

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Organisasi merupakan suatu sistem sosial yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu melalui kerja sama antar individu yang memiliki peran, tanggung jawab, dan fungsi yang berbeda-beda. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh sumber daya material atau struktur formal semata, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankan organisasi tersebut. Individu sebagai anggota organisasi tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, melainkan juga sebagai subjek psikologis yang memiliki perasaan, persepsi, dan pengalaman emosional selama bekerja (Robbins & Judge, 2017).

Bakker & Demerouti (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja yang positif, seperti keterlibatan, kepuasan, dan perasaan bermakna dalam bekerja, berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja individu maupun keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, organisasi tidak lagi hanya dituntut untuk mengatur pekerjaan secara teknis, tetapi juga menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan individu dapat berfungsi secara optimal.

Pendekatan yang menekankan bahwa kinerja optimal dan keberlangsungan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila individu merasakan pengalaman kerja yang positif, bermakna, dan memuaskan secara psikologis (Diener et al., 2018). Dengan demikian, pengalaman subjektif individu selama bekerja menjadi aspek yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan organisasi.

Dalam kehidupan kerja sehari-hari, individu tidak hanya menghadapi tuntutan tugas dan target organisasi, tetapi juga mengalami berbagai reaksi emosional dan kognitif terhadap pekerjaannya. Pengalaman tersebut dapat berupa perasaan antusias, terlibat, puas, maupun sebaliknya. Penelitian dalam bidang psikologi kerja menunjukkan bahwa pengalaman emosional positif dalam bekerja berkontribusi terhadap peningkatan motivasi, keterlibatan, serta kesehatan mental individu (Bakker & Oerlemans, 2011). Kondisi ini menegaskan bahwa bekerja bukan hanya aktivitas ekonomi, tetapi juga proses psikologis yang memengaruhi kualitas hidup individu.

Salah satu konsep yang banyak dikaji dalam konteks pengalaman emosional positif di tempat kerja adalah kebahagiaan kerja. Fisher (2010) mendefinisikan kebahagiaan kerja sebagai pengalaman afektif positif yang bersifat menyeluruh terhadap pekerjaan, yang mencakup kepuasan kerja, keterlibatan dalam pekerjaan, komitmen afektif terhadap organisasi, serta perasaan bahwa pekerjaan memiliki makna. Kebahagiaan kerja tidak hanya berfungsi sebagai indikator kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga memiliki implikasi penting bagi organisasi, seperti meningkatnya kinerja, loyalitas, serta perilaku kerja positif.

Pada beberapa profesi dengan tuntutan kerja tinggi dan risiko besar, individu tetap dapat menunjukkan tingkat keterlibatan dan kepuasan kerja yang tinggi apabila mereka mampu menemukan makna serta keterhubungan psikologis dengan tugas yang dijalani (Seligman, 2011; Fisher, 2010). Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan dengan tekanan tinggi tidak secara otomatis menghasilkan kondisi psikologis negatif.

Kepolisian merupakan salah satu organisasi publik yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan fisik, mental, dan emosional yang tinggi. Tugas kepolisian mencakup penegakan hukum, pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, serta pelayanan kepada masyarakat yang sering kali dilakukan dalam situasi penuh tekanan dan ketidakpastian. Personel kepolisian berpotensi mengalami stres kerja, kelelahan emosional, dan tekanan psikologis akibat beban tugas, jam kerja yang panjang, serta paparan terhadap konflik sosial (Violanti et al., 2017; Prasetyo & Wibowo, 2018).

Setyawan dan Tobing (2022) menemukan bahwa kebahagiaan kerja dalam konteks pekerjaan berisiko tinggi dipengaruhi oleh kepuasan individu terhadap pekerjaannya, dengan kontribusi mencapai 68,8%. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Naibaho dan Yusra (2023), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi erat dengan *subjective well-being* suatu konsep yang sering dikaitkan dengan kebahagiaan. Dalam lingkup organisasi, kebahagiaan kerja juga didukung oleh faktor interpersonal, seperti hubungan yang kuat antar rekan kerja serta komunikasi yang efisien (Putri, Anindita, dan Safa, 2024). Namun, untuk mencapai kebahagiaan kerja bukanlah hal yang mudah, terutama dalam profesi kepolisian yang memiliki tekanan tinggi dan tuntutan sosial yang besar.

Wadrianto (2023) mencatat bahwa individu yang mengalami ketidakpuasan kerja, keresahan, atau merasa kurang bermakna cenderung memiliki tingkat kebahagiaan kerja yang rendah. Dalam konteks kepolisian, faktor-faktor tersebut semakin kompleks dengan adanya tuntutan jam kerja yang panjang, ekspektasi

publik yang tinggi, serta keterbatasan fasilitas kesejahteraan, terutama dalam aspek kesehatan mental.

Direktorat Samapta Polda X merupakan salah satu satuan kerja kepolisian yang memiliki tugas pokok dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat. Personel Direktorat Samapta dituntut untuk menjalankan tugas-tugas operasional yang bersifat rutin maupun situasional, dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi. Dalam menjalankan tugas tersebut, personel tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan teknis, tetapi juga kondisi psikologis yang mendukung, seperti fokus, keterlibatan, serta kemampuan menikmati proses kerja.

Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan adanya isu mendasar terkait tingkat kebahagiaan kerja dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan. Maka dari itu, penting untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai bagaimana kebahagiaan kerja terbentuk dan dipertahankan dalam profesi kepolisian. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor penentu kebahagiaan kerja, diharapkan organisasi dapat membentuk strategi manajemen yang tidak hanya berorientasi pada kinerja, tetapi juga pada kesejahteraan psikologis anggotanya.

Untuk itu peneliti melakukan wawancara terhadap delapan personel Direktorat Samapta POLDA X, pada tanggal 25 Mei 2025, di lingkungan POLDA X dengan menggunakan pedoman wawancara semi terstruktur untuk menggali pengalaman kebahagiaan dalam bekerja, berdasarkan teori kebahagiaan kerja menurut Fisher (2010). Dalam pendekatan ini, kebahagiaan di tempat kerja dipahami sebagai hasil dari reaksi emosional terhadap kejadian-kejadian kerja, kepuasan secara keseluruhan terhadap pekerjaan, serta perasaan bahwa pekerjaan

memiliki makna personal.

Salah satu bentuk kebahagiaan yang muncul dari hasil wawancara berkaitan dengan momen-momen kecil yang bersifat emosional, seperti ketika responden menyeberangkan anak-anak sekolah di pagi hari. Pada saat patroli atau menjumpai masyarakat dan anak-anak yang ramah dinilai membawa suasana positif yang membantu membangun semangat sejak awal hari kerja. Kejadian-kejadian ini, meskipun tampak sepele, memiliki dampak emosional yang kuat dan secara tidak langsung memperkuat rasa bahagia dalam menjalani hari kerja.

Sedangkan ketidakbahagiaan kerja dialami oleh sebagian personel, terlihat dari rendahnya kepuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan. Beberapa anggota mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi, kurangnya penghargaan, dan sistem jenjang karier yang tidak transparan membuat merasa tidak dihargai. Secara keseluruhan, data yang diperoleh dari wawancara ini memperlihatkan bahwa aspek-aspek kebahagiaan kerja sebagaimana dikemukakan oleh Fisher tampak jelas dalam kehidupan sehari-hari para personel Direktorat Samapta.

.Fisher (2010) mengidentifikasi bahwa kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang berasal dari dalam individu maupun dari lingkungan kerja, seperti karakteristik pekerjaan, hubungan sosial di tempat kerja, kejelasan peran, sistem penghargaan, dan keseimbangan kehidupan kerja. Faktor-faktor tersebut bukan hanya berperan dalam membentuk kebahagiaan kerja, tetapi juga memiliki hubungan erat dengan kemungkinan munculnya pengalaman *flow at work*.

Penelitian Liu dkk, (2023) menegaskan bahwa *flow* di tempat kerja memiliki dampak positif bagi kesejahteraan pribadi pekerja, yang tentunya berpengaruh pada

kebahagiaan kerja. Meskipun *flow* memberikan dampak positif, faktor lain seperti dukungan sosial dan kepemimpinan yang baik turut memengaruhi bagaimana *flow* bisa meningkatkan kebahagiaan kerja.

Konsep *Flow* pertama kali diperkenalkan oleh Csikszentmihalyi (1990), yang mendefinisikan *Flow* sebagai pengalaman optimal yang terjadi ketika tantangan yang dihadapi oleh individu seimbang dengan keterampilan yang dimilikinya. Dalam keadaan ini, individu merasa sangat terfokus dan terlibat dalam aktivitas yang dijalani, sehingga menghilangkan perasaan cemas atau bosan. *Flow* ditandai oleh perasaan bahwa waktu berlalu dengan cepat, hilangnya kesadaran diri yang berlebihan, serta keseimbangan antara tantangan pekerjaan dan keterampilan pribadi. (Bakker, 2008; Salanova dkk., 2014; Peifer dkk., 2022)

Penelitian empiris yang mengkaji hubungan antara *flow at work* dan kebahagiaan kerja pada personel kepolisian, khususnya di lingkungan Direktorat Samapta Polda X, masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada konteks organisasi bisnis atau sektor swasta. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kekosongan kajian ilmiah terkait pengalaman psikologis positif dalam konteks organisasi kepolisian.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka peneliti berkeinginan untuk meneliti secara mendalam dengan judul **“Hubungan Antara *Flow At Work* dan Kebahagiaan Kerja Pada Personel Direktorat Samapta Polda X”**. Selanjutnya peneliti merumuskan masalah yang akan diangkat dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu : Bagaimana hubungan antara *flow at work* dengan kebahagiaan kerja personel Ditsamapta Polda X?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian ini, adapun tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *flow at work* dan kebahagiaan kerja pada Pegawai Direktorat Samapta POLDA X.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya kajian di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya terkait peran *flow at work* dalam meningkatkan kebahagiaan kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas kesejahteraan psikologis dalam konteks pekerjaan berisiko tinggi.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi Direktorat Samapta POLDA X mengenai pentingnya menciptakan pengalaman kerja yang mendukung munculnya *flow*, sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kebahagiaan kerja personel. Temuan ini dapat menjadi dasar pertimbangan dalam merancang intervensi atau kebijakan internal yang mendukung kesejahteraan anggota.