

BAB 1

PENDAHULUAN

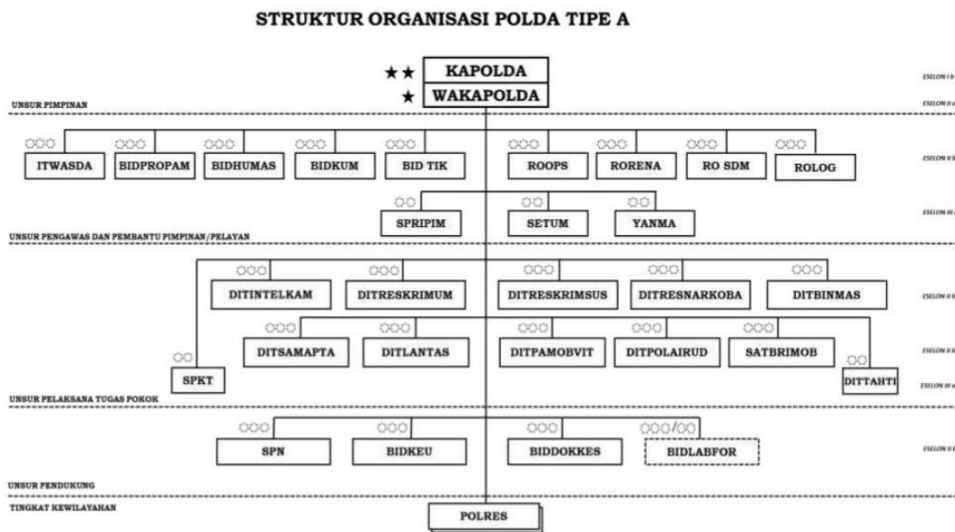
A. Latar Belakang Permasalahan

Lembaga Kepolisian Indonesia sangat memperhatikan perkembangan seleksi pada anggota baru yang lolos dari beberapa tahap yang dilalui. Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polisi Republik Indonesia) yaitu Kepolisian Nasional yang ada di Indonesia, yang bertanggung jawab di bawah Presiden. Polri memiliki motto yaitu Rastra Sewakottama yang berarti Abdi Utama bagi Nusa Bangsa. Polisi Republik Indonesia mengemban tugas-tugas kepolisian di seluruh daerah Indonesia yaitu memelihara keamanan serta ketertiban masyarakat, menegakkan aturan dan menyampaikan perlindungan, pengayoman pula pelayanan kepada rakyat (Wibowo, 2020).

Polisi Republik Indonesia dipimpin oleh seorang ketua Kepolisian Negara Republik Indonesia (kapolri). Sejak 27 Januari 2021 jabatan kepala Kepolisian Republik Indonesia dipegang oleh Jenderal Polisi Listyo Sigit Prabowo yang berada di taraf Mabes Polisi Republik Indonesia hingga dengan taraf yang paling kecil wilayahnya yaitu polsek yang dipimpin sang kapolsek. Tidak lain lagi di bawah Mabes terdapat Polda di masing-masing provinsi yang berperan penting dalam melayani masyarakat, salah satunya yaitu Polda DIY. Polda DIY berdiri pada tanggal 10 Juli 1948 yang ditetapkan pemerintah pada waktu itu berkedudukan di Yogyakarta, namun Polda DIY resmi naik level tipe B menjadi tipe A pada tahun 2018 saat kepemimpinan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Jenderal Tito Karnavian di Polda DIY pada Jumat, 7 Desember 2018, yang sekarang Polda DIY

telah dipimpin oleh Inspektur Jenderal Polisi Drs. Asep Suhendra, M.Si. Polisi daerah bertanggung jawab melaksanakan tugas pokok kepolisian negara dalam memelihara ketertiban serta keamanan rakyat, penegakan aturan serta pengayoman, pengayoman serta pelayanan masyarakat, dan tugas-tugas lain kepolisian pada daerah hukumnya, yaitu daerah Istimewa Yogyakarta, mengikuti ketentuan undang-undang dan kebijakan yang berlaku di lingkungan organisasi kepolisian negara, data diambil dari (Polri, 2022).

Kepolisian yang berada di tingkat DIY memiliki struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 1. Struktur Organisasi Polda Tipe A

Struktur yang tertera terdapat kebijakan yang sejalan dengan harapan masyarakat Yogyakarta dikaitkan dengan persoalan keamanan pada negeri yang merupakan tanggung jawab kepolisian, maka pelaksanaan tugas kepolisian sangat didambakan supaya mampu memenuhi harapan dan tuntutan rakyat.

Kapolda DIY sudah memberikan arahan kebijakan pada bidang operasional berupa “Panca Siap” sebagai berikut: (1) Siap diri yaitu berpenampilan rapi serta bersih, berperilaku sama dengan tuntutan Tribrata dan Catur Prasetya, mempunyai kemampuan umum ataupun teknis kepolisian, memiliki dan membawa kelengkapan administrasi baik diri sendiri maupun instansi; (2) Siap mako yaitu penataan tata ruang dan lingkungan mako yang teratur, mempunyai kelengkapan administrasi serta dukungan material logistik, selalu memelihara kebersihan, kerapian serta ketenangan mako, menjamin keamanan mako; (3) Siap data yaitu mempunyai data yang pasti dan terpercaya dengan data pada masing-masing bagian; (4) Siap opsional yaitu kesiapan administrasi pada setiap pengaplikasian kegiatan ataupun operasi kepolisian kesiapan petugas berikut dukungan peralatan dan dukungan anggaran, prosedur supervisi serta pengendalian yang efektif; dan (5) Siap siaga yaitu adanya petugas di tempat/pos tugas masing-masing, kesiapan petugas dalam mendapatkan laporan serta memberikan pelayanan kepolisian, kecepatan dalam mendatangi Kawasan terjadinya perkara (TKP), kesiapan pada mengantisipasi kondisi terburuk (Polri, 2022).

Sumber daya manusia yang dipersiapkan oleh perusahaan atau instansi, salah satunya yaitu instansi kepolisian Indonesia. Sumber daya manusia suatu negara telah memberikan donasi besar atas kemajuan suatu bangsa. Negara maju ternyata merupakan negara yang menerima sumber daya yang berkualitas serta bisa menghasilkan berbagai penemuan untuk mendukung perkembangannya. Indikator untuk memilih kualitas sdm yang besar dapat dilihat dari rata-rata tingkat pendidikan anggota masyarakat serta kualitas taraf pendidikannya, dari beberapa keterangan

positif tentang modal besar yang dimiliki bangsa Indonesia bahwa kualitas penduduk merupakan aset penting bagi maju mundurnya suatu bangsa untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Perkara politik, ekonomi serta sosial budaya juga dapat diselesaikan dengan sumber daya manusia. Namun, supaya dapat mengatasi masalah yang ada dan menghadapi banyak persaingan yang sangat ketat, untuk menjadi Indonesia yang lebih maju membutuhkan kebangkitan serta membutuhkan tenaga yang kuat (Anas & Harfianto, 2020).

Sumber daya manusia yang memadai mempunyai perasaan emosi yang dirasakan oleh setiap individu, baik itu positif atau negatif. Sedangkan bagian penting dalam menciptakan generasi yang kuat dan mampu menjadikan keluarga yang utuh merupakan unsur kebahagiaan yang dimiliki setiap individu. Hal ini dapat dikaitkan dengan kebahagiaan kerja yang dirasakan oleh anggota Polri. Kebahagiaan bagi banyak orang dapat diartikan kesenangan, kenyamanan, keberhasilan dalam memperoleh apa yang diinginkan, kegembiraan, atau kepuasan atas suatu peristiwa (Hamdan, 2016). Penelitian sebelumnya oleh Luthans (2002) menjelaskan bahwa perguruan tinggi ilmu kepolisian (PTIK) dengan *Psychology Capital* akan terjadi kerja individu yang di dalamnya terdapat kebahagiaan kerja.

Berdasarkan Holahan & Moos (1987) tingkat kebahagiaan yang dirasakan seseorang di tempat kerja dapat mempengaruhi seseorang pada saat seseorang tersebut sedang menyesuaikan diri pada lingkungan kerja, menjadi pengaruh tidak langsung bagi kepuasan kerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh Anggraini (2018) menurut analisa data asal penelitian yang dilakukan telah diketahui bahwa variabel kebahagiaan

pada kawasan kerja dapat di kategorikan sangat rendah sebanyak 0 orang (0%) dan subjek yang mempunyai kebahagiaan di tempat kerja dengan kategori rendah sebesar 1 orang (3,16%), sedang sebanyak 2 orang (2,11%), tinggi sebanyak 3 orang (10,53%), sementara itu subjek penelitian yang memiliki kebahagiaan di tempat kerja sangat tinggi sebanyak 89 orang (93,68%).

Hal ini sedikit berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Atsmarina (2020), ia menyatakan bahwa persentase kebahagiaan kerja terdapat 17 tenaga honorer dengan persentase 13,4% dengan taraf kebahagiaan kerja yang sangat tinggi, sedangkan terdapat 39 tenaga honorer dengan persentase 30,7% dengan tingkat kebahagiaan kerja yang tinggi (positif), selain itu terdapat juga 51 tenaga honorer dengan persentase 40,2% memiliki tingkat kebahagiaan kerja yang sedang, 18 tenaga honorer dengan persentase 14,2% memiliki tingkat kebahagiaan kerja yang rendah (negatif), dan 2 tenaga honorer menggunakan persentase 1,6% memiliki taraf kebahagiaan kerja yang sangat rendah (sangat negatif).

Kebahagiaan di tempat kerja digambarkan sebagai pola pikir yang memungkinkan seseorang memaksimalkan kinerja dan potensinya (Pryce-Jones, 2010). Individu yang bahagia di tempat kerja memiliki dampak positif dan negatif bagi instansi. Dengan demikian dapat terlihat adanya dampak positif serta negatif pada individu yang bahagia dan tidak bahagia, instansi dapat menaikkan kebahagiaan individu dalam bekerja. Tetapi untuk menaikkan kebahagiaan individu dalam bekerja, penting untuk terlebih dahulu mengetahui faktor yang membentuk individu bahagia dalam bekerja (Suojanen, 2012). Kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan

positif yang akan terlibat melalui aktivitas positif, dimana individu mampu menciptakan kegembiraan selama bekerja menurut (Suojanen, 2012). Kebahagiaan kerja yang dirasakan individu akan menyampaikan dampak positif untuk level individu juga level organisasi.

Individu yang merasakan kebahagiaan pada tempat kerja akan memberikan manfaat bagi organisasi maupun institusi karena mampu mengelola dan memaksimalkan kinerja. Kebahagiaan di tempat kerja sangat penting bagi individu karena individu yang bahagia di tempat kerja memiliki positif yang membuat individu puas, produktif, dan turnover rendah sehingga menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas (Ningsih, 2013). Pekerja merupakan salah satu aspek dalam meningkatkan kebahagiaan seseorang menurut (Vandenberghe, 2011). Ketika seseorang menjadikan pekerjaan sebagai hal yang terpenting dan memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerja, maka seseorang akan menunjukkan kinerja yang optimal.

Fisher (2010) menjelaskan kebahagiaan di tempat kerja sebagai susunan yang berhubungan dengan kebahagiaan yang umumnya didefinisikan serta diukur sebagai keadaan sementara yang bervariasi pada tingkat perseorangan termasuk keadaan suasana hati yang positif, pengalaman aliran, dan emosi diskrit seperti kegembiraan, kesenangan, kebahagiaan, dan kepuasan. Aspek kebahagiaan kerja menurut Fitriana, Hutagalung, Awang, & Zaid (2022) berupa kepuasan kerja yaitu suasana hati dan emosi berulang kali selama periode dua minggu, dan menemukan bahwa pengaruh rata-rata saat bekerja lebih terkait erat dengan wajah yang ukuran kepuasan kerja secara keseluruhan daripada standar ukuran verbal kepuasan kerja secara keseluruhan.

Kepuasan kerja, mewakili sebagai besar penilaian kognitif tentang pekerjaan, termasuk aspek-aspek seperti gaji, rekan kerja, supervisor, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan konstruk yang paling sering dipelajari.

Pada aspek kedua terdapat semangat kerja yaitu sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Aspek ke tiga keasyikan bekerja yaitu sikap atau perilaku positif seseorang dalam bekerja yang mendorong untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi. Aspek terakhir yaitu komitmen afektif terhadap organisasi yang artinya derajat karyawan percaya serta menerima tujuan-tujuan organisasi serta akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi adalah dimensi sikap penting yang bisa dipergunakan buat menilai kecenderungan karyawan buat bertahan menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi meliputi pujian, kesetiaan, dan kemauan di organisasi.

Aspek tersebut dikembangkan dan diadaptasi sesuai aspek dari Fisher (2010). Adapun aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja yang dikemukakan oleh Fisher (2010), yaitu keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi efektif. Seseorang dikatakan mempunyai kebahagiaan kerja jika pekerjaan berguna saat melibatkan karyawan dan mengakui bahwa keterlibatan karyawan adalah keadaan psikologis yang bekerjasama menggunakan pekerjaan yang berdampak positif dan adanya kesediaan yang ikhlas untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi, dalam (Albrecht, 2010).

Data yang didapatkan peneliti berdasarkan hasil wawancara kepada subjek yaitu 8 anggota kepolisian di Polda DIY pada tanggal 7 Mei 2022 pada satuan bidokkes, satbrimob, ditlantas, ditsamapta, ditintelkam, ditbinmas, rosdm, bidhumas, dan bidtik. Wawancara ini dilakukan pada tingkatan yang berbeda-beda, wawancara dilakukan oleh peneliti didasarkan pada aspek kebahagiaan kerja berdasarkan aspek dari Fisher (2010) yaitu keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi afektif.

Pada aspek keterlibatan kerja subjek mempunyai masalah bahwa 6 dari 8 subjek merasa kurang adanya keterbukaan tugas antara pemimpin kepada anggota, maka kurangnya pengetahuan para anggota terhadap kejadian seperti tugas yang bisa dilakukan bersama rekan kerja atau bahwan tetapi dilakukan sendiri. Subjek yang lebih lama bekerja dengan rentang umur lebih tua merasa dirinya memiliki rasa kepemilikan yang lebih tinggi sehingga dirinya merasa menguasai tempat tersebut, sedangkan instansi sudah memberikan tugas, tanggung jawab jobdesk sesuai dengan tingkatan. Subjek merasa bingung dengan tugas yang harus dilakukan tanpa adanya arahan dari atasan, namun yang diharapkan atasan memiliki menghendak bahawasannya bawahan dianjurkan untuk mempunyai inisiatif yang tinggi dan lebih cekatan terhadap tanggung jawab yang ada. Sehingga dapat disimpulkan dari aspek keterlibatan kerja terdapat permasalahan.

Aspek kedua yakni kepuasan kerja dengan subjek 8 terdapat 5 subjek merasa tidak puas karena subjek mengalami kecemburuan sosial terhadap rekan kerja pada bagian lain yang memiliki jobdesk kerja lebih ringan tetapi dengan gaji yang sama seperti bagian tertentu dengan tingkatan yang sama dengan beban kerja yang berbeda,

terdapat subjek mengungkapkan bahwa posisi jabatan yang saat ini responden tempati tidak sesuai dengan kompetensi yang ia miliki, sehingga ia merasa tidak maksimal dan keahlian yang ia miliki tidak tersalurkan sepenuhnya, subjek sering merasa mendapatkan tugas yang lebih dan keluar dari jobdesk sehingga responden mengungkapkan bahwa durasi kerja yang melebihi jam kerja yang sudah ditetapkan yang terdapat pada agenda kerja. Subjek merasa kurang puas dengan rekan kerjanya dikarenakan tidak bisa diandalkan, sehingga tanggungjawab yang rekan kerja seharusnya dilakukan sendiri menjadi beban bagi rekan kerja lainnya, membuat subjek merasa beban kerja bertambah karena bukan menjadi tanggungjawabnya. Sehingga, dapat disimpulkan pada aspek kepuasan kerja terdapat permasalahan.

Komitmen organisasi afektif yaitu aspek terakhir pada kebahagiaan kerja yang menjelaskan terdapat 4 subjek dari 8 subjek pada suatu kondisi tertentu subjek memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya, namun hal tersebut ia urungkan karena terkendala kontrak kerja (masa dinas) dan sistem administrasi. Beberapa subjek lain memikirkakan akan denda yang subjek bayarkan jika akan meninggalkan instansi, dengan alasan lain terdapat subjek yang merasa ingin keluar terkendala akan ketatnya senioritas di dalam instansi, dan terdapat subjek polwan yang mempunyai keinginan untuk keluar dikarenakan ingin mengikuti kemauan suami, sehingga subjek merasa antara pekerjaan dan privasi pribadi tidak bisa seimbang dan menjadi lebih banyak menghabiskan waktu di pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa pada aspek komitmen organisasi terdapat permasalahan.

Hasil wawancara ke 3 aspek menurut Fisher (2010). tersebut peneliti mendapatkan hasil bahwa terdapat sebagian besar subjek merasakan ketidakbahagiaan di tempat kerja sesuai dengan aspek yang dijelaskan oleh (Fisher, 2010). Dalam pekerjaan ditemukan kejeñjangan sosial dengan atasan dan bawahan merasa segan atas awasan yang dilakukan, kurangnya kedekatan jalinan sosial yang dilakukan terhadap rekan kerja terharap rekan kerja yang lebih menonjol, dengan ini dengan prestasi yang ada lebih mudah dalam melakukan promosi jabatan, hal ini keterlibatan kerja berkurang terhadap anggota yang kurang aktif akan menjadikan kepuasan kerja berkurang dengan ini akan mempengaruhi gairah dalam melakukan pekerjaan, dan intensitas bekerja akan berkurang, dan produktivitas saat bekerja akan menurun.

Karina (2021) menyatakan bahwa survei dari *JobStreet* pada Oktober 2020 di Indonesia menunjukkan sebanyak 86% pekerja di seluruh penjuru negeri mengalami imbas dari pandemi COVID-19 sejak awal 2020. Hasil survei tersebut juga menunjukkan kualitas kehidupan pada pekerja menurun drastis selama masa pandemi. Ditandai oleh 33% pekerja merasa tidak lagi bahagia dengan situasi pekerjaan meskipun mempunyai pekerjaan di saat pandemi. Faktor yang mempengaruhi kualitas hidup pekerja menurun karena kualitas hidup yang rendah mempengaruhi tingkat kebahagiaan usia produktif di Indonesia, jika pekerja merasa tidak puas maka berdampak pada tingkat kebahagiaan pekerja tersebut. Beberapa perusahaan berusaha untuk beradaptasi dengan segala bentuk penyesuaian baru yang terjadi di tengah pandemi seperti adanya pembatasan aktivitas sosial, ketidakseimbangan ekonomi yang tidak stabil, dan kinerja industri dalam lingkup yang lebih besar. Perusahaan

melakukan penyesuaian lebih awal dapat segera bertindak menanggapi kondisi karyawan yang mengalami stress atau *burnout*.

Beberapa hal yang ada dalam kebahagiaan kerja juga terdapat dampak yang mengakibatkan penurunan kinerja yang rendah seperti karyawan yang mempunyai beban kerja yang tidak sesuai dengan potensi maka karyawan akan merasa lelah dalam bekerja yang menimbulkan kebahagiaan kerja menurun serta ketertarikan saat kerja yang rendah (Chinanti & Siswati, 2018). Seharusnya usaha untuk meningkatkan kebahagiaan kerja berfokus pada bagaimana mengubah perspektif seseorang, keyakinan mereka, atau sifat kepribadiannya (Mayasari, 2014). Hal dinyatakan bahwa terdapat kepribadian pada faktor kebahagiaan kerja yang menggambarkan kondisi psikologi karyawan, kepribadian merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, sehingga urgen bagi organisasi untuk memahami bagaimana kondisi psikologis karyawan, mencakup *locus of control* yang mempunyai tipe kepribadian tertentu (Riyadiningsih & Sundari, 2014).

Individu dengan kecenderungan *locus of control* eksternal lebih menyadarkan harapannya kepada orang lain, mereka lebih cenderung mencari dan memilih situasi yang menguntungkan mereka. Sementara seseorang yang mempunyai kecenderungan *locus of control* internal menyadarkan harapan hidupnya pada diri sendiri, mereka mencari kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan dibanding hanya mencari situasi yang menguntungkan (Riyadiningsih, 2010). Seseorang yang sadar akan *locus of control*, dapat menciptakan penguatan atau hasil yang bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik pribadi yang

diharapkan bahwa penguatan atau hasil adalah fungsi dari kesempatan, keberuntungan, atau nasib, berada di bawah kendali kekuatan orang lain (Rotter, 1990). Maka dari itu diharapkan kepribadian pada kondisi psikologi *locus of control* dapat meningkatkan kebahagiaan kerja pada karyawan (Mayasari, 2014).

Permasalahan yang ditemukan peneliti sehingga terhadap faktor yang mempengaruhi menurut Carr (2004) yaitu sembilan faktor pada kebahagiaan kerja, yaitu: kepribadian, pernikahan, dukungan sosial, persahabatan, kesehatan, agama dan spiritualitas serta kerja sama. Hubungan positif dengan orang lain merupakan faktor terbesar yang membuat seorang bahagia di tempat kerja (Wulandari & Widyastuti, 2014). Hasil diskusi penelitian kepribadian merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, sehingga urgen bagi organisasi untuk memahami bagaimana kondisi psikologis karyawan, mencakup *locus of control* mempunyai tipe kepribadian tertentu (Riyadiningsih & Sundari, 2014). Faktor psikologis dan kepribadian tertentu seperti *locus of control* yang menghasilkan individu bahagia serta rentan terhadap kesehatan mental. Menjalinkan kehidupan yang lebih memuaskan dan bahagia secara pribadi bergantung di seberapa akurat *locus of control* yang dimiliki individu, dengan menyerahkan upaya untuk melakukan, individu mendapatkan kekuatan serta menyimpulkan kebahagiaan dan kesejahteraan yang dimaksimalkan dengan cara terbaik.

Locus of control adalah kemampuan seseorang untuk mengontrol suatu peristiwa atau kejadian yang terjadi padanya, atau menggunakan kata lain *locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu kejadian apakah seseorang dapat

atau tidak mengendalikan peristiwa-peristiwa yang terjadi (Rotter, 1966). *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah seseorang bisa atau tidak dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Dipilihnya *locus of control* karena setiap orang memiliki *locus of control* yang tidak sama, sehingga akan berpengaruh terhadap kemampuan seorang dalam mencapai keputusan tersebut (Saraswati & Rusmanto, 2022).

Locus of control diartikan sebagai persepsi seorang perihal sebab-akibat keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaan. *Locus of control* dibedakan menjadi dua yaitu *locus of control internal* dan *eksternal*. *Locus of control* internal akan tampak melalui kemampuan kerja serta tindakan kerja yang bekerjasama dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan di saat melakukan pekerjaannya. Sedangkan karyawan menggunakan *locus of control* eksternal merasakan bahwa terhadap kontrol di luar dirinya yang mendukung akan terjadi pekerjaan yang dilakukan (Engko & Gudono, 2007). Pengertian dari beberapa ahli sangat membantu untuk mendefinisikan *locus of control* yang dapat memahami konsep dengan bantuan aspek yang di kembangkan oleh Julian B Rotter pada tahun 1966. Rotter (1966) yaitu: *Locus of control* Internal dan *Locus of control* Eksternal.

Dari penjelasan diatas mengenai kebahagiaan kerja terdapat permasalahan bahwa para anggota Polri terdapat beberapa aspek yang menghalangi tingkat kebahagiaan di tempat kerja sesuai dengan teori Fisher (2010) yang mempunyai kaitannya dengan *locus of control* sesuai dengan aspek yang ada. Penelitian sebelumnya dari Devin, Ghahramanlou, Fooladian, & Zohoorian, (2012) terdapat hubungan antara *locus of*

control dan kebahagiaan melalui penentuan orientasi *locus of control* dan mengukur tingkat kebahagiaan. Oleh karena itu diharapkan adanya hubungan positif yang kuat antara kedua variabel tersebut. Penelitian ini belum pernah diteliti sebelumnya, sehingga penelitian ini sangat penting untuk diteliti.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan antara *Locus of control* dengan Kebahagiaan Kerja pada Anggota Kepolisian di Polda D.I. Yogyakarta?”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *Locus of control* dengan Kebahagiaan Kerja pada Anggota Kepolisian di Polda D.I. Yogyakarta.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yaitu pengetahuan pada ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi mengenai *locus of control* dengan kebahagiaan kerja pada anggota kepolisian di Polda D.I. Yogyakarta.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Penelitian ini guna untuk dijadikan alternatif masukan maupun bahan pemikiran bagi instansi dalam pengelolaan *locus of control* dengan kebahagiaan kerja yang di dapat di tempat kerja.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman terkait pengelolaan *locus of control* dengan kebahagiaan kerja, menambah ilmu lebih dalam terkait hal tersebut.