

## **HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN SUBJECTIVE WELL-BEING PADA ANGGOTA KORPS BRIGADE MOBIL**

**Dwi Angreni Darwis**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya  
dwidarwis16010664020@mhs.unesa.ac.id

**Muhammad Syafiq**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya  
muhammadsyafiq@unesa.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti kaitan kepuasan kerja terhadap *subjective well-being* pada anggota korps Brigade Mobil Polda "X". Subjek dalam penelitian ini adalah 170 anggota korps Brigade Mobil Polda "X" di Sulawesi Selatan. Dalam melakukan pengumpulan data digunakan skala kepuasan kerja dan skala *subjective well-being*. Data dianalisis menggunakan *Pearson Product Moment* dengan *software SPSS 24.0 for Windows*. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada sampel penelitian ini yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan nilai koefisien korelasi 0,804 ( $r = 0,804$ ). Hasil penelitian ini mengisyaratkan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja pada anggota Brigade Mobil yang menjadi sampel penelitian ini, maka *subjective well-being* juga semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah nilai kepuasan kerja pada sampel penelitian ini, maka *subjective well-being* juga akan menurun.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, *Subjective Well-Being*

### **Abstract**

*The study aims to research the job satisfaction relation to the subjective well-being on members of the "x" corps brigade mobil polda. The subject of this study is 170 members of the "x" brigade mobil polda of south sulawesi. This study use a scale of job satisfaction and a scale of subjective well-being. The data was analyzed using Pearson product moment with a 24.0 SPSS software. Research shows that there is a significant link between job satisfaction and subjective studies on this sample that is shown with the value of 0,000 ( $p < 0.05$ ) and the coefficient value of correlation 0.804 ( $r = 0.804$ ). The result suggests that the higher the value of job satisfaction on the members of the brigade mobil are the sample, and then subject matter increases. Conversely, the lower the value of job satisfaction on this research sample, then the subject matter will also go down.*

**Keyword:** Job Satisfaction, *Subjective Well-being*

### **PENDAHULUAN**

Profesi dalam bidang keamanan seringkali menuntut waktu dan beban kerja yang tinggi. Karakteristik kerja seperti ini seringkali memberikan tuntutan pekerjaan yang berat. Anggota kepolisian merupakan profesi bidang keamanan yang pada umumnya memiliki beban kerja yang berat ini. Terdapat banyak tuntutan kerja yang diberikan pada anggota polisi, sehingga membuat anggota polisi hampir tidak mengenal waktu jam kerja. Dalam hal itu anggota polisi juga diharapkan mampu dan siap kapanpun untuk menjalankan tugasnya. Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa kepolisian mengalami tuntutan dan beban kerja yang tinggi dan kemudian berimplikasi pada kepuasan kerja anggota kepolisian. Seperti pada anggota polisi pengendali massa memiliki beban kerja yang berat, karena diharuskan untuk selalu siap siaga kapanpun dibutuhkan, dapat menghadapi para demonstran yang

anarkis, dan dapat menjaga ketertiban masyarakat yang berada di lokasi demonstrasi (Hatta & Noor, 2014).

Salah satu unit (Korps) Kepolisian Republik Indonesia adalah Satuan Brigade Mobil atau biasa disingkat Satbrimob. Berbeda dengan polisi yang lain, Brimob memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi karena Brimob memiliki fungsi utama yaitu ketika menanggulangi keadaan darurat, dimana membantu tugas kepolisian kewilayahan dan menangani kejahatan yang memiliki tingkat intensitas yang tinggi dan membutuhkan aksi cepat. Berdasarkan peraturan Kapolri nomor 22 tahun 2010, Satuan Brigade Mobil (satbrimob) melaksanakan tugas pokok pada tingkat polda dan memiliki tugas dalam kegiatan penanggulangan terhadap gangguan keamanan yang berintensitas tinggi seperti penanggulangan huru-hara atau kerusuhan massa, terorisme, kejahatan yang terorganisir bersenjata api atau bahan peledak, penanganan senjata KBR, maupun pelaksanaan kegiatan SAR. menimbang tugas yang lebih

berat tersebut, anggota Brimob dapat mengalami beban kerja yang lebih menekan.

Hasil wawancara yang telah dilakukan dengan pihak anggota brimob, dengan tingginya beban kerja dihadapi sangat mempengaruhi bagaimana stres kerja terhadap kepuasan kerja personel. Mengingat tugas yang dilakukan oleh brimob diantaranya melakukan keamanan dengan intensitas tinggi di wilayah-wilayah tertentu yang mengharuskan mereka untuk jauh dari keluarga maupun kerabat dalam waktu cukup lama. Terdapat tujuh kasus bunuh diri yang dilakukan anggota polisi pada tahun 2017, dua diantara tersebut dilakukan oleh anggota brimob yang mengalami stres dikarenakan terlalu lama bertugas di daerah konflik (Republika.co.id). Pernyataan tersebut didukung oleh Neta (Ketua Presidium Indonesia Police Watch) melalui siaran pers, mengatakan bahwa beban kerja dan tekanan yang dihadapi oleh polisi mengakibatkan mereka tak bisa berpikir realistis dan mengambil jalan pintas (Republika.co.id). Dengan kasus yang telah terjadi, menurut dokter spesialis kejiwaan Lidya Heryanto, lingkungan kerja yang keras, beban kerja, tanggung jawab yang berat, dan dituntut tangguh dalam segala situasi, tidak menutup kemungkinan diwaktu tertentu mereka bisa mencapai titik terendah yang dapat berakibat fatal ketika terpicu oleh masalah (Vice.com).

Selain itu, hal yang masih sering terjadi adalah bentuk senioritas. Sehingga membuat antara personel dengan rekan kerja maupun antara personel dengan atasan menjadi hal yang dapat menghambat jalannya tugas yang dilaksanakan. Terdapat individu akan menganggap bahwa gaji yang diterima setiap bulan adalah faktor utama dalam mencapai kepuasan kerja. Namun kenyataan pada lapangan, gaji tidak selalu menjadi faktor terpenting dalam mencapai kepuasan kerja. Pemerintah telah menambahkan adanya tunjangan kinerja guna menunjang dan menaikkan motivasi serta kepuasan kerja kepada masing-masing anggota setiap bulan. Menurut Locke (dalam Judge & Klinger, 2008) kepuasan kerja didefinisikan suatu keadaan emosi yang menyenangkan sebagai hasil penilaian dari pengalaman maupun pekerjaan individu. Perasaan menyenangkan pada diri karyawan akan terlihat dari sikap positif yang akan ditunjukkan dalam melaksanakan pekerjaan dan segala kondisi yang dihadapi dalam lingkungan pekerjaannya (Handoko, 2001). Kepuasan kerja menurut Blum adalah sikap individu terhadap faktor-faktor pekerjaan dan, hubungan sosial, dan penyesuaian diri (Anoraga, 2009). Kepuasan kerja ini dapat berdampak pada perubahan kecil maupun besar dalam sikap orang secara keseluruhan terhadap pekerjaan tersebut (Judge & Klinger, 2008).

Ketika polisi menjalankan tugas melayani masyarakat diperlukan kemampuan untuk menahan ego

yang bermanfaat agar menumbuhkan rasa senang, puas dan dihargai dalam diri masyarakat. Dalam menciptakan reasa kesejahteraan dalam diri polisi, diperlukan rasa kebahagiaan dan kepuasan. Kesejahteraan tersebut dapat dicapai apabila individu mampu bekerja secara optimal. Apabila seorang polisi tidak optimal dalam menjalankan tugas akan menyebabkan kesejahteraan individu tersebut rendah. Para anggota polisi yang mengalami stres dalam melaksanakan tugasnya, akan menyebabkan kesejahteraan subjektifnya rendah (Greetha, Krishna, & Channabasann, 1998).

Individu dikatakan memiliki *subjective well-being* yang tinggi apabila individu dapat memberikan penilaian kehidupannya secara positif, mengalami kepuasan hidup, memiliki perasaan senang, dan jarang mengalami emosi yang tidak menyenangkan (Diener, Suh, & Oishi, 1997). Beberapa tahun kemudian konsep *subjective well-being* dijelaskan ulang oleh Diener, Lucas, dan Oishi (2003) yaitu evaluasi afektif dan kognitif individu dalam menilai aspek kehidupan yang terdiri dari kepuasan hidup, rasa kebahagiaan, dan rasa aman.

Wicaksana dan Shaleh (2017) dalam penelitiannya mengatakan bahwa individu perlu merasa bahagia agar dapat meningkatkan kesejahteraan subjektifnya dan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya. Terdapat beberapa kesejahteraan subjektif tidak dinilai sebagai komponen dalam kepuasan kerja. Namun pada penelitian yang dilakukan Cropanzano & Wright (dalam Rothmann, 2008) mengatakan bahwa terdapat komponen afektif kesejahteraan seperti pengalaman kerja, stres, kelelahan, dan keterlibatan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan subjektif. Semakin tinggi tingkatan penilaian individu terhadap suatu pengalaman yang dirasakan serta selaras dengan keinginan individu tersebut, maka nilai kepuasan hidup juga akan tinggi. Tingkat kepuasan kerja pada setiap individu berbeda-beda sesuai dengan bagaimana penilaian diri pada individu tersebut (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikaji oleh beberapa peneliti, didapatkan kesimpulan bahwa topik kepuasan kerja dan *subjective well-being* masih belum banyak dilakukan pada sampel anggota Brimob.

## METODE

Penelitian yang dilakukan di Satuan Brimob Polda "X" merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis korelasional. Variabel yang akan didapatkan korelasinya yaitu variabel kepuasan kerja dan variabel *subjective well-being*. Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Populasi adalah penetapan wilayah yang dilakukan oleh peneliti atas subjek yang memiliki ciri tertentu yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2010). Subjek pada penelitian ini merupakan salah satu Detasemen dari Korps Brigade Mobil yang terdapat di Pulau Sulawesi. Adapun jumlah populasi

sebanyak 200 anggota, dengan pembagian 30 anggota untuk dilakukan uji coba dan 170 anggota digunakan sebagai subjek dalam penelitian.

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel kepuasan kerja (X) sebagai variabel bebas dan variabel *subjective well-being* (Y) sebagai variabel terikat. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket. Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi pernyataan tertulis atau pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala. Pembuatan skala ini berdasarkan teori mengenai *subjective well-being* (X) dan kepuasan kerja (Y) dengan menggunakan skala *likert*. Dalam pengisian angket, akan diberikan skor yang ditentukan pada skala *subjective well-being* dan skala kepuasan kerja berdasarkan kategori dari sangat positif sampai sangat negatif pada aitem pernyataan. Dalam angket ini menggunakan skala *likert* yang terdiri dari empat pilihan jawaban yakni sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Peneliti tidak menggunakan pilihan jawaban netral atau pilihan tengah-tengah, karena dapat memiliki makna

Penelitian ini menggunakan kuesioner dari aspek kepuasan kerja dan aspek *subjective well-being* sebagai teknik pengumpulan data. Skala aspek kepuasan kerja disusun berdasarkan alau ukur *job satisfaction survey* yang dibuat oleh Spector (1985). Aspek kepuasan kerja sebelum dilaksanakan *try out* terdiri dari 9 aspek dengan 2 indikator dengan masing-masing indikator sebanyak 4 pernyataan, sehingga jumlah pernyataan dalam variabel kepuasan kerja sebanyak 72 aitem. Setelah dilakukan *try out*, jumlah pernyataan dalam aspek kepuasan kerja mendapatkan pengurangan dan tersisa 62 aitem. Aspek kepuasan kerja terdiri dari aspek gaji, aspek promosi, aspek atasan, aspek tunjangan, aspek penghargaan, aspek prosedur kerja, aspek rekan kerja, aspek pekerjaan itu sendiri, dan aspek komunikasi.

Skala aspek *subjective well-being* disusun berdasarkan komponen yang telah dijabarkan oleh Diener, Lucas, Oishi (2005), dengan rincian aspek *subjective well-being* sebelum dilaksanakan *try out* terdiri dari 2 aspek dengan aspek kognitif terdiri dari 8 indikator dan aspek afektif terdiri dari 7 indikator dengan masing-masing pernyataan 5 perindikator, sehingga jumlah pernyataan dalam variabel *subjective well-being* sebanyak 75 aitem. Setelah dilakukan *try out*, jumlah pernyataan dalam aspek *subjective well-being* mendapatkan pengurangan dan tersisa 68 aitem. Aspek *subjective well-being* sendiri ada dua, yaitu aspek kognitif dan aspek afektif.

Sebelum dilakukan teknik analisis data pada penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu terhadap aitem pada masing-masing variabel. Fungsi uji validitas ini untuk mengukur

dan mengetahui skala tersebut mampu menghasilkan data yang tepat dan benar dalam tujuan ukurnya (Azwar, 2012). Syarat yang harus dipenuhi oleh aitem pernyataan untuk bisa diteliti lebih lanjut menurut Sugiyono (2012), yaitu:

- 1) Apabila aitem-aitem tersebut memiliki nilai positif dan memiliki nilai lebih dari 0,3 ( $p \geq 0,3$ ) maka aitem pernyataan dari kuisoner adalah valid.
- 2) Apabila nilai kurang dari 0,3 ( $p < 0,3$ ) maka aitem-aitem pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software SPSS 24.0 for Windows*. Setelah dilakukan uji validitas, peneliti selanjutnya melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach* pada *software SPSS 24.0 for Windows*. Berdasarkan hasil uji coba skala yang telah dibuat kepada 30 responden, didapatkan nilai validitas pada masing-masing skala yang telah diujikan.

Sugiyono (2012) menerangkan bahwa instrumen dapat dikatakan reliabel, jika instrumen tersebut akan menghasilkan data yang sama bila digunakan untuk mengukur objek tertentu. Koefisien reliabilitas kisaran angkanya berada dalam rentang 0 hingga 1,00. Semakin tinggi skor mendekati 1,00 maka semakin tinggi reliabilitasnya, begitupun sebaliknya, semakin rendah skor mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2015). Adapun kriteria reliabilitas, sebagai berikut:

**Tabel 1. Kriteria Reliabilitas**

Kriteria	Koefisien Reliabilitas
Sangat reliabel	>0,900
Reliabel	0,700 – 0,900
Cukup reliabel	0,400 – 0,700
Kurang reliabel	0,200 – 0,400
Tidak reliabel	<0,200

Hasil uji reliabilitas pada skala kepuasan kerja didapatkan nilai sebesar 0,975, sedangkan pada skala *subjective well-being* menunjukkan nilai sebesar 0,973. Hal ini menunjukkan bahwa kedua skala tersebut sangat reliabel.

Kuesioner telah disebar kepada 170 personel anggota brimob Batalyon A, namun pada saat pengembalian kuesioner penelitian hanya 159 kuesioner. Sebelas kuesioner lainnya tidak kembali, dikarenakan 11 orang tersebut ikut andil dalam penanganan bencana di salah satu kabupaten yang berada di Sulawesi Selatan.

Setelah dilakukan pengambilan data, selanjutnya dilakukan uji asumsi yang dimulai dengan uji normalitas. Menurut Azwar (2015) uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Azwar (2015) mengungkapkan bahwa data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai



signifikansinya lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Kedua, dilakukan uji linearitas untuk melihat hubungan dari kedua variabel linear atau tidak. Menurut Wibowo (2012), variabel yang memiliki hubungan linear apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik *pearson product moment* ( $r$ ) dengan ketentuan nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $r > 0,05$ ), maka kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan (Sugiyono, 2012).

## HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan/korelasi antara kepuasan kerja dan *subjective well-being* pada anggota Brimob. Teknik uji korelasi *Pearson product moment* digunakan untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan dapat dianalisis.

Pada penelitian ini, peneliti juga mengategorikan subjek penelitian yang bertujuan untuk mengetahui penyebaran skor dari kelompok yang digunakan sebagai satuan serta mampu memperlihatkan makna dari suatu skor. Peneliti memanfaatkan bantuan *software* SPSS 24.0 *for windows version* dalam melakukan pengategorisasian dengan output sebagai berikut:

**Tabel 2. Kategorisasi Kepuasan Kerja pada Anggota Brimob**

		Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	68	42.8	42.8	42.8
	Tinggi	91	57.2	57.2	100.0
Total		159	100.0	100.0	

Berdasarkan dari hasil analisis data di atas, sebesar 42,8% subjek memiliki kepuasan kerja yang sedang dan sebesar 57,2% subjek memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Diketahui bahwa sebanyak 91 subjek yang merasa puas dengan pekerjaannya, yang memungkinkan subjek mendapatkan kondisi emosi yang menyenangkan dari hasil penilaian sebuah pengalaman dalam pekerjaan individu.

**Tabel 3. Kategorisasi Subjective Well-Being pada Anggota Brimob**

		Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	41	25.8	25.8	25.8
	Tinggi	118	74.2	74.2	100.0
Total		159	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis data kategori *subjective well-being* di atas, sebesar 25,8% subjek merasakan *subjective well-being* yang rendah dan sebesar 74,2%

subjek merasakan *subjective well-being* yang tinggi. Diketahui terdapat 118 subjek yang merasakan kehidupannya secara positif, kepuasan hidup, dan jarang mengalami emosi yang tidak menyenangkan.

## A. Analisis Data

### 1. Hasil Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Sebaran data pada variabel kepuasan kerja dan *subjective well-being* memiliki distribusi normal atau tidak dapat diketahui melalui uji normalitas. Apabila nilai signifikansi dari data yang diperoleh lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka data dikatakan berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai signifikansi dari data yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka data tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2010)

**Tabel 4. Kategorisasi Distribusi Normalitas Data**

Nilai Sig	Karakteristik
Sig > 0,05	Distribusi Data Normal
Sig < 0,05	Distribusi Data Tidak Normal

Uji normalitas dilakukan dengan *kolmogrov-smirnov* menggunakan *software* SPSS 24.0 *for windows*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

		Kepuasan Kerja
N		159
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	190.48
	Std. Deviation	17.146
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.032
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>
		Subjective Well-Being
N		159
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	215.84
	Std. Deviation	18.852
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.068
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 <sup>c</sup>

Setelah uji normalitas dilakukan, diperoleh bahwa nilai signifikan pada variabel *subjective well-being* ialah sebesar 0,059 sedangkan 0,200

untuk nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Kedua variabel yang dimaksud adalah variabel *subjective well-being* dan kepuasan kerja.

b. Uji Linearitas

Hubungan linearitas dari variabel kepuasan kerja dan *subjective well-being* dapat diketahui melalui uji linearitas. Data disebut linear jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka variabel tidak bersifat linear. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 24.0 for windows. Hasil uji linearitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

			Sig	Ket
<b>Subjective Well-being* Kepuasan Kerja</b>	Between Groups	Linierity	0,000	Linier

Setelah uji linearitas, dapat diketahui bahwa hasil dari dua variabel yaitu kepuasan kerja dan *subjective well-being* memiliki hubungan yang linear. Dasar pengambilan keputusan uji linearitas pada penelitian ini, seperti yang diungkapkan oleh Wibowo (2012) bahwa dikatakan linear apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Hasil yang diperoleh bahwa nilai signifikansinya 0,000. Hal tersebut memiliki arti bahwa nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ).

Kemudian data tersebut diolah menggunakan *descriptive statistics*. Data yang dimaksud dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	159	158	237	190.48	17.146
Subjective Well-being	159	173	271	215.84	18.852
Valid N (listwise)	159				

Dari hasil tabel statistik deskriptif tersebut, ditemukan bahwa rata-rata skor subjek penelitian pada variabel kepuasan kerja sebesar 190.48, adapun nilai maksimumnya sebesar 237 dan nilai minimumnya 158. Besarnya rata-rata skor subjek penelitian pada variabel

*subjective well-being* adalah 215.84 dengan nilai terendah 173 dan untuk nilai tertinggi sebesar 271.

2. Hasil Uji Hipotesis

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesa penelitian ini dan juga menjawab rumusan masalah maka uji hipotesis dilakukan. Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan *korelasi product moment* bantuan program SPSS 24.0 for Windows. Sugiyono (2012) menyatakan bahwa analisis variabel digunakan untuk mengukur kerekatan hubungan antar variabel dengan besaran korelai ( $r$ ) yaitu rentang 0 sampai dengan 1. Besaran korelasi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 8. Kriteria Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Lemah
0.20 – 0.399	Lemah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat Kuat

Menurut Sugiyono (2012) hubungan antara variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai  $p$  kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), sedangkan jika nilai  $p$  lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan. Hasil perhitungan uji hipotesis telah dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi Product Moment

		Kepuasan Kerja	Subjective Well-being
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.804**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	159	159
Subjective Well-being	Pearson Correlation	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	159	159

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel, nilai sig (*2-tailed*) sebesar 0,000, yaitu lebih kecil dari 0,05 ( $2-tailed < 0,05$ ). Bermakna bahwa hubungan antar variabel penelitian bersifat signifikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being*.

Besarnya perolehan nilai koefisien yaitu 0,804 ( $r=0,804$ ). Nilai koefisien korelasi tersebut tergolong ke dalam korelasi yang sangat kuat antara variabel kepuasan

kerja dengan *subjective well-being*. Berdasarkan nilai koefisien korelasi yang diperoleh, dapat dijelaskan bahwa arah hubungan antar variabel memiliki arah yang positif. Korelasi yang positif memiliki makna yakin semakin tinggi skor kepuasan kerja maka semakin tinggi skor *subjective well-being*. Begitupun sebaliknya, semakin rendah skor kepuasan kerja, maka skor *subjective well-being* yang dimiliki semakin rendah.

**Tabel 10. Hasil Kriteria Koefisien Korelasi**

	Measures of Association			
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Subjective Well-being * Kepuasan Kerja	.804	.646	.898	.806

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, didapatkan bahwa nilai koefisien determinasi dari variabel kepuasan kerja dengan *subjective well-being* adalah sebesar 0,646. Hasil ini memiliki makna bahwa variabel kepuasan kerja mempengaruhi *subjective well-being* sebesar 64,6% dan sebesar 35,4% berasal dari faktor lainnya.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada anggota Brimob Polda "X" dengan total subjek 159 anggota. Hipotesis penelitian ini adalah "terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan dengan *subjective well-being* pada anggota Brimob Polda 'X'". Untuk membuktikan hipotesis tersebut, maka dilakukan uji hipotesis dan menghasilkan nilai signifikansi antara variabel *subjective well-being* dengan kepuasan kerja sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan nilai hubungan sebesar 0,804, yang memiliki makna hubungan kedua variabel signifikan. Dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada anggota Korps Brimob.

Selain itu, hal tersebut dibuktikan berdasarkan pengolahan data menggunakan metode analisis *pearson product moment* yang menunjukkan nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0,804. Berdasarkan kategori tingkat hubungan yang diungkapkan oleh Sugiyono (2012) nilai tersebut menunjukkan kategori hubungan yang sangat kuat pada kedua variabel, dapat diketahui arah hubungan pada penelitian ini positif. Maknanya adalah semakin tinggi skor kepuasan kerja yang dimiliki anggota, maka semakin tinggi pula skor *subjective well-being*. Begitu juga sebaliknya, apabila skor kepuasan kerja anggota rendah, maka semakin menurun skor *subjective well-being* pada anggota brimob Polda "X".

Berdasarkan data penelitian yang telah dilakukan, didapatkan nilai rata-rata tertinggi aspek dari kepuasan kerja yakni aspek rekan kerja sebesar 3.22 dan aspek

terendah yaitu aspek tunjangan sebesar 3.00. Hal ini disebabkan karena tunjangan yang diberikan kepada personel masih kurang puas dibandingkan dengan beban pekerjaan yang dilakukan oleh personel. Adapun aspek lain dari kepuasan kerja seperti aspek atasan sebesar 3.06, aspek promosi sebesar 3.08, aspek prosedur kerja sebesar 3.08, aspek gaji sebesar 3,04, aspek penghargaan sebesar 3.02, aspek pekerjaan itu sendiri sebesar 3.05, dan aspek komunikasi sebesar 3.07. Selain itu, diperoleh nilai rata-rata tertinggi aspek dari kepuasan kerja yakni aspek kognitif sebesar 3.18 dan aspek afektif sebesar 3.16. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan berupa perasaan positif. Perasaan positif pada kepuasan kerja tersebut meliputi aspek afektif, kognitif, dan perilaku (Locke, 1969). Pada variabel *subjective well-being*, aspek kognitif memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dibandingkan aspek afektif. Sebagaimana Locke (1969) mengungkapkan bahwa kognitif yang tinggi pada dasarnya adalah sebuah gambaran apa yang dirasakan oleh individu, apa yang dipersepsikan, dan apa yang dipikirkan.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh Unanue, Gómez, Cortez, Oyanedel, dan Mendiburo-Seguel (2017) kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang sangat kuat dengan *subjective well-being*. Dalam penelitian tersebut *subjective well-being* dipengaruhi oleh faktor dari kepuasan kerja seperti gaji, hubungan yang positif dengan atasan, rekan kerja. Selain itu perasaan dihargai, dipahami, dan merasa terhubung dengan rekan kerja maupun dengan atasan dapat membuat karyawan puas di lingkungan kerja sehingga *subjective well-being* pada karyawan semakin tinggi. Dibuktikan dengan nilai rata-rata tertinggi pada aspek variabel kepuasan kerja.

Teori utama pada variabel pada variabel kepuasan kerja ialah teori yang di ungkapkan oleh Spector (2012) yang menyatakan bahwa penilaian individu mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan dalam memuaskan kebutuhannya. Tangkilisan (2005) mengungkapkan kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dapat dirasakan oleh individu atas peranan dalam pekerjaannya dan mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai macam aspek situasi pekerjaan di tempat indiviu bekerja. Jarosova, Gurkova, Ziakova, Nedvedova, Palese, Godeas, dan Fras (2016) kepuasan kerja merupakan bentuk emosional reaksi individu terhadap pekerjaan. Locke mengungkapkan bahwa perasaan yang berhubungan dengan ketidakpuasan kerja atau kepuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja mengenai pengalaman kerja pada masa sekarang maupun lampau dari pada harapan – harapan untuk masa akan datang (Munandar, 2010).

Hal tersebut dapat diketahui dari hasil koefisien determinan yang menunjukkan pengaruh pada variabel *subjective well-being* yakni 64,6%. Hal ini bermakna bahwa pada variabel *subjective well-being* dipengaruhi



64,6% dari variabel kepuasan kerja dan sebanyak 35,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sparks, Corcoran, Nabors, dan Hovanitz (2005), menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan subjektif pada perawat. Faktor yang sangat mempengaruhi kesejahteraan subjektif pada perawat yaitu gaji, rekan kerja, dan tunjangan yang diberikan. Para perawat memilih gaji sebagai hal yang paling penting diikuti oleh pemenuhan terhadap standar kehidupan masing-masing.

Evaluasi secara subjektif pada individu pada penelitian ini dapat digambarkan pada variabel *subjective well-being*. Teori utama pada variabel ini menggunakan teori yang diungkapkan oleh Diener (1984) yaitu evaluasi secara subjektif individu mengenai kehidupan individu dengan menggunakan komponen spesifik yang dikur dari frekuensi menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan juga evaluasi kognitif dari kehidupan individu secara keseluruhan. Lyubumirsky menyatakan bahwa *subjective well-being* adalah kombinasi dari rasa kepuasan, kesejahteraan positif, pengalaman positif, dan perasaan bahwa hidup individu baik, bermakna, dan bermanfaat. merasakan apa yang dimiliki dan dirasakan (Maddux, 2018).

Hasil sebaran kuisioner kepuasan kerja yang telah dilakukan pada 159 anggota, didapatkan bahwa terdapat 68 anggota dengan presentase 42,8% memiliki skor kepuasan kerja yang sedang dan 91 anggota dengan presentase 57,2% memiliki skor kepuasan kerja yang tinggi. Hasil sebaran kuisioner *subjective well-being*, didapatkan hasil 41 anggota dengan presentase 25,8% memiliki skor *subjective well-being* yang sedang dan sebanyak 118 anggota dengan presentase 74,2% memiliki skor *subjective well-being* yang tinggi.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa ada korelasi yang cukup kuat antara dua variabel, selaras dengan hasil penelitian Judge dan Locke (1993) yang melaporkan bahwa individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi *subjective well-being*, karena individu yang mengutamakan pekerjaan ini banyak menghabiskan waktu di tempat kerja. Karyawan banyak menghabiskan waktu untuk bekerja, dengan demikian pekerjaan dapat mempengaruhi perasaan diri karyawan.

Variabel kepuasan kerja dan *subjective well-being* memiliki hubungan sangat kuat karena terdapat keterkaitan antar kedua variabel. Variabel kepuasan kerja dapat berkontribusi dalam meningkatkan dimensi pada *subjective well-being*. Hal ini ditunjukkan oleh Bowling, Eschleman, dan Qiang (2010) bahwa karyawan yang memiliki emosi positif pada dimensi pekerjaan itu sendiri akan menghasilkan hubungan yang positif dengan *subjective well-being*. Dalam dimensi pekerjaan itu sendiri terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu tingkat kepuasan kerja oleh karyawan seperti

kepuasan pada pekerjaan karyawan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja, gaji, dan promosi. Parker, Hakim, Colbert, Heller, dan Ilies mengatakan bahwa pengalaman dari satu kehidupan seperti pekerjaan memiliki pengaruh yang kuat dalam bidang kehidupan lainnya seperti kesejahteraan subjektif pada individu itu sendiri (Bowling, Eschleman, & Qiang, 2010). Sehingga diketahui bahwa kepuasan kerja dapat berkontribusi untuk meningkatkan *subjective well-being* pada karyawan

*Subjective well-being* pada penelitian ini diukur dengan menggunakan komponen kognitif dan afektif. *Subjective well-being* oleh Diener, Lucas, dan Oishi (2003) adalah pengalaman individu yang mencakup emosi yang menyenangkan, kepuasan hidup yang tinggi, dan rendahnya mood negatif. *Subjective well-being* dapat dikatakan dimiliki oleh karyawan apabila karyawan merasakan kebahagiaan atau kepuasan dalam pengalaman hidupnya dari berbagai domain-domain kehidupan. Pencapaian tersebut didasari oleh tujuan yang telah dibentuk individu itu sendiri. Tujuan tersebut dapat memiliki makna bahwa individu mencapai kepuasan berdasarkan apa yang individu harapkan. Kepuasan-kepuasan ini telah disebutkan dalam beberapa indikator yang terdapat dalam komponen kognitif seperti kepuasan pribadi, kepuasan hidup, pekerjaan, kehidupan sosial dan keluarga, maupun kepuasan berdasarkan standar unik yang dimiliki dan komponen afektif meliputi kebahagiaan, rasa aman dan nyaman, serta tanggungjawab.

Diener mengungkapkan bahwa pengalaman individu dalam setiap keadaan yang telah dilalui, dapat menjadi tolok ukur dalam menentukan tingkat *subjective well-being*-nya (Headey, Veenhoven, & Wear, 1990). Keadaan yang terjadi dalam kehidupan baik secara positif atau negatif, dapat membentuk individu dalam menghadirkan *subjective well-being*. Komponen afektif terdiri dari beberapa indikator sesuai dengan pengalaman individu terhadap bidang pekerjaannya, seperti rasa antusias, rasa bangga terhadap pekerjaannya, sampai rasa semangat yang dimiliki dalam melaksanakan tugas pada bidang pekerjaan. Dalam satu peristiwa yang dirasa melekat pada subjek penelitian adalah kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, hasil uji korelasi dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada anggota brimob Polda "X".

## SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan *subjective well-being* disebabkan karena terdapat emosi positif dari lingkungan kerja yang dapat meningkatkan *subjective well-being* pada anggota brimob Polda "X", mengingat tingginya

nilai rata-rata yang terdapat pada variabel kepuasan kerja seperti rekan kerja dan gaji.

Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini ialah terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada anggota Brimob Polda 'X'. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis tersebut terbukti dapat diterima, yaitu terdapat korelasi signifikan antara variabel kepuasan kerja dan *subjective well-being* dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai hubungan sebesar 0,804. Korelasi antar kedua variabel tersebut tergolong sangat kuat dan searah.

Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi skor kepuasan kerja, maka skor *subjective well-being* juga akan meningkat. Begitupun sebaliknya, jika skor kepuasan kerja rendah, maka skor *subjective well-being* juga menurun.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang disampaikan oleh peneliti.

### 1. Bagi Instansi

Diharapkan instansi mampu mempertahankan kepuasan kerja dengan memperhatikan kesejahteraan bagi anggota, seperti tunjangan maupun peningkatan jenjang karir anggota, selain itu perlu juga diperhatikan bentuk kerja sama antar rekan kerja dan bentuk apresiasi yang diberikan kepada anggota personil yang telah melakukan tugas.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat meneliti mengenai beberapa aspek lain yang dapat mempengaruhi variabel *subjective well-being* maupun variabel kepuasan kerja. Karena penelitian ini hanya berfokus pada hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being*. Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah subjek, sehingga peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat meneliti dengan jumlah subjek yang lebih besar.

## DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta

Ariati, J. (2012). Subjective well-being dan kepuasan kerja pada staf pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi*, 8(2) 117-123

Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A Meta-Analytic Examination of the Relationship between Job Satisfaction and Subjective Well-Being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 915-934.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95 hal: 542 – 575

Diener, E., Suh, E., Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1): 25-41

Diener, E., Oishi, S., Lucas. R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annu. Rev. Psychol* 54 hal: 403 – 425. diakses <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>

Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2005). Subjective well-being: The Science of Happiness and Life Satisfaction. Dalam C.R. Synder & S.J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 63-73). New York: Oxford University Press.

Direktorat Jendral Peraturan Perundang – undangan. (2010). Diunduh dari [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rc=j&url=http://ditjenpp.kemenumham.go.id/arsip/bn/2010/bn477-2010.pdf&ved=2ahUKEwi-te3r6HIAhVWWisKHY\\_hCvMQFjAAegQIAxA\\_B&usq=AOvVaw2UL6iWKKiQ5TnO1jWor6IZ](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rc=j&url=http://ditjenpp.kemenumham.go.id/arsip/bn/2010/bn477-2010.pdf&ved=2ahUKEwi-te3r6HIAhVWWisKHY_hCvMQFjAAegQIAxA_B&usq=AOvVaw2UL6iWKKiQ5TnO1jWor6IZ)

Greetha, P. R., Krishna, D. K., & Channabasanna, S. M. (1998) Subjective well-being among police personnel. *Indian J. Psychiatry*, 40(2) 172 – 179 diakses di [http://www.indianjpsychiatry.org/temp/IndianJPsychiatry402172-2879332\\_075953.pdf](http://www.indianjpsychiatry.org/temp/IndianJPsychiatry402172-2879332_075953.pdf)

Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Cetakan ke-15*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.

Hatta, R. H., & Noor, H. (2014). Hubungan antara hardiness dengan burnout pada anggota polisi pengendali massa (dalmas) Polrestaes Bandung. *Posiding Psikologi*, 2 124-129

Hayati, L. N. (2017). Hubungan dukungan sosial dengan stres kerja pada anggota polisi fungsi sabhara. Universitas Muhammadiyah Malang. *Skripsi diterbitkan*.

Headey, B., Veenhoven, R., & Weari, A. (1990). Top-Down Versus Bottom-Up Theories of Subjective



- Well-Being. *Social Indicators Research Series*, 401–420. doi:10.1007/1-4020-3742-2\_15
- Isnovijanti, T. (2002). Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja dan kepuasan kerja. *Tesis diterbitkan*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Jarosova, D., Gurkova, E., Ziakova, K., Nedvedova, D., Palese, A., Godeas, G., & Frascas, M. (2016). *Job Satisfaction and Subjective Well-Being Among Midwives: Analysis of a Multinational Cross-Sectional Survey*. *Journal of Midwifery & Women's Health*, 62(2), 180–189.
- Judge, T. A., & Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 475-490. diakses di <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.3.475>
- Judge T. and Klinger, R. (2008) *Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work*. In: Eid, M. and Larsen, R., Eds., *The Science of Subjective Well-Being*, Guilford Publications, New York, 393-413.
- Korps Brimob Polri diakses di <http://korBrimob.polri.go.id/page/sejarah-Brimob>
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 336, 309 – 336
- Maddux, J. E. (2018). *Subjective Well-Being and Life Satisfaction*. New York: Psychology Press Book
- Munandar, A. S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi*. Depok: UI Press
- Putra, I. D. G. M. L. (2018). Hubungan antara dukungan sosial dan job burnout pada anggota polisi. Skripsi diterbitkan. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta
- [Ramadhani, N. A., & Khoirunnisa, R. N. \(2018\). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada polisi wanita. \*Jurnal Psikologi\*, 5\(2\) 1-6](#)
- [Republika.co.id. \(2018, 3 Januari\). IPW: Polisi Bunuh Diri Indikasi Beratnya Beban. Diakses di https://www.republika.co.id/berita/nasional/hukum/18/01/03/p1zb41330-ipw-polisi-bunuh-diri-indikasi-beratnya-beban](#) pada tanggal 4 April 2020
- Rothmann, S. (2008). Job Satisfaction, Occupational Stress, Burnout, and Work Engagement as Components of Work-Related Wellbeing. *Journal of Industrial Psychology*, 34(3) 11-16
- Sarah, S. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *psychological well-being* pada polisi wanita. Skripsi diterbitkan. UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Sartika. (2015). *Hubungan antara subjective well-being dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru*. Skripsi diterbitkan
- Sparks, S. A., Corcoran, K. J., Nabors, L. A., & Hovanitz, C. A. (2005). *Job Satisfaction and Subjective Well-Being in a Sample of Nurses*. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(5), 922–938. DOI: [10.1111/j.1559-1816.2005.tb02153.x](https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2005.tb02153.x)
- Spector, P. E. (1985). Measure of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693 – 713. doi:10.1007/bf00929796
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and Organizational Psychology: Research & practice* 6<sup>th</sup> Ed. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syahrum & Salim. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo
- Unanue, W., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., & Mendiburo-Seguel, A. (2017). *Revisiting the Link between Job Satisfaction and Life Satisfaction: The Role of Basic Psychological Needs*. *Frontiers in Psychology*, 8. doi:10.3389/fpsyg.2017.00680
- Vice.com. (2017, 12 Oktober). Penembakan Brimob di Blora Tunjukkan Polisi Butuh Konseling Psikologis. Diakses di <https://www.vice.com/id/article/xwgbq3/penembakan-Brimob-di-blora-tunjukkan-polisi-butuh-konseling-psikologis> pada tanggal 15 Januari 2020
- Wibowo. A. E. (2012). *Aplikasi SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta. Gaya Media.
- 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).

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada

