**HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN SUBJECTIVE WELL-BEING PADA ANGGOTA DIREKTORAT SAMAPTA POLDA D.I.Y**

**THE *RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT WITH SUBJECTIVE WELL-BEING IN MEMBERS OF THE DIRECTORATE OF SAMAPTA POLDA D.I.Y***

**Mahendra Amboro1, Sowanya Ardi Prahara2**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta1,2

18081713@student.mercubuana-yogya.ac.id1, sowanya.hara@yahoomail.com2

**Abstrak**

Bekerja sebagai Polisi merupakan pekerjaan yang dipenuhi dengann 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 subjektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *subjective well-being* pada anggota polisi Direktorat Samapta Polda D.I.Y. Hipotesis yang diajukan adalah ada ada hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *subjective well-being* pada anggota Direktorat Samapta Polda D.I.Y. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 100 orang dengan karakteristik subjek yaitu anggota Direktorat Samapta Polda D.I.Y yang berusia 19 – 58 tahun, dan telah bekerja minimal 1 tahun. Metode pengumpulan data menggunakan skala *subjective well-being* dan skala *perceived organizational support*. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi Spearman-*rho*. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi Rxy = 0,749 (p < 0,050) yang berarti ada hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *subjective well-being*. Maka dari itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *subjective well-being* pada anggota polisi Direktorat Samapta Polda D.I.Y. Diterimanya hipotesis ini menunjukkan nilai koefisien determinasi (R²) = 0,603 yang berarti sumbangan efektif *perceived organizational* support memiliki kontribusi sebesar 60,3% terhadap *subjective well-being* dan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

***Kata Kunci:*** *perceived organizational support, subjective well-being*

***Abstract***

*Working as a Police officer is a job filled with high stressors and traumatic events because you are often exposed to physical danger and witness events that endanger others such as violence, fading situations and seeing corpses. Such difficult and dangerous working conditions can affect subjective well-being. This study aims to determine the relationship between perceptions of organizational support and subjective well-being of members of the Directorate of Samapta Polda D.I.Y. The hypothesis put forward is that there is a positive relationship between perceptions of organizational support and subjective well-being of members of the Directorate of Samapta Polda D.I.Y. The subjects in this study totaled 100 people with the characteristics of the subject, namely members of the Directorate of Samapta Polda D.I.Y aged 19-58 years, and had worked for at least 1 year. Methods of data collection using the scale subjective well-being and perceived organizational support scale. The data analysis technique uses Spearman-rho correlation analysis. Based on the results of data analysis, the correlation coefficient was obtained Rxy = 0.749 (p < 0.050) which means that there is a positive relationship between perceptions of organizational support and subjective well-being. Therefore, the hypothesis put forward in this study is accepted, that there is a positive relationship between perceptions of organizational support and subjective well-being of members of the Directorate of Samapta Polda D.I.Y. Acceptance of this hypothesis shows the value of the coefficient of determination (R²) = 0.603, which means that the effective contribution of perceived organizational support has a contribution of 60.3% to subjective well-being and the remaining 39.7% is influenced by other factors not examined in this study.*

***Keywords:*** *perceived organizational support, subjective well-being*

**PENDAHULUAN**

Saat 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.

Direktorat Samapta 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 demontrasi, 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. 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). *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.

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. 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%).

*Subjective well-being* pada polisi 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 pendapatan, umur dan jenis kelamin, kesehatan, pernikahan, dukungan sosial. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well-being*, salah satunya faktor dukungan sosial. Menurut Johnson & Jhonson (1991) 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).

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) *perceived organizational support* merupakan keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan karyawannya. Rhoades dan Eisenberger (2002) mengemukakan aspek-aspek dari *perceived organizational support* yaitu keadilan, *supervisor support*, dan imbalan serta kondisi kerja. 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*. 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 meningkatkaan 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* pada 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.*

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *subjective well-being* pada anggota polisi Ditsamapta Polda D.I.Y. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *subjective well-being* pada anggota Direktorat Samapta Polda D.I.Y. Semakin positif *perceived organizational support* maka semakin tinggi *subjective well-being*, sebaliknya semakin negatif *perveived organizational support* maka semakin rendah *subjective well-being*.

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah anggota Direktorat Samapta Polda D.I.Y yang berusia 19-58 tahun dan lama bekerja minimal 1 tahun. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala *Subjective Well-Being* yang disusun oleh Akhtar (2019) berdasarkan aspek-aspek *subjective well-being* yang dikemukakkan oleh Diener (2009) dan Skala Perceived Organizational Support yang disusun oleh Alkasim dan Prahara (2019) berdasarkan aspek-aspek perceived organizational support yang dikemukkan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi Spearman-*rho* (rank spearman correlation coefficient) yang dikembangkan oleh Charles Spearman (1908) dengan bantuan SPSS 22.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Responden pada penelitian terdiri dari 100 anggota Ditsamapta Polda DIY. Tabel 1 menyajikan sebaran responden berdasarkan pangkat, tabel 2 menyajikan sebaran responden berdasarkan usia, dan tabel 3 menyajikan responden berdasarkan lama bekerja. Selanjutnya peneliti melakukan uji normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis.

Tabel 1.

Sebaran Responden Berdasarkan Pangkat

|  |  |
| --- | --- |
| Jenis Pekerjaan | Jumlah Subjek |
| Bripda (Brigadir Polisi Dua) | 62 Orang |
| Briptu (Brigadir Polisi Satu) | 20 Orang |
| Brigadir (Brigadir Polisi) | 11 Orang |
| Bripka (Brigadir Kepala)Aipda (Ajun Inspektur Polisi Dua) | 5 Orang2 Orang |
| Jumlah Total | 100 Orang |

Tabel 2.

Sebaran Responden Berdasarkan Usia

|  |  |
| --- | --- |
| Usia | Jumlah Subjek |
| 19 – 23 | 57 Orang |
| 24 – 28 | 26 Orang |
| 29 – 33 | 10 Orang |
| 34­ – 3839 – 43 | 6 Orang1 Orang |
| Jumlah Total | 100 Orang |

Tabel 3.

 Sebaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja

|  |  |
| --- | --- |
| Lama Bekerja | Jumlah Subjek |
| 1 – 5 Tahun | 67 Orang |
| 6 – 10 Tahun | 15 Orang |
| 11 – 15 Tahun | 10 Orang |
| 16 – 20 Tahun21 – 25 Tahun | 7 Orang1 Orang |
| Jumlah Total | 100 Orang |

Tabel 4.

Kategorisasi Skor Skala *Subjective Well-Being*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | F | Presentase |
| Tinggi | X > (µ + 1σ) | X > 31,6 | 84 | 84% |
| Sedang | μ - 1σ ≤ X < μ + 1σ | -1,6 ≤ X ≤ 31,6 | 16 | 16% |
| Rendah | X < (µ - 1σ) | X < -1,6 | 0 | 0% |
|  |  | Total | 100 | 100% |

Tabel 5.

Kategorisasi Skor Skala *Perceived Organizational Support*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Presentase |
| Positif | X > (µ + 1σ) | X > 45 | 73 | 73% |
| Netral | μ - 1σ ≤ X < μ + 1σ | 30 ≤ X ≤ 45 | 27 | 27% |
| Negatif | X < (µ - 1σ) | X < 30 | 0 | 0% |
|  |  | Total | 86 | 100% |

Pada variabel *subjective well-being* di atas, dikategorikan menjadi 3 yaitu tinggi, sedang dan rendah. Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu kategori tinggi sebesar 84% (84 subjek), kategori sedang sebesar 16% (16 subjek) dan kategori rendah 0% (0 subjek). Sedangkan variabel *perceived organizational support* di atas, dikategorikan menjadi 3 yaitu positif, netral dan negatif. Hasil kategorisai berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil kategori positif sebesar 73% (27 subjek), kategori netral sebesar 27% (27 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek).

Dari hasil uji normalitas didapatkan pada variabel *subjective well-being* diperolehKS-Z = 0,125 dengan (p < 0,050). Sedangkan pada variabel *perceived organizational support* diperoleh KS-Z = 0,081 dengan (p > 0,050). Data tersebut menunjukkan skor variabel *subjevtive well-being* terdistribusi secara tidak normal dan skor variabel *perceived organizational support* terdistribusi secara normal. Hasil uji linearitas variabel *subjective well-being* dan *perceived organizational support* diperoleh nilai koefisien linear F = 183,824 (p < 0,000) yang berarti hubungan antara *subjective well-being* dan *perceived organizational support* merupakan hubungan yang linear.

Berdasarkan hasil analisis korelasi Spearman-*rho* diperoleh koefisien Rxy = 0,749 dengan (p ≤ 0,050). Sugiyono (2016) mengungkapkan bahwa nilai korelasi Rxy = 0,749 menunjukkan tingkat hubungan kedua variabel tersebut termasuk dalam kategori kuat karena berada pada interval 0,60 – 0,799. Adanya korelasi tersebut menunjukkan terdapat hubungan positif antara *subjective well-being* dengan *perceived organizational support*. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini juga menunjukkan koefisien determinasi R2 = 0.603 yang menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational* support memiliki kontribusi sebesar 60,3% terhadap *subjective well-being* dan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

*Perceived organizational support* merupakan variabel yang dapat memberikan sumbangan positif terhadap *subjective well-being*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadillah (2019) yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berkorelasi positif dengan *subjective well-being*. Adanya hubungan ini menandakan bahwa setiap aspek dari perceived organizational support memberikan sumbangan terhadap subjective well-being. Ryff dan Heidrich (1997) menjelaskan bahwa individu yang memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi mempunyai hubungan sosial yang baik dan menerima dukungan sosial dari lingkungannya. Dukungan sosial yang diberikan berupa arahan dan dukungan emosional dalam menghadapi konflik yang mempengaruhi *subjective well-being* (Hildisch dkk, 2015)*.* Dalam penelitian Kim dkk (2018) menjelaskan  *perceived organizational support* dapat mencukupi kebutuhan sosioemosional karyawan dengan menjalin hubungan yang harmonis dengan organisasinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa *perceived organizational support* menjadi salah satu faktor terwujudnya *subjective well being*.

*Perceived organizational support* merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi, memberi dukungan, dan memberikan kepedulian pada kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dijelaskan lebih lanjut olehnya organisasi yang tidak menunjukkan dukungan pada karyawannya, maka hasil kerja karyawan yang didapat kurang memuaskan, karena karyawan akan cenderung melihat tugas yang diberikan tidak menyenangkan. Sebaliknya apabila organisasi menunjukkan dukungannya kepada karyawan, maka hasil kerja yang didapatkan akan lebih memuaskan. Adapun aspek *perceived organizatonal support* menurut Rhoades dan Eisenberger, (2002) yaitu, *fairness*, *supervisor support*, imbalan dan kondisi kerja.

*A*spek *Fairness* atau keadilan merupakan keadilan yang menyangkut mengenai metode yang digunakan untuk mengalokasikan distribusi sumber daya diantara karyawan meliputi penghargaan dan kesejahteraan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Karyawan akan merasa kebutuhannya terpenuhi di tempat kerja apabila karyawan diperlakukan sama atau adil oleh organisasinya (Pricilia & Rostiana, 2018). Tortia (2008) menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan berkaitan erat dengan keadilan prosedural. Lebih lanjut dijelaskan olehnya, keadilan prosedural memberikan efek positif pada kesejahteraan. Keadilan juga penting dalam menentukan kualitas hidup karyawan dalam organisasi. Dikuatkan dengan Colquitt, dkk (2013) menyatakann bahwa keadilan prosedural memberikan pengaruh pada afek positif dan afek negatif pada individu. Karyawan yang memiliki suatu peristiwa yang adil akan merasakan afek positif yang berupa bahagia dan puas (Mullen, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan organisasi mendistibusikan sumber daya secara adil dan merata pada anggota. Organisasi memikirkan dan mempunyai kriteria yang jelas dalam menaikkan jabatan anggota. Selain itu organisasi juga memberikan fasilitas yang sama terhadap anggota. Serta organisasi memperlakukan anggota satu sama dengan dengan anggota lainnya dan memberikan beban kerja yang sama kepada anggota. Hal inilah yang membuat anggota Ditsamapta menilai bahwa organisasi adil dan rata dalam pendistibusian sumber daya, sehingga anggota Ditsamapta merasa lebih dihargai akan usaha dan kontribusinya, menjadi lebih percaya pada organisasinya, merasa puas dan bahagia dengan pencapaian hidupnya dan membuat anggota Ditsamapta memiliki semangat yang lebih dalam bekerja.

Aspek Supervisor support adalah penilaian karyawan mengenai seberapa jauh atasan menghargai kontribusi dan kesejahteraan karyawannya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Menurut Shanock dan Eisenberger (2006) karyawan yang mempersepsikan atasan yang senang membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menolong karyawan yang sedang kesulitan merupakan bentuk supervisor support yang positif. Dijelaskan oleh Pacheco dkk (2022) bahwa supervisor support yang dipersepsikan positif akan memunculkan semangat karyawan sehingga dapat saling membantu dan mempercayai antar karyawan dan menciptakan jalinan yang baik diantara karyawan. Penelitian Guenter dkk (2014) mengungkapkan bahwa *supervisor support* dapat meningkatkan afek postif seperti perasaan senang dalam dalam bekerja, semangat dalam mengerjakan tugas, dan nyaman saat bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan subjek merasa bahwa atasan memberikan arahan kepada anggota, menghargai kontribusi anggota, terbuka akan pendapat anggota, dan memberikan solusi pada anggota. Anggota ditsamapta yang mendapat perlakuan tersebut merasa lebih semangat dan senang dalam bekerja. Anggota memiliki perasaan dihargai ketika bekerja, dan menjalin hubungan yang baik pada atasan dan anggota.

Aspek imbalan dan kondisi kerja adalah apresiasi atau penghargaan yang diberikan organisasi terhadap kontribusi karyawannya yang berkaitan dengan pengakuan, gaji, kesempatan promosi, dan keamanan dalam bekerja (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dijelaskan lebih lanjut olehnya karyawan yang menilai imbalan dan kondisi kerja yang tinggi di tunjukkan dengan karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan organisasi, promosi jabatan, merasa aman di tempat kerja, kondisi tersebut akan membuat karyawan mempertakankan kinerjanya. Fagley (2012) mengatakan bahwa apresiasi yang diberikan oleh organisasi berupa gaji, promosi, atau pelatihan dapat mempengaruhi kepuasan hidup karyawan.

Berdasarkann hasil penelitian yang menunjukkan subjek menilai organisasi memperhatikan kesejahteraan anggotanya, memberikan pelatihan yang sesuai dengan kriteria, perusahaan memberi bantuan kepada anggota yang mengalami kesulitan. Organisasi juga memberikan kenyamanan agar anggota tidak pindah tempat kerja. Subjek yang mempersepsikan imbalan dan kondisi kerja secara positif menjadi lebih semangat dan senang dalam bekerja.

Hasil penelitian diperoleh koefisien determinasi (R2) adalah 0,603 yang menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational* support memiliki kontribusi sebesar 60,3% terhadap *subjective well-being* dan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun kategorisasi *subjective well-being* yaitu diperoleh hasil kategori tinggi sebesar 84% (84 subjek), kategori sedang sebesar 16% (16 subjek) dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Sedangkan kategorisasi variabel *perceived organizational support* diperoleh hasil kategori positif sebesar 73% (73 subjek), kategori netral sebesar 27% (27 subjek), dan kategori negatif 0% (0 subjek).

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *subjective well-being* pada anggota Ditsamapta. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin tiggi pula *subjective well-being*. Sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support* maka semakin rendah pula *subjective well-being*. Sedangkan dari katergorisasi dapat dikatakan bahwa sebagian besar anggota Ditsamapta memiliki tingkat *perceived organizational support* dan *subjective well-being* yang tinggi.

Hasil penelitian ini bermanfaat bagi anggota Ditsamapta disarankan untuk dapat meningkatkan *subjective well-being* yang dimiliki. Salah satu caranya dengan membangun dan meningkatkan *perceived organizational support*. Adapun caranya yaitu meningkatkan penilaian positif terhadap instansi mengenai keadilan yang diberikan instansi pada anggota, menjaga hubungan yang baik dengan atasan dan rekan-rekan, serta menghargai dan mengapresiasi imbalan dan kondisi kerja yang diberikan oleh instansi. Sedangkan Bagi instansi, disarankan untuk meningkatkan *subjective well-being* pada anggota Ditsamapta Polda DIY. Salah satu caranya dengan membentuk dan meningkatkan *perceived organizational support* (keadilan, *supervisor support*, imbalan dan kondisi kerja) untuk anggota Ditsamapta. Adapun caranya meningkatkan keadilan yaitu instansi mendistribusikan sumber daya secara adil dan merata, berikan fasilitas yang sama terhadap anggota. Kemudian untuk meningkatkan *supervisor support* atau dukungan atasan yaitu atasan menghargai kontribusi anggota, atasan mendengarkan pendapat karyawan dan terbuka pada anggota lalu berikan solusi yang positif untuk anggota. Sedangkan untuk meningkatkan persepsi imbalan dan kondisi kerja yaitu instansi memperhatikan kesejahteraan anggotanya dengan memberikan upah atau gaji yang sesuai, berikan fasilitas yang memadai sehingga anggota akan merasa nyaman dan dapat menunjang pekerjaannya sehingga dapat memunculkan *subjective well-being.* Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengungkap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *subjective well-being*. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *subjective well-being* diantaranya adalah kepribadian, demografis, dan hubungan sosial.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adegbile, D. P. (2017). Policing through an American prism. *Yale Law Journal*, *7*(126), 2222–2259.

Adler, M. G., & Fagley, N. S. (2005). Appreciation: Individual differences in dinding value and meaning as a unique predictor of subjective well-being. *Journal of Personality*, *73*(1), 79–114. https://doi.org/DOI:10.1111/j.1467-6494.2004.00305.x.

Akhtar, H. (2019). Evaluasi properti psikometris dan perbandingan model pengukuran konstruk subjective well-being. *Jurnal Psikologi*, *18*(1), 29. https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jp.18.1.29-40.

Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2019). Hubungan perceived organizational support dan job characteristic dengan employee engagement pada karyawan bank x kabupaten berau. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, *4*(2), 185–194. https://doi.org/doi:10.22373/PSIKOISLAMEDIA.V4I2.5169.

Diener, E. (2009a). Personality and Subjective Well-Being. *Social Indicators Research Series*, *2*(27), 11–58. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6.

Diener, E. (2009b). Subjective well-being. *Social Indicators Research Series*, *27*(2), 11–58. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6.

Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2005). Subjective Well-Being: The science of happiness and life satisfaction. In *Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0017.

Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, *5*(1), 1–31. https://doi.org/DOI: 10.1111/j.0963-7214.2004.00501001.x.

Fadillah, M. I. (2019). *Pengaruh work engagement, perceived organizational support dan optimism terhadap subjective well-being*. http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/50274.

Ford, M., Wang, Y., Jin, J., & Eisenberger, R. (2018). Chronic and episodic anger and gratitude toward the organization : Relationship with organizational and supervisor supportiveness and extrarole behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, *23*(2), 175–187. https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.1037/ocp0000075.

Hartanti. (2011). *Faktor-faktor pendukung kesejahteraan subjektif pekerja*. Universitas Gadjah Mada.

Hildisch, A. K., Froese, F. J., & Pak, Y. S. (2015). Employee responses to a cross\_border acquisition in south korea: The role of social support from different hierarchical levels. *Asian Business and Management*, *14*(4), 327–347. https://doi.org/https://doi.org/10.1057/abm.2015.12.

Kim, D., Moon, C. W., & Shin, J. (2018). Linkages between empowering leadership and subjective well-being and work performance via perceived organizational and co-worker support. *Leadership and Organization Development Journal*. https://doi.org/https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2017-0173.

Kuykendall, L., & Tay, L. (2015). Employee subjective well-being and physiological functioning: An integrative model. *Health Psychology Open*, *2*(1), 205510291559209. https://doi.org/10.1177/2055102915592090.

Mullen, E. (2013). The reciprocal relationship between affect and perceptions of fairness. *Distributive and Procedural Justice: Research and Social Applications*, 15–37.

Myers, D., & Diener, E. (1995). Who is happy? psychological science. *Psychological Science*, *6*, 10–19. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1995.tb00298.x.

O’Neill, O. A., Vandenberg, R. J., DeJoy, D. M., & Wilson, M. G. (2009). Exploring relationships among anger, perceived organizational support, and workplace outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, *14*(3), 318–333. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/a0015852.

POLRI. (2006). *Buku pedoman pelaksanaan tugas bintara Polri di lapangan*. Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pricilia, V. W., & Rostiana, R. (2018). Peran keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan dan pemberdayaan psikologis terhadap keinginan untuk menetap (intention to stay). *Jurnal Muara Ilmu Sosial Humaniora*, *2*(1), 359. https://doi.org/DOI:10.24912/jmishumsen.v2i1.1627.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, *87*(4), 698–714. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698.

Rizaty, M. A. (2022). *Berapa jumlah polisi di Indonesia?* DataIndonesia.Id. https://dataindonesia.id/ragam/detail/berapa-jumlah-polisi-di-indonesia.

Ryff, C. D., & Heidrich, S. M. (1997). Experience and well-being: Explorations on domains of life and how they matter. *International Journal of Behavioral Development*, *20*(2), 193–206. https://doi.org/https://doi.org/10.1080/016502597385289.

Schneider, S. L. (2001). In search of realistic optimism: Meaning, knowledge, and warm fuzziness. *American Psychologist*, *56*(3), 250–263. https://doi.org/DOI:10.1037/0003-066X.56.3.250.

Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates’ perceived supervisor aupport, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology*, *91*(3), 689–695. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.689.

Tortia, E. C. (2008). Worker well-being and perceived fairness: Survey-based findings from italy. *Journal of Socio-Economics*, *37*(5), J. Socio. Econ. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.socec.2007.10.005.

Wicaksana, H. Y., & Shaleh, A. R. (2017). Pengaruh optimisme dan social support terhadap subjective well-being pada anggota bintara pelaksana polri. *Journal of Psychology*, *22*(2), 241–254.