the happiness of Polri members at work. The population of this study were active members of the police in the working area of Indonesia with a sampling technique using *quota sampling*, namely as many as 400 members of the Indonesian National Police. The approach used in this study is quantitative with the correlation method. The data collection tool used the happiness scale at work, the perceived organizational support scale and the job satisfaction scale. The results of the data analysis showed that the coefficient obtained was $R=0.551$, $F=86.494$, $p=0.000$ ($p<0.01$). The findings conclude that perceived organizational support and job satisfaction have a role in the happiness of Polri members at work.

Key Words: Happiness at work, Job satisfaction, Perceived organizational support

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Citation artikel:

Aulia, A. & Dania, R., R. (2023). *Perceived Organizational Support and Job Satisfaction as Factors in the Happiness of Police Members at Work*. *Empathy Jurnal Fakultas Psikologi*, 6(1), 64-76. <http://dx.doi.org/10.12928/empathy.v6i1.26380>

PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau Polri merupakan salah satu dari fungsi negara yang bertugas di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat dengan memberikan perlindungan, pengayoman serta penegakan hukum. Hal tersebut selaras dengan Pasal 13 UU No.2 Tahun 2002 tentang tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan juga memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada Masyarakat [01]. Namun demikian, kondisi anggota Polisi di Indonesia hingga saat ini masih memiliki rasio yang belum mencukupi dengan perbandingan jumlah masyarakat Indonesia. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Movanita, bahwa rasio perbandingan anggota Polri dengan masyarakat masih jauh dari kata seimbang [02].

Secara ideal perbandingan jumlah anggota Polri dan masyarakat adalah sebesar 1:350, namun pada saat ini perbandingannya adalah 1:750 [03]. Rasio yang tidak ideal antara anggota Polri dan masyarakat tersebut berpotensi untuk membuat anggota mengalami perasaan tidak bahagia dengan pekerjaan yang dijalankan akibat tuntutan tugas yang terus-menerus [03]. Kondisi tersebut sesuai dengan hasil survei yang dilakukan Kantor Statistik Nasional di Inggris [04], terkait dengan kebahagiaan terhadap beberapa jenis pekerjaan. Hasil survei tersebut menyebutkan bahwa Polisi adalah salah satu pekerjaan dengan indeks kebahagiaan yang tergolong rendah (59,4%) [04]. Sementara, kebahagiaan sendiri merupakan hal yang penting bagi anggota polisi sebagai pengayom masyarakat dan juga sebagai aparat penegak hukum, seperti yang disampaikan [05], bahwa perasaan tidak bahagia yang timbul di tempat kerja akan menimbulkan rasa ketidakpuasan dan memberikan dampak negatif terhadap suatu instansi berupa kehadiran para pekerja yang rendah dan *turnover* yang tinggi.

Kebahagiaan secara umum didefinisikan sebagai konsep menyeluruh yang menggambarkan kondisi ketika individu mengarahkan perasaan pada hal-hal positif dan dapat memaknai peristiwa-peristiwa yang sedang dialami [06]. Selanjutnya Carr, menjelaskan bahwa kebahagiaan merupakan kondisi psikologis individu yang ditandai dengan tingkat kepuasan individu terhadap kepuasan hidup, keluarga, pekerjaan, dan

pendidikan [07]. Selanjutnya, kebahagiaan di tempat kerja sendiri didefinisikan sebagai hubungan yang terjalin antara individu dan perusahaan atau instansi yang kemudian saling berinteraksi sehingga menimbulkan dampak positif seperti memiliki produktivitas kerja yang tinggi, merasa peduli dengan kualitas kerja, jarang merasakan stres dan bosan di tempat kerja, individu mampu melayani pelanggan dengan baik, dan para pekerja menjadi lebih terbuka dengan adanya perubahan [08].

Pryce-Jones menjelaskan, kebahagiaan di tempat kerja sebagai pola pikir yang memungkinkan individu dalam memaksimalkan kinerja dan mencapai potensi yang dimiliki [09]. Hal tersebut dilakukan dengan memperhatikan pasang surut, baik pada saat bekerja sendiri ataupun pada saat bersama dengan orang lain. Artinya kebahagiaan di tempat kerja tidak hanya terfokus pada diri sendiri melainkan juga terhadap kelompok ataupun instansi terkait, serta kemampuan individu dalam mengeksplorasi emosi negatif pada dirinya akan memunculkan kembali perasaan bahagia di tempat kerja. Pryce-Jones menyatakan bahwa terdapat lima faktor yang disebut dengan *5CS factors* dalam mengidentifikasi kebahagiaan di tempat kerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya *contribution*, yaitu upaya yang dilakukan individu dan persepsi tentang apa yang dilakukannya. *Conviction*, yaitu motivasi yang dimiliki individu dalam bekerja. *Culture*, merupakan kesesuaian yang dirasakan individu di tempat kerja. *Commitment*, yaitu sejauh mana individu terikat dengan pekerjaannya. *Confidence*, yaitu keyakinan yang dimiliki individu terhadap diri dan pekerjaannya [09].

Berbicara mengenai kebahagiaan, salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja adalah persepsi dukungan organisasi. Sesuai dengan yang disampaikan Wardiana dan Prasetyo [10], bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai hubungan positif dengan kebahagiaan di tempat kerja. Semakin positif persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi juga tingkat kebahagiaan di tempat kerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh temuan penelitian dari Khoiriyah, dkk. [11], yang menjelaskan bahwa dukungan organisasi dapat menumbuhkan kebahagiaan serta mendorong perilaku positif di dalam organisasi.

Bakker dan Demerouti menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi menyebabkan perasaan yang muncul pada diri individu saat kesejahteraan karyawan diperhatikan oleh organisasi dan organisasi mengapresiasi kontribusi yang telah diberikan individu kepada organisasi [12]. Sementara Rhoades dan Eisenberg menyatakan, bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan suatu dukungan yang diberikan organisasi kepada

individu agar individu tersebut yakin bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan individu dan mengapresiasi kontribusi yang telah diberikan [13]. Rhoades dan Eisenberger, mengungkapkan tiga dimensi dari persepsi dukungan organisasi, diantaranya keadilan, dukungan supervisor, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan [13]. Persepsi dukungan organisasi dapat menjadi hal penting untuk membantu organisasi dalam membangun hubungan baik antar karyawan dan juga memotivasi karyawan untuk bekerja keras [14].

Selain persepsi dukungan organisasi, indikator penting dalam terciptanya kebahagiaan di tempat kerja adalah kepuasan kerja [15]. Kepuasan kerja cukup berhubungan dengan kebahagiaan secara keseluruhan dan merupakan komponen utama dari kebahagiaan di tempat kerja. Lian, dkk. mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kebahagiaan seseorang di tempat kerja, kebahagiaan juga sebagai hasil gambaran langsung dari tingkat kepuasan kerja [16]. Kepuasan juga akan memberikan kebahagiaan kepada seseorang dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan seseorang [17].

Luthans menjelaskan, kepuasan kerja sebagai persepsi yang dihasilkan individu tentang bagaimana hasil dari pekerjaan tersebut dapat memberikan manfaat bagi organisasi yang adapat diidentifikasi ke dalam lima dimensi antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja [18]. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang memiliki tujuan untuk mengevaluasi pengalaman kerja individu [19]. McShane dan Glinow menjelaskan, bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk evaluasi individu terhadap pekerjaannya dan sebagai penilaian individu di lingkungan kerja [20]. Menurut George dan Jones kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan rasa percaya yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya saat ini [21].

Menurut penelitian yang dilakukan Anggraini, dengan menggunakan subjek 95 pekerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja [22]. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh pekerja, maka akan semakin tinggi tingkat kebahagiaan pekerja di tempat kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Setyawan dan Tobing [23], juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial. Semakin tinggi kepuasan kerja maka kebahagiaan di tempat kerja cenderung semakin tinggi dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka kebahagiaan di tempat kerja akan cenderung semakin rendah.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya memperlihatkan bahwa persepsi dukungan

organisasi dan kepuasan kerja merupakan aspek psikologis yang sudah sering diteliti oleh para peneliti sebelumnya, namun penggunaan sampel anggota kepolisian sejauh ini masih sangat jarang dijumpai. Oleh karena itu, penelitian ini ingin menguji peran persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kebahagiaan anggota kepolisian di tempat kerja. Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi pada bidang kajian perilaku individu dalam lingkup organisasi serta pengembangan sumber daya manusia khususnya di bidang psikologi polisi yang mulai bermunculan saat ini.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Kriteria populasi dalam penelitian ini yaitu anggota polisi yang bekerja aktif di wilayah Indonesia. Adapun jumlah dari populasi ini adalah sebanyak 579.000 [24]. Selanjutnya sampel dalam penelitian ini adalah subjek yang memiliki karakteristik yang terdapat pada populasi. Sampel akan diambil menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu *quota sampling*. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin [25], dengan tingkat kesalahan 5%. Berdasarkan hasil penghitungan maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 399,58 yang dibulatkan menjadi 400 sampel anggota polisi.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan tiga alat ukur, yaitu skala kebahagiaan di tempat kerja, skala persepsi dukungan organisasi, dan skala kepuasan kerja yang didistribusikan dalam bentuk *soft file* atau *google formulir link*: <https://forms.gle/jdJjcjte8ggwecyR7>. Skala didistribusikan melalui media sosial seperti *whatsapp*, *instagram*, *facebook*, *telegram*, dan *twitter* kepada anggota kepolisian yang berada di wilayah Indonesia.

Pengukuran variabel kebahagiaan di tempat kerja disusun oleh peneliti berdasarkan *5Cs factors* oleh Pryce-Jones yang terdiri dari faktor *contribution*, *conviction*, *culture*, *commitmen*, dan *confidence* [09]. Alat ukur ini memiliki 15 aitem, dimana setiap faktor masing-masing memiliki tiga aitem. Hasil perhitungan *Aiken's V* skala kebahagiaan di tempat kerja pada butir aitem bergerak dari $V=0,7$ sampai dengan $V=0,85$. Sementara itu, koefisien validitas alat ukur dari skala kebahagiaan di tempat kerja adalah sebesar $V=0,79$. Hasil analisis koefisien reliabilitas skala kebahagiaan di tempat kerja menggunakan formula *Cronbach Alpha* adalah sebesar $\alpha=0,893$.

Pengukuran variabel persepsi dukungan organisasi mengadopsi alat ukur persepsi dukungan organisasi dari Aulia, dkk. [26], yang disusun berdasarkan dimensi persepsi dukungan organisasi Rhoades dan Eisenberg, yaitu *fairness*, *supervisor support*, serta *organizational reward and job conditions* [13]. Alat ukur tersebut disusun dengan total 12 aitem *favourable* yang mana setiap dimensi memiliki empat aitem. Uji validitas skala persepsi dukungan organisasi yang disusun oleh Aulia, dkk., dengan menggunakan formula *Aiken's V* menunjukkan perolehan koefisien validitas bergerak dari $V=0,667$ hingga $V=0,889$ [26]. Sementara itu, koefisien validitas skala persepsi dukungan organisasi sebesar $0,778$. Selanjutnya, hasil uji coba alat pada penelitian ini menunjukkan perolehan koefisien reliabilitas skala persepsi dukungan organisasi yang diolah menggunakan formula *Cronbach Alpha* yaitu sebesar $\alpha=0,895$.

Pengukuran variabel kepuasan kerja disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans, yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja [18]. Alat ukur ini memiliki 15 aitem, dimana setiap dimensi memiliki tiga aitem. Uji validitas dibantu dengan formula *Aiken's V* yang menunjukkan perolehan koefisien validitas butir aitem bergerak dari $V=0,75$ sampai dengan $V=0,83$. Sementara itu koefisien validitas alat ukur skala kepuasan kerja adalah sebesar $0,79$. Berikutnya hasil uji reliabilitas alat ukur kepuasan kerja menggunakan formula *Cronbach Alpha* menunjukkan koefisien reliabilitas yang tergolong tinggi, yaitu sebesar $\alpha=0,911$.

Berdasarkan hasil perolehan uji validitas dan uji reliabilitas yang telah dilakukan sebelumnya, menunjukkan bahwa ketiga alat ukur pada penelitian ini memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Oleh karena itu, ketiga alat tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur yang memadai dalam pengumpulan data penelitian. Berikutnya data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan 400 data yang diperoleh, berikut data demografi yang diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, pangkat, pendidikan akhir, dan masa kerja anggota Polri yang menjadi sampel penelitian pada tabel 1.

Tabel 1 Data Demografi

Kriteria		Frekuensi	%
Usia	20-24	165	41,25
	25-29	56	14
	30-34	28	7
	35-39	39	9,75
	40-44	38	9,5
	45-49	40	10
	50-54	24	6
	55-60	10	2,5
Jenis Kelamin	Laki-laki	275	68,75
	Perempuan	125	31,25
Pangkat	Bharada	1	0,25
	Bharaka	1	0,25
	Bripda	188	47
	Briptu	40	10
	Brigpol	5	1,25
	Bripka	22	5,5
	Aipda	47	11,75
	Aiptu	21	5,25
	Ipda	30	7,5
	Iptu	10	2,5
	AKP	10	2,5
	Kompol	20	5
	AKBP	5	1,25
	Pendidikan	SMA	222
SMK		35	8,75
D4		2	0,5
S1		104	26
S2		36	9
S3		1	0,25
Masa Kerja	0-10 Tahun	249	62,25
	11-20 Tahun	68	17
	21-30 Tahun	52	13
	31-40 Tahun	31	7,75

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien $R=0,551$ dan nilai $F=86,494$ serta nilai $R^2=0,303$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000$ ($p<0,01$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mayor diterima. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja memiliki peran yang sangat signifikan

terhadap kebahagiaan anggota polisi di tempat kerja. Kedua variabel bebas yaitu persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 30%. Selanjutnya, hipotesis minor dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis Minor

Variabel	β	t	Sig.	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	0,523	12,464	0,000	Sangat signifikan
Kepuasan Kerja	0,143	3,417	0,001	Sangat signifikan

Dependent Variable: Kebahagiaan di Tempat Kerja

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hipotesis minor pertama antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan kebahagiaan di tempat kerja memperoleh hasil sebesar $\beta=0,523$, $t=12,464$ dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p<0,001$), sehingga hipotesis minor pertama dapat diterima. Hal tersebut menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki peran yang sangat signifikan terhadap kebahagiaan anggota kepolisian di tempat kerja. Semakin positif persepsi anggota polisi terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi, maka akan semakin tinggi juga kebahagiaan anggota kepolisian di tempat kerja. Sebaliknya, semakin negatif persepsi anggota polisi terhadap dukungan yang diberikan organisasi, maka semakin rendah pula kebahagiaan anggota polisi di tempat kerja.

Temuan dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Krishnan dan Mary yang menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan dengan tingginya tingkat kebahagiaan yang dirasakan individu di tempat kerja [27]. Hubungan positif ini dapat mendorong karyawan untuk memiliki komitmen, kepuasan kerja yang tinggi, suasana hati yang positif saat bekerja, dan juga dapat mengurangi tingkat stres dalam bekerja.

Persepsi dukungan organisasi mampu untuk membentuk hubungan yang baik antara individu dengan organisasi, sehingga dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih keras [14]. Hal ini dapat dibuktikan dengan 71% dari 400 sampel penelitian termasuk dalam kategori tinggi dengan sumbangan efektif persepsi dukungan organisasi terhadap kebahagiaan di tempat kerja sebanyak 28,3%. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Novliadi dan Anggraini, yang dilakukan pada pegawai PT POS Indonesia Pekanbaru yang menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja [28]. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan individu maka semakin tinggi pula kebahagiaan individu di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki

pengaruh dengan tingginya tingkat kebahagiaan individu di tempat kerja.

Selanjutnya, hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Wardiana dan Prasetyo [10], yang menggunakan subjek karyawan generasi Y menunjukkan adanya hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan kebahagiaan di tempat kerja. Artinya, persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan dengan tingginya tingkat kebahagiaan yang dirasakan individu di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Joo dan Lee, juga menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan kebahagiaan individu di tempat kerja [29]. Kebahagiaan ini membuat individu menjadi lebih terlibat dengan pekerjaan, merasa puas dengan karir yang dicapai, serta memiliki kesejahteraan yang lebih baik dalam hidup.

Selanjutnya, pada hipotesis minor kedua yaitu antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja memperoleh nilai $\beta=0,143$, $t=3,417$ dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p<0,001$), sehingga hipotesis minor kedua yang diajukan dapat diterima. Hal tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang sangat signifikan terhadap kebahagiaan anggota kepolisian di tempat kerja. Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan anggota dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pula kebahagiaan anggota polisi di tempat kerja. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan yang dirasakan anggota pada saat bekerja, maka akan semakin rendah pula kebahagiaan anggota polisi di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang disampaikan Robbins dan Coulter, bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya dan cenderung lebih berkomitmen serta berkontribusi dalam bekerja [30]. Hal tersebut diindikasikan dengan adanya produktivitas kerja, hubungan yang baik sesama rekan kerja, keinginan untuk mengembangkan karir dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Kepuasan kerja akan mendorong para anggota polisi untuk berhasil bahkan berprestasi saat bekerja. Penelitian Rode, menjelaskan bahwa terdapat beberapa hal yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Pertama, individu yang memiliki taraf kepuasan baik akan menunjukkan hasil kerja yang optimal, dapat bermanfaat bagi organisasi, serta dapat memberikan efek positif yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Kedua, kepuasan akan memiliki pengaruh terhadap perilaku individu di tempat kerja. Ketiga, indikator penting dalam menentukan kebahagiaan di tempat kerja adalah kepuasan kerja [15].

Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menjadi lebih kooperatif, lebih bermanfaat bagi rekan kerja, menjadi lebih tepat waktu, memiliki perasaan bertahan di suatu organisasi sehingga akan menimbulkan perasaan bahagia dalam bekerja [31]. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Butt, dkk., yang dilakukan pada pegawai telekomunikasi di Pakistan juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kebahagiaan individu tersebut di tempat kerja, sehingga akan meningkatkan produktivitas karyawan dan akan meningkatkan kinerja organisasi [32].

Peneliti menyadari bahwa masih banyak keterbatasan yang dapat dimungkinkan berpotensi pada estimasi yang berlebih atau sebaliknya terhadap hasil penelitian. Diantaranya adalah tidak adanya pengendalian terhadap kepangkatan, tempat (letak wilayah Polda), dan unit kerja yang berpotensi untuk berpengaruh pada bahagia atau tidaknya anggota polisi di tempat kerja. Dengan demikian, bagi peneliti selanjutnya dapat mengantisipasi hal tersebut pada saat melakukan penelitian berikutnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja memiliki peran yang sangat signifikan terhadap kebahagiaan anggota kepolisian di tempat kerja. Sumbangan efektif variabel persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja adalah sebesar 30% terhadap kebahagiaan anggota kepolisian di tempat kerja. Selanjutnya, secara parsial persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja juga memiliki peran terhadap kebahagiaan anggota kepolisian di tempat kerja, meskipun dari temuan ini memperlihatkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki peran yang lebih besar terhadap kebahagiaan anggota di tempat kerja, dibandingkan kepuasan kerja. Saran bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian menggunakan variabel kebahagiaan di tempat kerja, diharapkan agar dapat mengembangkan penelitian selanjutnya dengan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin mempunyai hubungan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai tambahan informasi terkait hubungan persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja.

REFERENSI

- [1] Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 2 Tahun 2002. Tentang: Kepolisian Negara Republik Indonesia. <https://www.regulasip.id/book/1397/read>.
- [2] Movanita, A. N. K. (2017). Polri akui jumlah personel polisi belum ideal. <https://nasional.kompas.com/16592601/polri.akui.jumlah.personel.polisi.belum-ideal>
- [3] Pratama, A. M. (2017). Tiap 15 menit terjadi tindak pidana di wilayah Polda Metro jaya. <https://amp.kompas.com/nasional/read/2017/02/21/16592601/polri-akui-jumlah-personel-polisi-belum-ideal>
- [4] Siahaan, A. (14 Juni 2016). Lima Jenis Pekerjaan yang Paling Bikin Bahagia. <https://m.liputan6.com/lifestyle/read/2529696/lima-jenis-pekerjaan-yang-paling-bikin-bahagia>
- [5] Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1 (1), 1-12.
- [6] Seligman, M. (2005). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Terj. Eva Yulia Nukman. Bandung: PT. Mizan Pustaka.
- [7] Carr. (2004). *Positive psychology: The science of happiness and human strengths*. New York: Bruner-Roudledge.
- [8] Safarzadeh, H., Soloukdar, A., Alipour, A., & Parpanchi, S. A. (2012). The Role of Emotionality and Power on Tendency to Unethical Behaviors. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(4), 187-196. <http://dx.doi.org/10.5296/ijhrs.v2i4.2866>
- [9] Pryce-Jones. 2010. *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. USA: Wiley-Blackwell
- [10] Wardiana, A. G., & Prasetyo, A. R. (2019). Keterkaitan perceived organizational support dan happiness at work pada karyawan generasi Y PT. telekomunikasi selular jakarta. *Jurnal Empati*, 7(4), 1154-1159. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.23417>
- [11] Khoiriyah, D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). Keterikatan kerja perawat: Pengaruh dukungan organisasi, work-life balance dan 82 kebahagiaan. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 2(1), 40–51. <https://doi.org/10.36269/psyche.v2i1.179>
- [12] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *The Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>

- [13] Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- [14] Sun, L. (2019). Perceived organizational support: A literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155-175.
- [15] Rode, J.C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57(9), 1205-1230.
<https://doi.org/10.1177/0018726704047143>
- [16] Lian, W., Lin, M., & Wu, K. (2007). Job stress, job satisfaction and life satisfaction between managerial and technical is personnel. *Proceedings of Business and Information*, 4, 1-17.
- [17] Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual review of psychology*, 54(1), 403-425.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- [18] Luthans, F. (2011). *Organizational behavior*, Indonesian Edition, Translated by Vivin Andika, dkk., Andi Publisher. Yogyakarta.
- [19] Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2003). *Human resource management*, Thompson. New York.
- [20] McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational behavior: Emerging knowledge and practice for the real world* (5th ed.). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- [21] George, J. M. & Jones, G. R. (2008). *Understanding and managing Organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- [22] Anggraini, R. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja Pada Karyawan PT POS Indonesia Pekanbaru. *Psychopolitan (Jurnal Psikologi)*, 2(1), 23-35.
- [23] Setyawan, N.F.B & Tobing R.A (2022) Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial. *Psikosains*, 17(2), 145-158.
- [24] <https://www.rri.co.id>
- [25] Slovin, E. (1960). Slovin's formula for sampling technique. Retrieved on February, 13, 2022.
- [26] Aulia, A., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2019). Determinants of work engagement for TNI-AD (Indonesian Armed Forces-Army) personnel [Determinan keterikatan kerja personel Tentara Nasional Indonesia-Angkatan Darat (TNI-AD)]. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 35(1). 35-55.
<https://doi.org/10.24123/aipj.v35i1.2881>

- [27] Krishnan, J., & Mary S. V. (2012). Perceived organizational support- An overview on its antecedents and consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4). 1-13.
- [28] Novliadi, F., & Anggraini, R. (2020). Happiness at work viewed from job satisfaction and perceived organizational support. *ICOSTEERR*, 1815-1820. <https://doi.org/10.5220/0010102318151820>
- [29] Joo, B. K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-Based HRM*, 5(2), 206-211. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>
- [30] Robbins, S. P. & Coulter, M. (2012). *Management*, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited)
- [31] Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- [32] Butt, R. S., Wen, X., & Hussain, R. Y. (2020). Mediated effect of employee job satisfaction on employees' happiness at work and analysis of motivational factors: Evidence from telecommunication sector. *Asian Business Research Journal*, 5, 19-27. <https://doi.org/10.20448/journal.518.2020.5.19.27>