

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Indonesia salah satu negara yang mempunyai penduduk terbanyak ke empat di dunia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2022) populasi penduduk Indonesia berjumlah 275.773.8 jiwa, hal ini menjadi tantangan dalam menjaga keamanan dan ketertiban di masyarakat. Jumlah penduduk Indonesia yang meningkat pesat menjadikan tanggungjawab kepolisian semakin bertambah.

Kepolisian merupakan layanan organisasi yang memiliki tanggung jawab tertinggi untuk menjaga ketertiban dan kedamaian negara dengan cara menegakkan hukum dan mengurangi kegiatan tindak kriminal yang tidak terhitung jumlahnya (Lambert dkk, 2018). Dewasa ini jumlah anggota Kepolisian Republik Indonesia semakin bertambah dengan menduduki posisi terbanyak ke lima di dunia (Rizaty, 2022). Dijelaskan lebih lanjut olehnya bahwa jumlah anggota kepolisian tahun 2022 tercatat 412.818 personel, di mana sebanyak 21.624 personel bertugas di markas besar dan sebanyak 391.194 personel lainnya bertugas di kepolisian daerah.

Kepolisian Negara Republik Indonesia terdiri dari beberapa satuan unsur pelaksana tugas pokok yaitu SPKT (Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu), Satintelkam (Satuan Intelejen Keamanan), Satreskrim (Satuan Reserse Kriminal), Satresnarkoba (Satuan Reserse Narkotika, Psikotropika dan obat-obat Berbahaya), Satbinmas (Satuan Pembinaan Masyarakat),

Satlantas (Satuan Lalu Lintas), Satpamobvit (Satuan Pengamanan Objek Vital), Satpolair (Satuan Kepolisian Perairan), Sattahti (Satuan Perawatan Tahanan dan Barang Bukti), dan Satsamapta (Satuan Samapta). Dari kesepuluh satuan yang telah disebutkan, satuan samapta atau lebih di kenal Ditsamapta Polri. Ditsamapta berasal dari bahasa sansekerta yang berarti siap sedia, waspada. Ditsamapta merupakan satuan yang lebih banyak berhubungan langsung dengan masyarakat dan menjadi garda terdepan untuk mencegah terjadinya ancaman atau bahaya yang dapat membahayakan masyarakat dalam upaya mewujudkan ketertiban dan keamanan.

Direktorat Samapta juga berada di satuan kerja di lingkup Polda D.I Yogyakarta, berdasarkan peraturan Kapolri No.22 Tahun 2010 menerangkan bahwa Ditsamapta Polda D.I Yogyakarta mempunyai tugas pokok kepolisian di bidang preventif terhadap gangguan hukum atau gangguan keamanan dan kamtibmas (ketertiban masyarakat) yang mempunyai fungsi tugas penjagaan, pengaturan, pengawalan, serta patroli, bantuan SAR. Sasaran tugas Ditsamapta yaitu pengamanan objek vital seperti gedung-gedung negara, bank, pengamanan demonstrasi, pengamanan markas, pengawalan terhadap pejabat negara dan warga masyarakat sipil yang membutuhkan pada wilayah hukum Polda DIY.

Dalam profesi anggota Ditsamapta dituntut untuk dapat melayani masyarakat dengan baik. Pelayanan lebih menekankan pada pemberian bantuan yang nyata dan dapat diwujudkan dalam pemberian layanan bagi masyarakat yang dilakukan dengan kemudahan, cepat, tanggap, simpatik,

ramah dan sopan. Ditsamapta merupakan satuan kerja yang sebagian besar anggotanya para polisi yang baru saja dilantik menjadi anggota polri atau baru saja menyelesaikan pendidikan. Personel Ditsamapta dituntut untuk selalu sedia dalam kondisi prima karena sewaktu-waktu anggota Ditsamapta harus siaga jika dipanggil mendadak dan dimanapun berada. Menjadi seorang polisi merupakan pekerjaan yang sulit dan berbahaya, mereka dinilai memiliki standar yang lebih tinggi dibandingkan dengan warga biasa karena harus menjadi pemecah masalah ketika terjadi konflik di masyarakat (Adegbile, 2017).

Bekerja sebagai polisi juga merupakan pekerjaan yang dipenuhi dengan pemicu stres yang tinggi dan peristiwa traumatis karena sering dihadapkan dengan bahaya fisik serta menyaksikan peristiwa yang membahayakan orang lain seperti kekerasan, situasi pelecehan dan melihat mayat. Kondisi pekerjaan yang sulit dan berbahaya seperti itu dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan. Hal tersebut dikarenakan kondisi pekerjaan dapat mempengaruhi *subjective well-being* seseorang (Kuykendall & Tay 2015).

*Subjective well-being* yaitu persepsi individu terhadap hal-hal yang telah terjadi dalam kehidupan, meliputi evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup dan merepresentasikannya dalam kesejahteraan psikologis (Diener, 2009). Sejalan dengan pendapat Veenhoven (2010) *subjective well-being* merupakan sejauh mana seseorang melihat hidupnya seperti yang diharapkan dan merasa bahagia. *Subjective well-being* adalah proses penilaian individu terhadap kehidupan yang telah dijalani, kemudian meliputi 2 aspek penilaian

yaitu secara kognitif dan secara afektif yang mana kedua aspek tersebut merupakan salah satu prediktor kualitas hidup individu (Diener, 2009). Selanjutnya terdapat tiga aspek pembangun yang dapat mempengaruhi *subjective well-being* yaitu afek positif, afek negatif dan kepuasan hidup. Afek positif dan negatif menjadi satu kesatuan aspek yang sama yaitu aspek afektif, sementara untuk kepuasan hidup merupakan representasi dari aspek kognitif individu, aspek kognitif merupakan evaluasi yang berasal dari diri manusia dimana setiap orang merasakan bahwa kondisi kehidupan yang dijalani berjalan dengan baik.

Kepuasan hidup termasuk ke dalam aspek kognitif, hal ini didasarkan pada kepercayaan sejauh mana individu dapat mengevaluasi pengalaman atau sikap yang dimiliki individu dalam kehidupan (Diener, 2009). Kemudian untuk aspek afektif dapat ditunjukkan dengan adanya keseimbangan antara afek positif dan negatif yang dapat dilihat dari seberapa sering individu merasakan kedua afek tersebut setiap harinya (Eid Michael, 2008). Ketika individu dapat mengevaluasi dengan baik kepuasan hidup yang dimilikinya, individu dapat lebih mengontrol segala bentuk emosi dan mengatasi berbagai peristiwa kehidupan dengan lebih baik, sedangkan individu yang tidak dapat mengevaluasi kehidupan yang dimilikinya cenderung akan meremehkan kualitas hidup, individu memandang semua peristiwa dalam hidup sebagai hal yang tidak menyenangkan, dan peristiwa ini sering menjadi penyebab berbagai emosi yang tidak menyenangkan seperti marah, stres dan kecemasan (Diener, 2000).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wicaksana dan Shaleh (2017) diperoleh hasil kategorisasi pengukuran kesejahteraan subjektif dengan menggunakan 201 subjek polisi terdapat 132 orang (65,57%) polisi memiliki *subjective well-being* yang rendah. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kur'ani (2016) pada anggota bintara polisi Polda Banten dengan 70 subjek menunjukkan 35 subjek penelitian (50%) masuk kategori rendah. Begitupun hasil penelitian yang dilakukan oleh Juniarly dan Hadjam (2012) menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan subjektif anggota Sabhara Polres Kebumen termasuk sedang yaitu sebanyak 45 orang (81,8%) dan rendah sebanyak 10 orang (18,2%).

Dari data di atas, dikuatkan dengan hasil wawancara yang dilakukan pada 1 – 2 Oktober 2022 melalui telfon *WhatsApp* dengan 10 subjek anggota Ditsamapta Polda D.I.Y. Ditemukan 8 dari 10 subjek mengatakan belum puas dengan pencapaian saat ini karena merasa ada yang kurang pada kehidupan secara pribadi maupun pada pekerjaan sebagai polisi, selanjutnya subjek mengatakan ingin mengubah beberapa hal dalam pekerjaannya tetapi tidak bisa karena harus mengikuti semua perintah atasan, subjek juga mengatakan kurang puas masuk dalam satuan Ditsamapta karena berkeinginan masuk dalam satuan lain. Ditemukan 3 dari 10 subjek mengatakan merasa bahagia dengan pekerjaan ini karena dengan bekerja subjek mendapat gaji atau upah sehingga dapat menabung dan membiayai kebutuhan hidupnya, subjek juga mengatakan merasa bangga menjadi anggota Ditsamapta karena ikut mengabdikan pada negara. Ditemukan 7 dari 10 subjek mengatakan bahwa

subjek merasa mudah marah karena kelelahan di tempat kerja, selanjutnya subjek mengatakan kadang merasa cemas atau gelisah karena takut tidak bisa menyelesaikan tugas dari atasan, subjek juga mengatakan kadang merasa sedih karena banyaknya tugas sehingga kurang waktu untuk keluarga, subjek mengatakan bahwa merasa bersalah pada perannya sebagai anggota polisi karena beberapa stigma dari masyarakat bahwa polisi tidak jujur, kurang mengayomi dan terkesan menakutkan. Hal ini justru memunculkan emosi negatif pada diri seperti merasa bersalah, sedih dan marah terhadap situasi yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada subjek berdasarkan aspek-aspek *subjective well-being* menurut Diener (2009). Hal ini ditunjukkan oleh subjek yang belum mempunyai aspek kepuasan hidup karena subjek merasa pencapaian saat ini belum maksimal, subjek belum merasa puas di tempatkan di satuan Ditsamapta karena ingin masuk di satuan lain, subjek menyatakan masih banyak yang perlu diperbaiki. Afek positif ditemukan dari beberapa subjek yang menyatakan bahagia karena dengan bekerja dapat membiayai kebutuhan, subjek juga merasa bangga karena dapat mengabdikan pada negara. Subjek banyak mengalami afek negatif mudah marah ketika di tempat kerja, subjek mengatakan merasa cemas karena takut tidak dapat menyelesaikan tugas, subjek merasa sedih karena banyaknya tugas sehingga kurang waktu dengan keluarga, subjek juga merasa bersalah dengan perannya sebagai anggota polisi karena stigma masyarakat bahwa polisi tidak jujur.

Diener dan Chan (2011) mengatakan bahwa seharusnya individu yang bekerja memiliki *subjective well-being* yang tinggi. Dijelaskan lebih lanjut olehnya bahwa individu yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi dapat berpengaruh terhadap kesehatan dan daya tahan tubuh, hal ini dipengaruhi oleh pengalaman yang menyenangkan yang dirasakan, dimana orang yang bahagia cenderung lebih sehat, tidak mudah sakit, cenderung berumur panjang, dan dapat mengontrol. Adapun dampak positif *subjective well-being* yang tinggi dapat mempengaruhi kesehatan dan stamina, yang dipengaruhi oleh pengalaman menyenangkan yang individu rasakan, individu yang bahagia cenderung lebih sehat, tidak mudah sakit, hidup lebih lama, dan dapat mengendalikan diri (Diener & Chan 2011). Selain itu, dalam keadaan menekan, individu yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi, akan memiliki kepercayaan diri karena mempengaruhi keberhasilan individu dalam memiliki strategi *coping* dan adaptasi yang baik untuk menghadapi dan menyelesaikan permasalahan (Dewi & Utami 2008). Sedangkan adapun dampak negatif dari rendahnya *subjective well-being* yaitu dapat menyebabkan kecemasan, kemarahan, dan memiliki resiko depresi (Diener, Oishi & Lucas, 2015).

Berdasarkan dari uraian di atas, *subjective well-being* pada anggota Ditsamapta menjadi bagian yang penting terhadap kesejahteraan subjektif anggota Ditsamapta, tentunya hal ini tidak terlepas dari faktor yang mempengaruhi *subjective well-being*. Menurut Diener, dkk (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* yaitu dukungan sosial,

kepribadian, faktor demografis, hubungan sosial. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well-being*, peneliti memilih faktor dukungan sosial. Menurut Johnson dan Johnson (2009) dukungan sosial yaitu keberadaan orang lain yang dapat diandalkan untuk memberi bantuan, semangat, penerimaan dan perhatian, sehingga bisa meningkatkan kesejahteraan hidup bagi individu yang bersangkutan.

Lingkungan yang berperan penting pada anggota Ditsamapta salah satunya adalah lingkungan kerja yang memberikan dukungan sosial berupa dukungan organisasi. Di dalam lingkungan kerja, individu yang memiliki persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support* yang positif akan menganggap bahwa organisasi dapat memberikan kesejahteraan dan dukungan ketika individu dihadapkan dengan berbagai peristiwa yang menyulitkan di tempat kerja (Wibowo, 2007). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rafaeli dkk (2008) menunjukkan *perceived organizational support* yang positif mempengaruhi mood individu dalam kehidupan sehari-hari dan dalam pekerjaannya.

Bentuk *perceived organizational support* yang positif berupa individu menilai bahwa gaji dan tunjangan yang layak, kepercayaan atasan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta fasilitas yang memadai. Individu yang memiliki *perceived organizational support* yang positif akan merasa lebih dipedulikan, diterima, dan dihargai oleh organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Penelitian yang dilakukan Kim dkk (2018) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dapat meningkatkan *subjective well-*



*being* pada individu. Menurut Johnson dan Johnson (2009) lingkungan kerja yang memberikan dukungan sosial sebagai suatu pertukaran hubungan dari sumber-sumber yang bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan subjektif pada individu sehingga memunculkan kebahagiaan. Dijelaskan lebih lanjut oleh Pavot dan Diener (2008) bahwa seseorang yang berada dalam suatu kelompok yang bahagia pun, terkadang juga sering mengalami suasana hati yang negatif jika tanpa adanya dukungan sosial.

Hal ini dikuatkan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 1 – 2 oktober 2022 melalui telfon *WhatsApp* dengan 10 anggota Ditsamapta Polda D.I.Y. Ditemukan 7 dari 10 subjek mengatakan organisasi membedakan tugas untuk anggotanya, subjek juga mengatakan organisasi kurang jelas dalam penyampaian informasi atau arahan pada anggotanya sehingga berakibat pada tugas yang dijalankan menjadi kurang maksimal. 9 dari 10 subjek mengatakan bahwa terkadang atasan kurang mempedulikan dan mengapresiasi ide-ide dari bawahannya, selanjutnya subjek mengatakan kadang atasan tidak sesuai keinginan dengan apa yang sudah di lakukan anggotanya, subjek juga mengatakan atasan juga kadang memberi perintah tanpa memperhatikan kondisi bawaahannya. 8 dari 10 subjek mengatakan kadang bonus yang diberikan kurang sesuai dengan beban kerja, mengingat bahwa anggota Ditsamapta memiliki tugas yang sulit dan berbahaya. Selanjutnya subjek mengatakan tentang keluhan kondisi lingkungan kerja seperti air yang kadang mati, subjek juga mengatakan kadang organisasi acuh pada kemajuan anggotanya.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) *perceived organizational support* merupakan keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan karyawannya. Robbins dan Judge (2013) *perceived organizational support* merupakan tingkat dimana karyawan yakin bahwa organisasi menghargai kontribusi individu dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Tetapi ketika manajemen organisasi dirasa tidak mendukung bagi karyawan, maka karyawan dapat memperlihatkan kinerja yang tidak efektif dan merugikan untuk organisasi. Rhoades dan Eisenberger (2002) mengemukakan aspek-aspek dari *perceived organizational support* yaitu keadilan, *supervisor support*, dan imbalan serta kondisi kerja. Aspek keadilan merupakan keadilan yang menggunakan metode dalam menetapkan pendistribusian sumber daya di antara karyawan. Aspek *supervisor support* merupakan penilaian secara umum karyawan mengenai seberapa jauh atasan menghargai kontribusi dan kesejahteraan karyawannya. Aspek imbalan dan kondisi kerja merupakan apresiasi atau penghargaan pada kontribusi karyawan dari perusahaan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* sebagai kesenangan, bantuan yang diterima seseorang melalui hubungan formal dan informal dengan yang lain atau kelompok.

Kaswan (2017) berpendapat bahwa *perceived organizational support* merupakan penilaian karyawan bahwa organisasi dapat menghargai kontribusinya dengan memberikan dukungan yang sesuai harapannya. Karyawan yang memiliki *perceived organizational support* yang tinggi akan

menganggap bahwa organisasi dapat memberikan kesejahteraan dan dukungan ketika individu dihadapkan dengan berbagai peristiwa yang menyulitkan di tempat kerja (Wibowo, 2007). Bentuk *perceived organizational support* yang tinggi berupa karyawan menilai bahwa gaji dan tunjangan yang layak, kepercayaan atasan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta fasilitas yang memadai karyawan akan merasa lebih dipedulikan, diterima, dan dihargai oleh organisasinya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Schneider (2001) menjelaskan bahwa apresiasi dapat meningkatkan afek positif, coping stress, dan hubungan yang lebih baik dengan orang lain. Dijelaskan lebih lanjut oleh Adler dan Fagley (2005) mengatakan bahwa apresiasi dipandang dapat memberikan dampak yang signifikan pada kepuasan hidup yang merupakan komponen kognitif dari *subjective well-being*. Dikuatkan penelitian yang dilakukan Kim dkk (2018) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dapat meningkatkan *subjective well-being* pada individu.

Menurut Diener (2009) individu yang mempunyai emosi positif seperti perasaan menyenangkan akan memiliki gairah dan kepuasan hidup yang tinggi hal tersebut merupakan bagian dari *subjective well-being* menuju ke arah yang positif. Dijelaskan lebih lanjut dalam penelitian Diener dkk (1997) menunjukkan bahwa individu yang memiliki *subjective well-being* tinggi apabila sering merasakan kepuasan hidup seperti merasakan emosi positif bahagia dan kasih sayang, dan sedikit merasakan emosi negatif seperti sedih dan marah. Diener dan Seligman (2004) juga mengatakan bahwa bentuk

perilaku individu dengan *subjective well-being* yang tinggi akan lebih percaya diri, dapat menjalin hubungan sosial yang lebih positif, dan meningkatkan kinerja.

Sebaliknya, *perceived organizational support* yang rendah ditunjukkan dengan karyawan menilai bahwa gaji atau tunjangan yang kurang layak, kondisi kerja yang tidak memadai, kurangnya apresiasi dan dukungan dari perusahaan terhadap kinerja karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). *Perceived organizational support* yang rendah ditunjukkan dengan kurangnya perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dan kegagalan organisasi dalam memenuhi tanggung jawabnya sehingga memicu perilaku marah dan rasa jengkel di tempat kerja (Ford dkk, 2018). Kemarahan memediasi hubungan *perceived organizational support* yang negatif dan akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan dan absen kerja, kemarahan juga memediasi hubungan *perceived organizational support* yang negatif dengan kesejahteraan seseorang (O'Neill dkk, 2009).

Hal ini tentunya akan berhubungan pada *subjective well-being* individu, individu dengan *subjective well-being* yang rendah, memandang rendah hidupnya dan menganggap peristiwa yang terjadi sebagai hal yang tidak menyenangkan, oleh sebab itu timbul emosi yang tidak menyenangkan seperti kecemasan, depresi dan kemarahan (Myers & Diener, 1995). Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh pada *subjective well-being*.

Perbedaan penelitian ini dengan yang lainnya yaitu pada penelitian Fadillah (2019) yang berjudul pengaruh *work engagement*, *perceived organizational support* dan *optimism* terhadap *subjective well-being* serta pada penelitian Yu dkk (2019) yang berjudul moderating role of *self-esteem* between *perceived organizational support* and *subjective well-being* in chinese nurses menunjukkan bahwa kedua penelitian tersebut menggunakan variable bebas dan variabel terikat yang sama dengan penelitian ini. Akan tetapi, subjek yang digunakan dalam penelitian ini berbeda. Dimana dalam penelitian Fadillah (2019) menggunakan subjek pekerja yang bekerja di PT. Industrial Chemitomo Nusantara dan subjek yang digunakan dalam penelitian Yu dkk (2019) adalah perawat di China. Sedangkan penelitian ini lebih menggunakan anggota Ditsamapta yang berdinis pada Polda D.I.Y dengan subjek mayoritas pria. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan *subjective well-being* pada anggota polisi Ditsamapta Polda D.I.Y?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *subjective well-being* pada anggota Ditsamapta Polda D.I.Y.

## 2. Manfaat penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis :

### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih untuk pengembangan wawasan dan keilmuan di bidang psikologi, khususnya bagi Psikologi Industri dan Organisasi terkait variabel *perceived organizational support* dan *subjective well-being*.

### b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemahaman bagi anggota polisi yang berdinasi di Direktorat Samapta mengenai hubungan antara *perceived organizational support* dengan *subjective well-being* pada anggota Ditsamapta, sehingga dapat menjadi acuan dalam menumbuhkan dan memaksimalkan *subjective well-being* dengan melalui *perceived organizational support*.