

Peran Kesejahteraan Psikologis, Dukungan Sosial Sebagai Mediasi Dalam Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai

Sulaikah¹, Anita Maharani², Zainur Hidayah³

^{1,3}Pasca Sarjana, Universitas Terbuka

²Program Magister, Universitas Bina Nusantara

Email korespondensi: anita.maharani@binus.edu

Abstract

This research aimed to look at the dynamics that exist between psychological well-being, social support, job experience, and management competency when it came to employee performance. These factors explanation included in the literature. The data from 110 respondents will be analyzed using SmartPLS and the P-values to judge whether the hypothesis proves. The findings revealed that social support had no effect on performance, as did management competence, and job experience did not affect performance.

Keywords: Psychological Well-being, Social Support, Work Experience, Managerial Competence, Performance, Employees

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja pegawai ditinjau dari dinamika yang ada antara kesejahteraan psikologis, dukungan sosial, pengalaman kerja dan kompetensi manajerial. Literatur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kaitan dengan variabel-variabel tersebut. Metode penelitian ini mengacu pada pendekatan *variance based structural equational modelling*, data yang diperoleh melalui 110 responden akan diolah menggunakan SmartPLS, dan untuk mengambil keputusan terkait terbukti tidaknya hipotesis akan ditinjau dari nilai P-valuesnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak mempengaruhi kinerja, begitupun kompetensi manajerial yang tidak mempengaruhi kinerja serta pengalaman kerja tidak terbukti mempengaruhi kinerja.

Kata Kunci: Kesejahteraan Psikologis, Dukungan Sosial, Pengalaman Kerja, Kompetensi Manajerial, Kinerja, Pegawai

PENDAHULUAN

Penulis melakukan penelitian terhadap pegawai yang bertugas pada Pusdik Lantas Polri yang terdiri dari seluruh anggota Polri dan PNS Polri yang telah mengikuti Diklatpim, anggota Polri yang pernah dan sedang mengikuti Pendidikan vokasi polri di Pusdik Lantas yang bertugas pada bidang operasional dengan memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat.

Di sisi lain, ada hal yang belum terangkat dalam proses penciptaan kinerja polisi, yakni tentang pekerjaan yang dijalankan oleh polisi sangat memberikan tekanan dan banyaknya tuntutan dari masyarakat yang berkaitan dengan imej polisi, sehingga (Demou et al., 2020)

melihatnya sebagai permasalahan yang menarik untuk diangkat tentang *employee well-being*.

Peran dan tanggung jawab yang dimiliki polisi sebenarnya dalam situasi menantang dan stres, yang dapat berdampak signifikan pada kesejahteraan mental mereka dan bahkan mungkin kinerja. Bukti menunjukkan bahwa cara-cara di mana tantangan kesehatan mental terwujud atau ditangani di kepolisian berbeda dari kelompok pekerjaan lain pernah dikaji oleh Garbarino et al (2013); Kapade-Nikam dan Shaikh (2014); dan Tewsbury dan Copenhaver (2016).

Penelitian tentang masalah kesehatan mental yang dihadapi polisi, menunjukkan bahwa kesehatan mental dapat menimbulkan

masalah, termasuk depresi (Magnavita et al., 2013), stres (Kumarasamy et al., 2016), *post traumatic stress disorder* (Burke et al., 2007) somatisasi (He et al., 2002), *burnout* (Nicola Magnavita & Garbarino, 2013), kecemasan (Garbarino et al., 2013), dan masalah keluarga (Kapade-Nikam & Shaikh, 2014).

Berbagai faktor risiko berkontribusi pada stres dan kesusahan yang dialami oleh petugas polisi; ini sering dibagi menjadi dua kategori: stres operasional dan organisasi (Evans & Coman, 1993); (Purba & Demou, 2019). Stres yang dialami oleh polisi dan tercipta di lingkungan organisasi juga memiliki kemungkinan menyebabkan tekanan psikologis (Brown et al, 1990; Kop et al, 2001; Tyagi et al, 2014)

Kesejahteraan psikologis adalah konstruksi luas yang mencakup keberadaan penanda positif dari penyesuaian psikologis, seperti harga diri yang tinggi, pengaruh positif, dan kepuasan hidup, serta tanda-tanda ketidaksesuaian psikologis, termasuk pengaruh negatif yang rendah, kepuasan hidup, dan stres sebagaimana pernah diuji oleh Carter et al (2016) dan Houben et al (2015).

Tempat kerja dapat memainkan peran penting dalam menentukan kesejahteraan psikologis individu (Johnson et al., 2018). Personel layanan darurat sering terpapar pada peristiwa stres dan traumatis (Brough, 2004); (Lucas et al., 2012) dan sifat pekerjaan dalam pekerjaan berisiko tinggi tersebut dapat meningkatkan kerentanan untuk mengalami hasil stres negatif, seperti ketidakhadiran (Nicola Magnavita & Garbarino, 2013), kelelahan (Martinussen et al., 2007), dan gangguan kesejahteraan psikologis (Johnson et al., 2005).

Kepolisian secara luas dianggap sebagai pekerjaan yang sangat menegangkan (A. Noblet et al., 2008), (A. J. Noblet et al., 2009); (Russell, 2014); (Van Hasselt et al., 2008). Sesuai sifatnya, pekerjaan polisi dapat melibatkan paparan berbagai stresor akut dan kronis, seperti menyaksikan atau mendiskusikan adegan yang menyedihkan, mengalami situasi berbahaya, dan risiko cedera. Akibatnya, diakui secara luas bahwa sifat pekerjaan polisi dapat berdampak buruk pada kesehatan fisik dan psikologisnya (Jackman et al, 2020).

Dari perspektif kesejahteraan psikologis, pegawai polisi memiliki skor kesejahteraan psikologis yang lebih rendah dari rata-rata dibandingkan dengan pekerjaan lain (Johnson et al., 2005). Mengingat peran penting polisi dalam masyarakat, kerentanan terhadap gangguan kesejahteraan psikologis pada pegawai polisi, dan dampak menguntungkan dari peningkatan kesehatan psikologis untuk fungsi yang optimal, sangat penting untuk menyelidiki korelasi psikososial dan prediktor kesejahteraan psikologis dalam populasi ini. Dalam beberapa jurnal yang khusus mengangkat fenomena di lingkungan organisasi kepolisian, muncul dan banyak digali hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan psikologis dalam kepolisian terutama pada aparat kepolisian (Maran et al, 2015; Duran et al, 2019 dan Ma et al, 2019). Bahkan, ada satu studi yang menemukan bahwa polisi dalam peran non-operasional seringkali dapat terpapar pada peristiwa traumatis secara langsung (misalnya panggilan yang membuat stres) atau perwakilan, dan juga rentan mengalami tekanan psikologis negatif dalam pekerjaan mereka (Kerswell et al., 2020). Oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk mengembangkan pemahaman tentang faktor-faktor pribadi dan terkait pekerjaan yang berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis dalam lingkungan kepolisian dengan mengkaji hubungan antara *psychological well-being*, *social support*, dengan pengalaman kerja, kompetensi manajerial terhadap kinerja di kalangan polisi, terutama yang mengikuti program pendidikan vokasi.

Pengalaman Kerja

Salah satu faktor dalam menentukan kompetensi pegawai adalah pengalaman kerja, karena dengan pengalaman biasanya akan mengajarkan sesuatu yang nyata dan mudah untuk diingat. Pegawai berpengalaman dalam bekerja cenderung memiliki kemampuan kerja yang lebih baik daripada pegawai yang baru. Dengan pengalaman maka akan terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dapat membuat seseorang pegawai akan lebih cakap dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang dan dalam jangka waktu yang

lama akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam bidangnya.

Menurut Hasibuan (2016), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Sehingga tidak mengherankan ketika pengalaman kerja seorang pelamar menjadi bagian pertimbangan utama dalam proses seleksi. Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Handoko (2014) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Kompetensi Manajerial

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset yang sangat berperan penting dalam satu organisasi/perusahaan, dengan kompetensi yang dimiliki oleh SDM akan menentukan keberhasilan organisasi.

Kompetensi dapat dikatakan sebagai “sesuatu” yang dimiliki oleh seseorang dan kemudian digunakan untuk melakukan pekerjaan dengan hasil yang terbaik (Manik & Syafrina, 2018). Kompetensi, digunakan oleh seseorang dalam rangka untuk melakukan pekerjaan yang diberikan (Sriwidodo & Haryanto, 2010). Dengan demikian, semakin baik kompetensi yang dimiliki, semakin baik idealnya hasil pekerjaan yang dimiliki seseorang.

Kompetensi manajerial mengandung makna kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan tanggung jawab manajerial sesuai dengan target yang diharapkan oleh perusahaan (Ataunur et al, 2015).

Kinerja

Menurut Ginting et al., (2019), kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Mathis dan Jackson (2011) menyatakan kinerja karyawan akan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Prawirosentono (2009), mengatakan bahwa seseorang akan berusaha mencapai sesuai sesuai

dengan otoritas yang diberikan dan dalam periode tertentu. Dalam Mardiasmo (2002), disebutkan ada sejumlah manfaat dari adanya upaya untuk mengukur kinerja, antara lainnya adalah akan mendorong seseorang untuk memahami hal-hal yang perlu diperbaiki untuk perbaikan kinerja berikutnya.

Kesejahteraan Psikologis

Menurut Sofyanty & Setiawan (2020) istilah kesejahteraan psikologi, digambarkan sebagai keadaan psikologis pribadi, seperti perasaan nyaman, puas, tenang, dan bahagia. Kesehatan mental sangat penting dalam kehidupan seseorang, seorang pegawai dengan kesehatan mental yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja, produktivitas, etika profesional dan loyalitas yang pada gilirannya dapat mewakili kesehatan mental seseorang yang baik. Ketika emosi positif seseorang lebih kuat daripada emosi negatif, mereka dapat menjaga stabilitas emosi positif dan meningkatkan emosi negatif di dalamnya. Selain itu, Maslow dan Rogers (dalam Wells, 2010) memiliki anggapan lain tentang *psychological well-being*, menurut peneliti tersebut hal ini adalah sesuatu yang berfokus pada aktualisasi diri dan terkait dengan visi seseorang yang berfungsi penuh untuk mencapai kepuasan pribadi.

Dukungan Sosial

Menurut (Sitepu, 2018) dukungan sosial dapat diartikan sebagai hubungan pribadi yang saling membantu, yang terutama penting bagi mereka yang menerimanya. Dukungan sosial erat kaitannya dengan pembentukan keseimbangan psikologis dan kepuasan psikologis, oleh karena itu dapat juga dikatakan bahwa dukungan sosial mengurangi depresi dalam menghadapi beban kerja dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Berikutnya menurut (Uraningsari & Djalali, 2016) dukungan sosial dapat diartikan suatu bentuk dukungan yang secara langsung atau tidak langsung diberikan kepada orang-orang sehingga orang-orang dapat mengalami perasaan peduli, cinta dan pemberdayaan.

Berdasarkan paparan di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Dukungan sosial mempengaruhi kinerja secara positif

H2: Kompetensi manajerial mempengaruhi dukungan sosial secara positif

- H3: Kompetensi manajerial mempengaruhi kinerja pegawai secara positif
 H4: Kompetensi manajerial mempengaruhi *psychological well-being* secara positif
 H5: Pengalaman kerja mempengaruhi dukungan sosial secara positif
 H6: Pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif
 H7: Pengalaman kerja mempengaruhi *psychological well-being* secara positif
 H8: *Psychological well-being* mempengaruhi kinerja secara positif

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Personel Pusdik Lintas Polri yang terdiri dari anggota Polri dan PNS Polri yang pernah mengikuti Diklatpim, anggota Polri yang pernah mengikuti dan saat ini sedang mengikuti Pendidikan vokasi (Dikbangspes) di Pusdik Lintas Polri.

Berdasarkan jumlah populasi yang ada Penulis menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana sampel digunakan apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Pegawai yang bertugas di Pusdik Lintas yang terdiri dari seluruh anggota Polri dan PNS Polri yang pernah mengikuti Diklatpim.
2. Anggota Polri yang telah mengikuti Pendidikan vokasi (Dikbangspes).
3. Anggota Polri yang saat ini sedang mengikuti Pendidikan vokasi (Dikbangspes).

Jumlah sampel minimal dalam penelitian ini adalah 55 responden, yang bila dapat lebih dari jumlah tersebut akan membantu penelitian ini untuk menganalisis temuan nantinya. Pada penelitian ini, pengujian hipotesis akan menggunakan pendekatan Variabel Based SEM atau Variance Based *Structural Equation Model* (SEM).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengisian kuisisioner, didapatkan profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

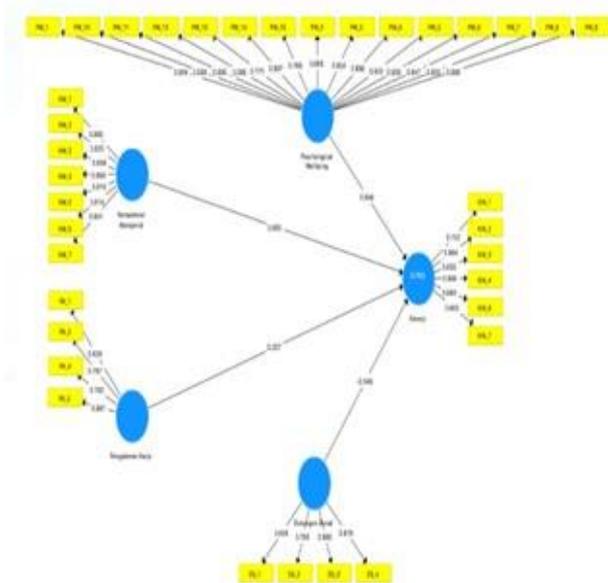
Hasil analisis karakteristik responden ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Profil Responden

Uraian	Jumlah	Presentase (%)
Status Pegawai		
Polri	96	78,3
PNS	14	12,7
Usia		
20-29 tahun	28	25,5
30-39 tahun	50	45,5
40-49 tahun	23	20,9
50-58 tahun	9	8,2
Jenis Kelamin		
Laki-laki	90	81,8
Perempuan	20	18,2
Status Pernikahan		
Menikah	88	80
Belum Menikah	22	20

Dalam pengukuran outer model, peneliti mengacu pada hasil PLS Algorithm. Hasil yang diperoleh dari tabel construct reliability dan validity menjadi indikasi apakah seluruh item dianggap reliabel atau tidak. Dari hasil pengolahan data penelitian yang berjumlah 110 orang, diketahui bahwa seluruh item layak (terlampir). Begitupun pada tabel Fornell-Larcker Criterion yang bertujuan untuk menunjukkan hasil validitas diskriminan, seluruh variabel memenuhi kriteria valid (terlampir). Berdasarkan hasil tersebut, peneliti melanjutkan hasil R-Square yang juga terdapat dalam hasil olah PLS-Algorithm. Dalam PLS-Algorithm diketahui bahwa R-Square olah data ini memiliki nilai 0,748 atau dengan kata lain, model ini dapat mencerminkan fenomena di dunia sebesar 74,8 %.

Ilustrasi pengukuran outer model adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Outer Model

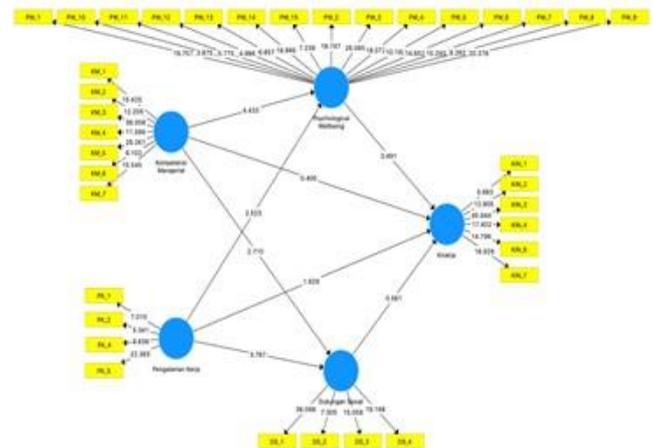
Berikutnya peneliti melakukan pengujian inner model yang bertujuan untuk membuktikan hipotesis. Pada proses ini peneliti melakukan pengolahan melalui bootstrapping dengan N=5000. Dari pengujian bootstrapping, peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Bootstrapping (N=5000)

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Dukungan Sosial -> Kinerja	0,561	0,575
Kompetensi Manajerial -> Dukungan Sosial	2,710	0,007
Kompetensi Manajerial -> Kinerja	0,400	0,689
Kompetensi Manajerial -> Kesejahteraan psikologis	4,433	0,000
Pengalaman Kerja -> Dukungan Sosial	3,767	0,000
Pengalaman Kerja -> Kinerja	1,629	0,103
Pengalaman Kerja -> Kesejahteraan psikologis	2,523	0,012
Kesejahteraan psikologis -> Kinerja	3,491	0,000

Berdasarkan tabel 2 di atas, maka ada tiga dari delapan hipotesis yang diajukan yang tidak terdukung.

Berikut ini adalah ilustrasi inner model penelitian.



Gambar 2. Inner Model

Dukungan Sosial terbukti tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, sehingga **Hipotesis tidak terdukung**, dengan kata lain hipotesis ditolak. Sebagian besar responden adalah polisi laki-laki dengan usia produktif yang dapat dikatakan usia dewasa dalam mengelola tingkat emosional, responden melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga responden merasa dapat menghadapi permasalahan yang terjadi di lingkungan kerjanya atau melihat permasalahan tersebut tidak terlalu penting sehingga dirasa tidak perlu dukungan dari orang lain untuk memberikan solusi. Sehingga hubungan variabel yang menyatakan Pengalaman kerja dan Kinerja pegawai memiliki pengaruh dan hubungan yang positif tidak terdukung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Utami & Adhiatma, 2020) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya dukungan sosial yang diberikan terhadap responden baik berasal dari lingkungan keluarga maupun pertemanan tidak berdampak terhadap kinerja yang dilakukan.

Kompetensi Manajerial terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Dukungan Sosial, sehingga **Hipotesis**

terdukung, dengan kata lain hipotesis diterima. Implikasi dari penelitian ini adalah pegawai yang memiliki kompetensi manajerial yang diperoleh melalui pendidikan vokasi cenderung memberikan dukungan sosial kepada pegawai lain yang belum mengikuti pendidikan vokasi, baik disebabkan karena adanya rasa puas dengan kondisi saat ini ataupun karena rasa frustrasi sehingga enggan untuk mengikuti pendidikan vokasi. Dengan demikian hal tersebut memberikan hal positif terhadap pegawai lainnya karena merasa diperhatikan oleh rekan kerja.

Kompetensi Manajerial terbukti tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, sehingga **Hipotesis tidak terdukung**, dengan kata lain hipotesis ditolak. Responden dalam penelitian ini sebagian besar merupakan alumni dan peserta didik pada level pelaksana yang dipersiapkan sebagai pelaksana operasional di lapangan, sedangkan responden pada level manajerial hanya sebagian kecil saja. Karena sifat dari pendidikan vokasi yang diikuti oleh responden merupakan pendidikan pengembangan spesialisasi di bidang khusus lalu lintas sehingga tujuan dari Pendidikan ini adalah mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dalam rangka pelaksanaan tugas di lapangan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andayani, 2014), dalam penelitiannya mengemukakan bahwa tidak ada hubungan antara kemampuan dengan kinerja dosen, yang membuktikan bahwa kemampuan dosen tidak hanya memiliki kemampuan untuk memberikan ilmu kepada mahasiswa, tetapi juga memiliki kepribadian yang luhur, ikhlas dan tidak mudah putus asa.

Kompetensi Manajerial terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Kesejahteraan psikologis*, sehingga **Hipotesis terdukung**, dengan kata lain hipotesis diterima. Faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologi adalah status sosial dan cara memperoleh status sosial yaitu dengan meningkatnya karir pegawai. Salah satu teori hirarki Maslow adalah aktualisasi diri yang merupakan dorongan untuk menjadi seseorang sesuai keahliannya yang meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri. Pegawai yang ingin mengaktualisasikan diri tentunya memiliki

prestasi yang didapatkan melalui kompetensi. Menurut Mulyasa (2004), kompetensi dapat dilihat sebagai gabungan dari sejumlah hal yang diantaranya adalah terkait dengan pengetahuan, kemudian ketrampilan, selanjutnya nilai dan sikap yang ditunjukkan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak seseorang.

Kompetensi dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya. Responden dalam penelitian ini seluruhnya telah mengikuti Pendidikan vokasi sebagai salah satu cara untuk mengembangkan kompetensi yang akan berdampak pada peningkatan karir pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Estikomah, 2018) bahwa terkait dengan status sosial maka persepsi pengembangan karir merupakan termasuk di dalamnya, individu yang berada di kelas sosial yang tinggi memiliki perasaan yang lebih positif terhadap diri sendiri dan masa lalu mereka, serta memiliki rasa keterarahan dalam hidup dibandingkan dengan mereka yang berada di kelas sosial yang lebih rendah.

Pengalaman Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Dukungan Sosial, sehingga **Hipotesis terdukung**, dengan kata lain hipotesis diterima. Handoko (2014) menyatakan, bahwa penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan disebut sebagai pengalaman kerja. Pada penelitian ini responden menganggap lama kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan dan rutinitas pekerjaan dapat mendukung keberhasilan seseorang untuk mendapatkan perhatian dari jejaringnya, dari sisi emosional, penghargaan, instrumenta dan informatif yang diperoleh dalam bentuk dukungan. Dengan kata lain, King (2012) berpendapat bahwa dukungan sosial adalah kondisi yang dimiliki seseorang sebagai akibat dari orang lain atau pihak-pihak yang berada di sekelilingnya ditunjang oleh adanya keterampilan seseorang dalam menguasai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Pengalaman kerja terbukti tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, sehingga **Hipotesis tidak terdukung**, dengan kata lain hipotesis ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian (Mamangkey et al., 2015) yang menyatakan bahwa Pengalaman kerja tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini seluruhnya adalah pegawai yang telah mengikuti Pendidikan vokasi. Selain pengalaman kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian yaitu berupa keterampilan yang dimiliki oleh pegawai melalui pendidikan vokasi yang telah diikuti oleh seluruh responden, maka semakin baik pengetahuan dan keterampilan pegawai maka akan menghasilkan kualitas kinerja yang semakin tinggi. Selain kemampuan dan keahlian yang didapatkan dalam mengikuti pendidikan vokasi, pegawai tersebut juga mendapatkan bukti pengakuan profesionalitas dalam bentuk sertifikat pendidikan yang digunakan sebagai bukti administrasi dalam penilaian 13 komponen penilaian individu personel Polri yang dilakukan secara berkala setiap enam bulan sekali. Penilaian ini sebagai strategi Polri dalam meningkatkan kinerja pegawainya yang akan menjadi referensi dalam pemberian *reward*.

Pengalaman Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Kesejahteraan psikologis*, sehingga **Hipotesis terdukung**, dengan kata lain hipotesis diterima. Dengan kata lain responden menganggap lama kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan dan rutinitas pekerjaan dapat mendukung perasaan responden yang berkaitan tentang penilaian dirinya sendiri (Diener dalam Papalia, 2018) yang antara lainnya berkaitan dengan penerimaan diri, pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, penguasaan lingkungan otonomi, dan hubungan positif dengan orang lain.

Hasil pengujian **Hipotesis terdukung** lainnya yang menarik adalah tentang kinerja yang dipengaruhi oleh *Kesejahteraan psikologis*. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sofyanty & Setiawan, (2020), menyatakan bahwa kontrak psikologis yang adil dan objektif serta kesehatan psikologis yang tinggi pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Profil responden yang telah menikah dalam penelitian ini sebanyak 88 orang dengan rincian 78 orang laki-laki dan 10 orang perempuan, usia responden yang sudah menikah kisaran usia 30-58 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa rentang usia tersebut merupakan usia matang dalam mengelola emosi.

Laki-laki dianggap memiliki stabilitas emosi yang lebih tinggi dalam mengatur kesejahteraan psikologisnya sehingga dalam situasi yang tidak kondusif antar karyawan, mereka cenderung masih dapat bekerjasama dengan orang yang tidak disukainya dan lebih memilih mengutarakan perasaannya kepada pasangan mereka, sehingga dukungan keluarga dalam hal ini sangat berperan. Menurut Young (2009) perbedaan hormonal maupun kondisi psikologis antara laki-laki dan perempuan menyebabkan terjadinya perbedaan karakteristik emosi diantara keduanya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti dukungan dari rekan kerja dan pimpinan. Hakekatnya sebagian besar energi pria dicurahkan untuk pengembangan karir dan pekerjaan yang lebih baik, sehingga fokus pada keluarga adalah yang kedua (Waskito & Irmawati, 2007). Begitu juga profesi sebagai anggota Polri tentunya dukungan rekan kerja merupakan aspek yang membantu menjaga keseimbangan sekaligus mengurangi beban kerja sehingga secara tidak langsung dapat mengurangi tekanan kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila beban kerja yang dirasakan berkurang maka secara tidak langsung memberikan efek positif terhadap kesejahteraan psikologis mereka.

KESIMPULAN

Terbukti bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis tidak didukung yaitu hipotesis ditolak. Masalah-masalah tersebut penting untuk tidak dipandang terlalu buruk bagi lingkungan atau lingkungan, sehingga dirasa tidak diperlukan dukungan dari pihak lain untuk memberikan solusi.

Hasil studi ini, mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sehingga penting untuk memberikan hal-hal positif bagi seseorang karena karyawan merasa diperhatikan oleh rekan kerjanya.

Partisipan dalam penelitian ini sebagian besar adalah lulusan tingkat praktik dan mahasiswa yang dipersiapkan sebagai praktisi

operasional di lapangan, sedangkan responden tingkat eksekutif hanya sebagian kecil.

Dikarenakan sifat dari diklat yang diikuti oleh pesertanya adalah diklat khusus di bidang lalu lintas tertentu, maka tujuan dari diklat ini adalah untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dalam rangka pelaksanaan tugas di lapangan. Pengalaman Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Dukungan Sosial, sehingga hipotesis terdukung yaitu hipotesis diterima. Handoko menyatakan bahwa penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan disebut pengalaman kerja.

SARAN

Peneliti menyarankan agar penelitian berikutnya dapat menggali, fenomena di kalangan polisi yang tidak dalam masa studi, agar dapat didapatkan gambaran yang lebih lengkap mengenai fenomena penelitian ini. Kemudian, peneliti menyarankan agar penelitian berikutnya mengkaji tentang faktor-faktor apa saja di organisasi yang mendukung kompetensi manajerial, dukungan sosial, kesejahteraan psikologis

DAFTAR PUSTAKA

Acquadro Maran, D., Varetto, A., Zedda, M., & Ieraci, V. (2015). Occupational stress, anxiety and coping strategies in police officers. *Occupational Medicine*, 65(6), 466–473.
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqv060>

Alan, G. (1990). A model for police officer burnout. *Journal of Business and Psychology*.
<https://psycnet.apa.org/record/1991-17033-001>

Alaydrus, A. M., & Hardjomuljadi, S. (2018). Analisis Faktor Keterlambatan Dimulainya Pelaksanaan Proyek Konstruksi pada Model Kontrak Rancang Bangun. *Jurnal Konstruksia*, 10(1), 95–116.

Andayani, S. A. (2014). Hubungan Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Dengan Kinerja Dosen Di Stikes Nurul Jadid Paiton Probolinggo. *Program Pascasarjana Universitas Sebelas*

Maret Surakarta.

Anwar, D. P., & Fauziah, N. (2019). Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dengan Konflik Peran Ganda pada Wanita yang Bekerja sebagai Polisi di Polrestabes Semarang. *Empati*, 8. file:///C:/Users/x360/Downloads/23582-48042-1-SM.pdf

Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150.

Bisnis.com. (2021). *Sampai April 2021, 536 Anggota Polri Terlibat Pelanggaran Disiplin*. *Bisnis.Com*.
<https://m.bisnis.com/amp/read/20210413/16/1380387/sampai-april-2021-536-anggota-polri-terlibat-pelanggaran-disiplin>

Bone, Y., Aneta, Y., & Bokingo, A. H. (2018). Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah ...*, 1(1), 19–27.
<http://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/6998>

Brough, P. (2004). Comparing the influence of traumatic and organizational stressors on the psychological health of police, fire, and ambulance officers. *International Journal of Stress Management*, 11(3), 227.

Brown, J., & Campbell, E. (1990). Sources of occupational stress in the police. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 4.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678379008256993>

Burke, R., Violanti, J. M., Andrew, M., Burchfiel, C. M., Hartley, T. A., Charles, L. E., & Miller, D. B. (2007). Post-traumatic stress symptoms and cortisol patterns among police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*.

Cahyono, E. A. (2017). Optimalisasi Sumber Daya Manusia Kepolisian Republik Indonesia dalam Peningkatan Pelayanan Publik di Kepolisian Resor

- Gresik. *Airlangga Development Journal*, 4, 10–20. [file:///C:/Users/x360/Downloads/18007-66743-3-PB\(1\).pdf](file:///C:/Users/x360/Downloads/18007-66743-3-PB(1).pdf)
- Carter, N. T., Guan, L., Maples, J. L., Williamson, R. L., & Miller, J. D. (2016). The Downsides of Extreme Conscientiousness for Psychological Well-being: The Role of Obsessive Compulsive Tendencies. *Journal of Personality*, 84(4), 510–522. <https://doi.org/10.1111/jopy.12177>
- Demou, E., Hale, H., & Hunt, K. (2020). Understanding the mental health and wellbeing needs of police officers and staff in Scotland. *Police Practice and Research*, 21(6), 702–716. <https://doi.org/10.1080/15614263.2020.1772782>
- Duran, F., Woodhams, J., & Bishopp, D. (2019). An interview study of the experiences of police officers in regard to psychological contract and wellbeing. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 34(2), 184–198.
- Estikomah. (2018). Pengaruh Persepsi Pengembangan Karier dan *Fear Of Success* terhadap Kesejahteraan Psikologis Polisi Wanita di Mapolda DIY. *Program Studi Magister Psikologi Sains*. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/5703/>
- Evans, B., & Coman, G. (1993). General versus specific measures of occupational stress: An Australian police survey. *Stress Medicine*, 9. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smi.2460090105>
- Gausyyah, M. (2012). Revitalisasi Fungsi SDM Polri dan Anggaran Polri Menuju Kemandirian dan Profesionalisme Polri. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 14(3), 361–375.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V, & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA). *Jurnal Manajemen*, 5, 35–44.
- He, N., Zhao, J., & Archbold, C. A. (2002). Gender and police stress: The convergent and divergent impact of work environment, work-family conflict, and stress coping mechanisms of female and male police officers. *Policing*, 25(4), 687–708. <https://doi.org/10.1108/13639510210450631>
- Hermawan, R. T., & Hasibuan, S. (2016). Analisis Pengaruh Tingkat Pengalaman dan Coaching Style Terhadap Kualitas Kepemimpinan Manajer Proyek Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas di PT. JCI. *Jurnal PASTI*, XI(1), 84–97.
- Houben, M., Van Den Noortgate, W., & Kuppens, P. (2015). The relation between short-term emotion dynamics and psychological well-being: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 141(4), 901.
- Jackman, Patricia C; Henderson, Hannah; Clay, Georgia; Coussens, Adam H.(2020). The Relationship Between Psychological Wellbeing and Personality in an English Police Force. *International Journal of Police Science and Management*. Vol 22, Issue 2.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178–187. <https://doi.org/10.1108/02683940510579803>
- Johnson, S., Robertson, I., & Cooper, C. (2018). WELL-BEING Productivity and Happiness at Work. In *The Classical Review* (Vol. 55, Issue 2). <https://doi.org/10.1093/clrevj/bni248>
- Kapade-Nikam, P., & Shaikh, M. (2014). Occupational stress, burnout and coping in police personnel: findings from a systematic review. *Am Int J Res Humant Arts Soc Sci*, 14(377), 144–148.
- Kapahang, J., Kojo, C., & Uhing, Y. (2014). Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal*

- EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 503–513.
<https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27783>
- Kerswell, N., Strodl, E., Johnson, L., & Konstantinou, E. (2020). Mental Health Outcomes Following a Large-Scale Potentially Traumatic Event Involving Police Officers and Civilian Staff of the Queensland Police Service. *Journal of Police and Criminal Psychology*. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11896-018-9310-0>
- Kop, N., & Euwena, M. (2001). Occupational Stress and the Use of Force by Dutch Police Officers. *Criminal Justice and Behavior*. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/009385480102800505>
- Kumarasamy, M., Faizuniah, P., & Isa, M. (2016). The effect of emotional intelligence on police officers' work-life balance: The moderating role of organizational support. *International Journal of Police Science & Management*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1461355716647745>
- Liputan6.com. (2016). *Polisi Bunuh dan Mutilasi 2 Anak Kandung di Melawi Kalbar*. Liputan6.Com. <https://www.liputan6.com/regional/read/2445720/polisi-bunuh-dan-mutilasi-2-anak-kandung-di-melawi-kalbar>
- Liu, T., & Meutia, I. (2019). Polisi dan Sumber Daya Manusia: Studi *Assessment Center* berbasis *Merit System* di Polda Lampung. *Administrativa: Jurnal Birokrasi, Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 1(1), 7–18. <https://doi.org/10.23960/administrativa.v1i1.4>
- Lucas, T., Weidner, N., & Janisse, J. (2012). Where does work stress come from? A generalizability analysis of stress in police officers. *Psychology & Health*. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08870446.2012.687738>
- Ma, C. C., Andrew, M. E., Fekedulegn, D., Gu, J. K., Hartley, T. A., Charles, L. E., Violanti, J. M., & Burchfiel, C. M. (2015). Shift work and occupational stress in police officers. *Safety and Health at Work*, 6(1), 25–29. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2014.10.001>
- Magnavita, Nicola, & Garbarino, S. (2013). Is Absence Related to Work Stress? A Repeated Cross-Sectional Study on a Special Police Force. *American Journal of Industrial Medicine*, 56(7), 765–775. <https://doi.org/10.1002/ajim.22155>
- Mamangkey, T. J., Tumbel, A., & Uhing, Y. (2015). the Effect of Training , Experience and Work Environment of the Performance. *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado*, 3(1), 737–747.
- Martinussen, M., Richardsen, A. M., & Burke, R. J. (2007). Job demands, job resources, and burnout among police officers. *Journal of Criminal Justice*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0047235207000335>
- McCarty, W. P., Zhao, J. S., & Garland, B. E. (2007). Occupational stress and burnout between male and female police officers: Are there any gender differences? *Policing*, 30(4), 672–691. <https://doi.org/10.1108/13639510710833938>
- Mualimah. (2020). *Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia*.
- Muzahid, M. (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kualitas Pelatihan, dan Lama Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Laporan Keuangan SKPD ACEH UTARA. *Jurnal Akuntansi*, 2(2), 179–196. <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JA/article/view/2174>
- Noblet, A. J., Rodwell, J., & Allisey, A. F. (2009). *Police stress: the role of the psychological contract and perceptions of fairness*. 32(4), 613–630.

- Noblet, A., Rodwell, J., & Allisey, A. (2008). Job stress in the law enforcement sector: comparing the linear, non-linear and interaction effects of working conditions. *Stress and Health*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smi.1227>
- Priambodo, S. (2019). Pengaruh Motivasi sebagai mediasi Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 1118–1128.
- Purba, A., & Demou, E. (2019). The relationship between organisational stressors and mental wellbeing within police officers: a systematic review. *BMC Public Health*, 19(1), 1–21.
- Putra, I. W. I., Suwendra, I. W., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1). <file:///C:/Users/x360/Downloads/29-6706-1-SM.pdf>
- Putri, M. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. *JOM Fekom*, 4(1). <https://media.neliti.com/media/publications/186092-ID-pengaruh-pengalaman-kerja-penilaian-pres.pdf>
- Rahayu, S. (2019). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Wanita yang masih lajang. *Universitas Mercu Buana Yogyakarta*. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/5621/>
- Ratu, R., Koleangan, R. A. M., & Kojo, C. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27782>
- Russell, L. M. (2014). An empirical investigation of high-risk occupations: Leader influence on employee stress and burnout among police. *Management Research Review*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MRR-10-2012-0227/full/html>
- Sari, S. W., Alfisah, E., & Wicaksono, T. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Meubel Purnama Martapura. *Program Manajemen*. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/1757/>
- Sitepu, A. J. M. (2018). Pengaruh Dukungan Sosial, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Satuan Reserse Narkoba Di Kepolisian Resor Banjarbaru. *Kindai*, 14(3), 9.
- Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). Pengaruh Kontrak Psikologis dan *Psychological Well Being* terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada PT. Asia Kapitalindo Jakarta. *Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 02. <file:///C:/Users/x360/Downloads/279-Article Text-672-1-10-20200906.pdf>
- Sosiady, M., & Ermansyah. (2014). Dampak Stress Kerja terhadap Disiplin Anggota Polri Sektor Belakang Padang (BLP) Wilayah Perbatasan Perairan Indonesia-Singapura Polresta Bareleng Kepulauan Riau. *Jurnal El-Riyasah*, 5. <file:///C:/Users/x360/Downloads/653-1538-1-SM.pdf>
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).
- Tekege, O., Lengkong, V., & Trang, I. (2018). Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3903–3913. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21915>

- Tempo.co. (2021). *Polri Akan Teliti Penyebab Pelanggaran Anggota yang Meningkat*. Tempo.Co.
<https://nasional.tempo.co/read/1451979/polri-akan-teliti-penyebab-pelanggaran-anggota-yang-meningkat>
- Tewksbury, R., & Copenhaver, A. (2016). How cops see themselves: Self-regard and physical confidence. *International Journal of Police Science & Management*.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1461355716669368>
- Tho'in, M. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-prinsip Syariah Islam (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2(03), 158–171.
<https://doi.org/10.29040/jiei.v2i03.49>
- Tyagi, A., & Dhar, R. L. (2014). Factors affecting health of the police officials: Mediating role of job stress. *Policing*, 37(3), 649–664.
<https://doi.org/10.1108/PIJPSM-12-2013-0128>
- Uraningsari, F., & Djalali, M. A. (2016). Penerimaan Diri, Dukungan Sosial dan Kebahagiaan pada Lanjut Usia. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(01).
<https://doi.org/10.30996/persona.v5i01.738>
- Utami, L. A., & Adhiatma, A. (2020). *Self Efficacy* sebagai mediasi Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Kailo Sumber Kasih). *Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unisisula*.
<file:///C:/Users/x360/Downloads/12539-29276-1-PB.pdf>
- Van Hasselt, V. B., Sheehan, D. C., Malcolm, A. S., Sellers, A. H., Baker, M. T., & Couwels, J. (2008). The Law Enforcement Officer Stress Survey (LEOSS): evaluation of psychometric properties. *National Library of Medicine*.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18096976/>
- Wariati, N., Dahniar, & Sugiati, T. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur*. 3(3).
[file:///D:/TUGAS KULIAH MM SDM/SEMESTER 4/PROPOSAL/PROPOSAL DENGAN PENDIDIKAN VOKASI/BAB IV VOKASI/MENDELEY PDF/Wariati \(2015\).pdf](file:///D:/TUGAS KULIAH MM SDM/SEMESTER 4/PROPOSAL/PROPOSAL DENGAN PENDIDIKAN VOKASI/BAB IV VOKASI/MENDELEY PDF/Wariati (2015).pdf)
- Waskito, J., & Irmawati. (2007). Perbedaan Gender dan Sikap terhadap Peran Pekerjaan-Keluarga: Implikasinya pada Perkembangan Karir Wanita. *Manajemen Dan Bisnis*, 68–86.
<file:///C:/Users/x360/Downloads/1261-2121-1-SM.pdf>
- Wati, L. N. (2018). *Metodologi Penelitian Terapan* (Edisi Kedu). CV. Pustaka Amri.
- Yulianto, A. (2017). Pengaruh Bimbingan Kelompok Dengan Teknik Modeling Untuk Mengurangi Perilaku Agresif Pada Siswa Kelas VIII SMP Negeri 3 Weru. *Jurnal Ilmiah Konseling*, 17(1).
<http://ejournal.utp.ac.id/index.php/JIK/article/viewFile/591/633>
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT. Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 90–114.
<https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp90-114>