

# Hubungan Psychological Capital Dengan Kepuasan Kerja Pada Anggota Polri Yang Sedang Mengikuti Pendidikan Di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK)

Aldia Thirzady Hedissa  
Alumni Fakultas Psikologi Universitas Indonesia

Iman Sukhirman  
Andi Supandi  
Staf Pengajar Fakultas Psikologi Universitas Indonesia

## *Abstract*

This thesis discusses the relationship between Job Satisfaction PsyCap with the police officers who are following in PTIK education, as the candidates head of police in the future. The study is a quantitative research also aims to see the picture PsyCap and job satisfaction in participants. The results of the study indicate that the picture PsyCap and job satisfaction in police officers who were to attend a PTIK are at moderate levels; there is a relationship between job satisfaction PsyCap; and PsyCap only two dimensions, namely resiliency and optimism related to job satisfaction.

**Keywords:** *PsyCap, job satisfaction, the Police, PTIK*

PTIK (Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian) merupakan salah satu lembaga yang berada di dalam struktur Polri, yang bertugas mencetak calon-calon pimpinan di dalam tubuh Polri. Sebuah negara tidak pernah lepas dari adanya fungsi pertahanan dan keamanan. Indonesia memiliki Kepolisian Republik Indonesia (Polri) sebagai pelaksana fungsi keamanan. Visi Polri adalah menjadi pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat yang selalu dekat dan bersama-sama masyarakat, serta sebagai penegak hukum yang profesional dan proposional yang selalu menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak azasi manusia, pemelihara keamanan dan

ketertiban serta mewujudkan keamanan dalam negeri dalam suatu kehidupan nasional yang demokratis dan masyarakat yang sejahtera ([www.polri.go.id](http://www.polri.go.id))

PsyCap sendiri merupakan keadaan positif psikologis seseorang yang terdiri dari karakteristik adanya kepercayaan diri (*self efficacy*) dalam semua tugas, optimisme, harapan (*hope*), serta kemampuan untuk bertahan dan maju ketika dihadapkan pada sebuah masalah (*resiliency*) (Luthans et al, 2007). Kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai keadaan dimana seorang pekerja memiliki perasaan positif dan menyenangkan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Temuan yang terpapar dari studi-studi sebelumnya ini menunjukkan adanya perilaku-perilaku yang negatif yang ditunjukkan oleh anggota Polri yang mengakibatkan buruknya citra Polri di mata masyarakat sehingga menurunkan tingkat kepercayaan mereka terhadap Polri. Sesuai dengan peran pemimpin yang disebutkan McShane dan Von Glinow (2005) yakni sebagai pemotivasi dan pengatur yang menuju pada arah performa kerja yang lebih efektif, maka pemimpin-pemimpin yang ada dalam Polri yang dapat menjadi gambaran serta pengubah banyaknya tindakan-tindakan negatif tersebut. Maka perlu diketahui bagaimana gambaran PsyCap yang ada pada mahasiswa PTIK, mengingat peran PTIK sebagai lembaga pendidikan yang bertujuan mencetak pimpinan-pimpinan Polri di masa yang akan datang. Sukarno (2001) menemukan bahwa nilai kebanggaan profesi dan keterlibatan kerja merupakan nilai-nilai yang paling dianggap penting, dimana kedua nilai ini merupakan nilai yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Sukarno, 2001). Maka dari temuan ini, perlu juga diketahui bagaimana pula gambaran kepuasan kerja yang dimiliki oleh mahasiswa PTIK, sejalan dengan temuan penelitian Luthans dkk, (2002) tentang adanya hubungan antara POB yang dilihat melalui PsyCap dengan hasil kerja individu yang didalamnya terdapat kepuasan kerja, performa, komitmen organisasi serta kebahagiaan kerja, maka perlu juga dilihat hubungan antara PsyCap dengan kepuasan kerja yang ada pada mahasiswa PTIK.

## **Tinjauan Pustaka**

Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK)

Soejono (1981) menyebutkan bahwa Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK) merupakan sebuah badan pendidikan yang memiliki tujuan untuk menciptakan kader-kader pimpinan Polri yang berpengetahuan akademis sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat, ilmu pengetahuan, teknologi modern dan pembangunan bangsa. Secara struktural, dalam susunan organisasi Polri sendiri, berdasarkan keputusan Kapolri nomor: kep/11/XII/1993 menyebutkan bahwa PTIK adalah badan pelaksana tingkat Mabes Polri yang berkedudukan langsung di bawah Kapolri (PTIK, 1996). Persyaratan untuk dapat mengikuti pendidikan di PTIK, berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada seorang dosen PTIK, adalah syarat telah bekerja bagi organisasi Polri selama 5 tahun terhitung setelah selesai menjalani pendidikan di Akademi Kepolisian, melewati beberapa tahapan tes kepolisian (tes psikologis, fisik, kesehatan, dan pengetahuan umum), dan syarat terakhir yakni mendapatkan izin dari atasan yang bersangkutan untuk mengikuti pendidikan di PTIK.

### ***Psychological Capital (PsyCap)***

PsyCap merupakan keadaan positif psikologis seseorang yang berkembang dan terdiri dari karakteristik adanya kepercayaan diri (*self efficacy*) dalam semua tugas, optimisme, harapan (*hope*), serta kemampuan

untuk bertahan dan maju ketika dihadapkan pada sebuah masalah (*resiliency*) (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

### **Job Satisfaction**

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai tingkat afek positif seseorang pada pekerjaan atau situasi kerjanya tersebut. Kepuasan kerja jelas merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya (Jex, 2002). penelitian kepuasan kerja ini juga dihubungkan dengan hasil tempat kerja yang positif seperti meningkatnya komitmen berorganisasi, dengan pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menjadi lebih berkomitmen kepada organisasinya (Brown dan Peterson, 1994 dalam Silverthorne, 2005). Terdapat dua pendekatan dalam penelitian mengenai kepuasan kerja, yaitu pendekatan *global* dan pendekatan *facet*. Pendekatan *global* memandang kepuasan kerja sebagai sikap dan perasaan tunggal mengenai pekerjaan secara menyeluruh. Pendekatan faset (segi) yang melihat kepuasan kerja berdasarkan segi-segi apa saja yang terdapat pada sebuah pekerjaan, seperti upah, orang lain dalam pekerjaan, kondisi kerja, dan sifat dasar dari pekerjaan tersebut (Spector, 2000).

### **Hubungan PsyCap dan Kepuasan Kerja**

Penjelasan yang ada mengenai PsyCap dan kepuasan kerja yang sudah disebutkan mengarahkan pada keterkaitan dua konstruk tersebut dengan performa kerja, yang dapat dikatakan kedua konstruk ini memiliki indikasi saling berhubungan dalam kaitannya dimana

kedua konstruk memiliki pengaruh terhadap performa kerja individu di dalam pekerjaannya. Youssef dan Luthans (2007) melakukan penelitian untuk mengetahui efek dari penerapan *positive organizational behavior* (POB) di dunia kerja, dan mereka menemukan bahwa POB yang diwakili melalui tiga karakter yang ada dalam PsyCap (yaitu *hope*, *optimism*, dan *resiliency*) memiliki hubungan dengan perilaku kerja yang diinginkan (yaitu performa kerja, kepuasan kerja, kebahagiaan kerja, serta komitmen organisasi). Temuan ini menunjukkan bahwa memang kapasitas-kapasitas positif yang dimiliki karyawan dalam sebuah organisasi memberikan pengaruh positif dalam mengembangkan perilaku kerja yang diinginkan tersebut, dimana didalamnya terdapat kepuasan kerja.

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan antara PsyCap dengan kepuasan kerja pada anggota Polri yang sedang mengikuti pendidikan di PTIK?

### **Hipotesis Penelitian**

- Ha: Terdapat hubungan yang signifikan antara skor PsyCap dengan skor kepuasan kerja pada anggota Polri yang sedang mengikuti pendidikan di PTIK.

- Ho: Tidak ada hubungan yang signifikan antara skor PsyCap dengan skor kepuasan kerja pada anggota Polri yang sedang mengikuti pendidikan di PTIK

## **Metode Penelitian**

### ***Rancangan Penelitian***

Penelitian ini bersifat *cross-sectional* dimana hanya terjadi satu kali kontak dengan populasi dalam penelitian (Kumar, 2005). Penelitian juga bersifat noneksperimental karena tidak memberikan manipulasi atau perlakuan tertentu terhadap subjek penelitian (Kerlinger & Lee, 2000). Berdasarkan ada tidaknya manipulasi dan *setting* yang terkontrol atau tidak, maka penelitian ini masuk ke dalam tipe penelitian *ex-post facto field study*, dimana tidak dilakukan manipulasi dan dilakukan pada lingkungan sehari-hari tanpa adanya kontrol terlebih dahulu (Seniati, Yulianto, & Setiadi, 2005).

### ***Pengambilan Sampel***

Partisipan minimal telah bekerja selama 5 tahun di dalam organisasinya (Polri), sebagai syarat untuk mengikuti pendidikan lanjutan ini. Jumlah partisipan yang diinginkan sebanyak dua angkatan aktif yang sedang mengikuti pendidikan di PTIK. Teknik pengambilan sampel pada penelitian menggunakan teknik *non-probability sampling*, dimana tidak dilakukan randomisasi dalam pemilihan subjek penelitian (Kerlinger & Lee, 2000). Teknik pengambilan sampel sendiri menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu mencari subjek berdasarkan karakteristik yang menurut peneliti memiliki informasi yang dibutuhkan dan bersedia untuk membaginya (Kumar, 2005). Penelitian ini menggunakan *try-out* terpakai, Penggunaan *try-out* terpakai digunakan karena adanya

keterbatasan dan ketersediaan populasi yang menjadi partisipan dalam penelitian untuk diambil datanya.

### ***Analisis Data***

Untuk mengukur PsyCap pada subjek penelitian, digunakan alat ukur *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ). Alat ini menggunakan bahasa Inggris kemudian diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia. Alat terdiri dari 24 item, yang terdiri dari empat dimensi yang terdapat dalam PsyCap, yaitu *self-efficacy*, *hope*, *resiliency*, dan *optimism*. Selanjutnya untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pada subjek penelitian, digunakan alat ukur JSS (*Job Satisfaction Survey*) dari Spector, yang terdiri dari 36 item, yang kemudian diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia. Alat ukur ini memiliki pendekatan faset (aspek) dari kepuasan kerja, yang terdiri dari 9 faset, yaitu: *faset gaji*, kesempatan promosi, atasan, *fringe benefits* (tunjangan-tunjangan yang didapat dalam pekerjaan di luar gaji), *contingent rewards* (*rewards* yang didapat jika memiliki performa yang baik), kondisi perusahaan (peraturan dan prosedur), rekan kerja, *nature of work* (tipe pekerjaan), serta komunikasi dalam organisasi. Untuk pemberian makna nilai pada alat ukur ini, secara umum norma yang akan digunakan adalah *within group norms*, dimana pemaknaan nilai yang didapat oleh individu dibandingkan dengan keseluruhan nilai dari kelompok acuannya (Anastasi & Urbina, 1997).

Untuk melihat bagaimana gambaran PsyCap dan kepuasan kerja pada anggota Polri, digunakan teknik statistika deskriptif untuk melihat bagaimana tingkat tiap dimensi dari konstruk pada anggota Polri. Teknik statistika korelatif menggunakan Pearson Correlation, yang merupakan standar teknik korelasi yang baik dan yang sering digunakan untuk mendapatkan koefisien korelasi (Guilford, 1956; Anastasi & Urbina, 1997). Setiap dimensi dalam variabel akan dikorelasikan untuk melihat dinamika di antara kedua variabel.

### **Hasil Penelitian**

Partisipan mayoritas berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 98,3%, dan perempuan hanya 1,7%. Partisipan penelitian memiliki latar belakang pendidikan terakhir dari sekolah menengah atas (SMA) dengan persentase 85,2 %, sementara sisanya memiliki latar belakang pendidikan terakhir sarjana.

Hasil analisis utama dalam penelitian ini adalah PsyCap memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja, ( $r=0,212$ ,  $n=175$ ,  $p<0,01$ ). Indeks korelasi ini menunjukkan adanya hubungan yang berbanding lurus antara PsyCap dan kepuasan kerja pada partisipan penelitian, dimana dapat dikatakan semakin tinggi nilai pada PsyCap maka semakin puas juga kepuasan yang dirasakan oleh partisipan penelitian.

### **Diskusi**

Sebagian kecil dari partisipan sudah memiliki tingkat PsyCap yang tinggi, dimana golongan ini bisa diproyeksikan menjadi calon-calon pemimpin yang baik dalam tubuh Polri ke depannya, karena mereka sudah memiliki karakter-karakter individu yang percaya terhadap kemampuan dirinya dalam mencapai tujuan, memiliki emosi positif dalam mencapai tujuan, meresapi kejadian positif sebagai faktor internal yang menetap, serta mampu kembali dari situasi yang menekan untuk maju (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). Golongan ini merupakan golongan yang sesuai dengan tujuan PTIK yang ingin mencetak kader-kader pimpinan Polri yang berkualitas (Soejono, 1981). Pada penelusuran lebih lanjut mengenai hubungan tiap-tiap karakteristik PsyCap dengan kepuasan kerja beserta faset-fasetnya, ditemukan bahwa pada beberapa karakteristik tidak ditemukan hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, dan hubungan yang signifikan hanya pada satu faset saja pada kepuasan kerja. Luthans dkk (2005 dalam Youssef & Luthans, 2007). menyebutkan bahwa tidak dapat ditemukannya hubungan bisa saja antara karakteristik PsyCap dengan hasil kerja yang diinginkan muncul karena kurangnya jumlah sampel yang dijadikan partisipan penelitian.

### **Kesimpulan**

Gambaran tingkat PsyCap sendiri pada mahasiswa PTIK secara umum menunjukkan tingkat PsyCap tergolong sedang pada anggota

Polri yang sedang mengikuti pendidikan di PTIK. Untuk gambaran kepuasan kerja, secara keseluruhan ataupun faset-faset yang ada, tergolong dalam tingkatan agak puas atau sedang. Terdapat lebih banyak partisipan yang tergolong tidak puas dibandingkan partisipan yang tergolong puas dilihat dari nilai keseluruhan kepuasan kerjanya. Hasil perhitungan dan korelasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara PsyCap dengan kepuasan kerja pada anggota Polri yang sedang mengikuti pendidikan di PTIK, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai korelasi yang positif menunjukkan hubungan yang berbanding lurus antara PsyCap dengan kepuasan kerja, dimana semakin tinggi PsyCap maka semakin tinggi juga kepuasan kerjanya.

#### ***Saran Metodologis***

Melihat banyaknya kekurangan yang terjadi selama pengerjaan penelitian, maka untuk penelitian selanjutnya disarankan agar dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar untuk mendapatkan gambaran hubungan yang lebih baik. Pengambilan data sebaiknya dihindari digunakan secara klasikal, melainkan secara individu dan memberikan batas waktu yang lebih lama dalam mengisi kuesioner yang diberikan, sehingga diharapkan data yang didapat lengkap dan dapat digunakan seutuhnya. Menambahkan data sekunder yang terkait dengan PsyCap dan kepuasan kerja, serta mencari sumber referensi yang lebih lengkap mengenai Perguruan Tinggi Ilmu

Kepolisian (PTIK). Terkait dengan hasil penelitian yang sudah menemukan adanya hubungan, maka diharapkan penelitian selanjutnya dapat meneliti pengaruh PsyCap terhadap kepuasan kerja atau pun sebaliknya.

#### ***Saran Praktis***

Berdasarkan temuan yang didapat dari penelitian, maka peneliti menyarankan kepada pihak PTIK dan juga Polri untuk:

1. Memperhatikan golongan-golongan yang termasuk dalam golongan yang sudah memiliki PsyCap yang tinggi, agar dapat dipertahankan dan ditingkatkan di masa yang akan datang
2. Memberikan pelatihan-pelatihan karakteristik PsyCap untuk meningkatkan PsyCap kelompok yang masih tergolong rendah. Pelatihan ini disarankan berdasarkan temuan bahwa PsyCap pada (Youssef & Luthans, 2007). PTIK tergolong sedang, dimana hal ini masih bisa ditingkatkan kembali (Luthans & Avolio, 2007).

Tingkat kepuasan kerja pada mahasiswa PTIK sendiri masih tergolong sedang, sehingga disarankan bagi pihak Polri selaku organisasi untuk memperhatikan hal-hal yang terkait dengan gaji, promosi, rekan kerja, dan hal-hal lain yang terkait dengan kepuasan kerja (Youssef & Luthans, 2007). Hal ini perlu diperhatikan karena kepuasan kerja memang berhubungan dengan performa kerja individu di dalam lingkungan kerjanya (Spector, 2000).

## Daftar Pustaka

- Aiken, L. R., & Groth-Marnat, G. (2006). *Psychological Testing and Assessment (12 th ed.)*. Boston: Pearson Education Group, Inc.
- Anastasi, Anne & Urbina, Susana. (1997). *Psychological Testing (7th ed)*. USA : Prentice-Hall, Inc.
- Atmadja, S. S. (1996). Tri Brata. In Kunarto, *Tri Brata dan Catur Prasetya* (pp. 87-215). Jakarta: PT Cipta Manunggal.
- Guilford, J. P. (1956). *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Guilford, J.P. & Fruchter, Benjamin (1978). *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. Singapore: McGraw-Hill Book Company.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Kerlinger, F.N., & Lee , H. B. (2000). *Foundations of Behavioral Research (4th ed.)*. Orlando: Hacourt College Publisher.
- Kumar, R. (2005). *Research Methodology, a step-by-step guide for beginners*. London: SAGE Publications.
- Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior* , 695-706.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. (2005). *Organizational Behavior (3 rd ed.)*. New York: The McGraw-Hill Company, Inc.
- Nelson, D. L., & Cooper, C. L. (2007). Positive Organizational Behavior: An Inclusive View . In D. L. Nelson, & C. L. Cooper, *Positive Organizational Behavior* (pp. 3-8). London: Sage Publications.
- Nobile, J. J., & McCormick, J. (2008). Organizational Communication and Job Satisfaction in Australian Catholic Primary Schools. *Educational Management Administration Leadership*, 101-122.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2007). *Human Development (10 th ed.)*. New York: The McGraw-Hill Company, Inc.
- Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian. (1986). *Empat Puluh Tahun Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian*. Jakarta.
- Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian. (1996). *50 Tahun Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian*. Jakarta: Mullya Angkasa.
- Pusinfolahdata Div. Telematika Polri. *Kepolisian Negara Republik Indonesia*. <http://www.polri.go.id/index.php>. Diunduh pada 06/05/2010
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational Behavior (12 th ed.)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sarwono, S. W. (1996). Beban Mental Polri. In A. Meliala, *Quo Vadis Polisi (dalam rangka memperingati 50 tahun Polri)* (pp. 1-14). Jakarta: FISIP UI Jur. Kriminologi.
- Seniati, L., Yulianto, A., & Setiadi, B. N. (2005). *Psikologi Eksperimen*. Jakarta: PT Indeks.

- Setiadi, B. N., Matindas, R. W., & Chairy, L. S. (1998). *Pedoman Penulisan Skripsi Psikologi*. Jakarta: LPSP3-UI.
- Silverthorne, C. P. (2005). *Organizational Psychology in Cross-Cultural Perspective*. New York: New York University Press.
- Soejono, T. (1981). *Perkembangan Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian*. Jakarta: Sudut Pustaka Rajawali.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assesment, Causes, and Consequences*. London: Sage Publication, Inc.
- Spector, P. E. (2000). *Industrial & Organizational Psychology: Research and Practice second edition*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Stride, C., Wall, T. D., & Catley, N. (2007). Measures of Job Satisfaction, Organisational Commitment, *Mental Health and Job-Related Well-being*. Chicester: John Wiley & Sons Ltd.
- Sukarno, A.G. (2001). Analisis Nilai-Nilai Kerja Polisi di Markas Kepolisian Daerah(Mapolda) Jawa Tengah. *Tesis*. Semarang: Program PascaSarjana Universitas Diponegoro
- Transparansi Internasional Indonesia (TII) . *Polri Institusi Terkorup*. <http://www.ti.or.id/news/8/tahun/2007/bulan/12/tanggal/08/id/2251/>. Diunduh pada 05/05/2010
- Yadi, E. (2010, June 25). *Proses Seleksi Mahasiswa PTIK*. (R. Wiyardi, Interviewer)
- Youseff, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in The *Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience*. *Journal Of Managaement*,774-800.