

PENGARUH MODAL PSIKOLOGI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI

Servie Oetari Agustine, Suhana

Universitas Stikubank Semarang, Indonesia

Email: servie.oetari@gmail.com, suhana@edu.unisbank.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menemukan bukti empiris perihal pengaruh modal psikologi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai di Akademi Kepolisian Semarang. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Responden pada penelitian ini adalah 95 pegawai Akademi Kepolisian Semarang. Pengambilan data menggunakan kuesioner melalui pengukuran dengan Skala Likert. Analisis data menggunakan SPSS versi 25. Hasil olah data menunjukkan bahwa dari kelima hipotesis yang diajukan, hipotesis 1 dan 5 tidak diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh positif antara variabel modal psikologi terhadap kepuasan kerja dan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian lainnya adalah bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, modal psikologi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan praktis.

Kata Kunci: modal psikologi, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai

Abstract

The purpose of this study was to find empirical evidence of the influence of psychological capital and quality of life on job satisfaction and employee performance at the Semarang Police Academy. The method in this study is a quantitative method. Respondents in this study were 95 employees of the Semarang Police Academy. Collecting data using a questionnaire through measurements with a Likert Scale. Data analysis used SPSS version 25. The data results showed that of the five hypotheses proposed, hypotheses 1 and 5 were not accepted. This finding shows that there is no positive influence between psychological variables on job satisfaction and job satisfaction variables on employee performance. Other research findings are that quality of life has a positive effect on employee job satisfaction, capital has a positive effect on employee performance, quality of work life has a positive effect on employee performance.

Keywords: *psychological capital, quality of work life, job satisfaction, employee performance*

Pendahuluan

Adanya fenomena globalisasi menjadikan batas antar bangsa dan negara tidak lagi jelas (*borderless*). Implikasinya, peri kehidupan manusia sekarang ini menjadi sangat cepat, termasuk aktivitas bisnis. Kecepatan yang terjadi menyebabkan daya saing dalam bidang usaha dan industri semakin menuntut daya adaptasi terutama ranah sumber daya manusia. Lingkungan bisnis memberikan tantangan baru berupa persaingan berbasis efisiensi. Istilah efisiensi tanpa makna ketika tidak melibatkan sumber daya manusia yang berkualitas (Ace & Suryalena, 2017).

Urgensi fungsi sumber daya manusia dalam menghadapi tingkat persaingan bisnis berbasis efisiensi terlihat dari peran kunci sumber daya manusia dalam mengendalikan dan mengelola sumber daya lainnya. Dengan kata lain, tingkat prioritas fungsi sumber daya manusia lebih dominan dibandingkan dengan preferensi sumber daya lain seperti mesin, metode, uang, dan material. Notoadmodjo (2003) berpandangan bahwa tata kelola sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam organisasi. Wibowo (2008) sependapat dengan pandangan Armstrong dan Baron yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan pendekatan strategis dan terpadu dalam mencapai tujuan organisasi yang berkelanjutan. Selain itu, pendekatan organisasi berfungsi dalam memperbaiki kinerja pada karyawannya melalui pengembangan kemampuan tim dan dukungan individu.

Kinerja suatu organisasi merupakan tujuan sistem organisasi dalam beroperasi menghadapi tantangan lingkungan kerjanya. Kinerja pegawai terbaik merupakan dambaan setiap organisasi. Mengetahui faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai penting untuk dilakukan.

Berdasar *review* hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh modal psikologi, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan pegawai. Modal psikologi diartikan sebagai suatu kondisi psikologi yang positif pada individu dan dengan karakteristik: pertama, memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) melakukan tindakan yang perlu untuk mencapai sukses dalam tugas-tugas yang menantang. Kedua, memiliki atribusi yang positif (optimis) akan kesuksesan sekarang dan di masa depan. Ketiga, berusaha keras untuk mencapai tujuan, dan jika dibutuhkan, individu tersebut akan mengarahkan arah pergerakannya ke arah tujuan tersebut agar bisa mencapai kesuksesan. Keempat, ketika mendapatkan masalah, individu tersebut akan mampu bertahan dan berusaha lebih baik lagi (*resiliensi*) agar bisa mencapai kesuksesan. Sementara itu, sejumlah hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologi dipengaruhi variabel penelitian lain seperti *managerial coaching*, kinerja dan komitmen tim, perkembangan usaha, dukungan keluarga, gaya kepemimpinan (transformasional), keterikatan kerja, kesejahteraan subjektif karyawan, dan dukungan otonomi kepemimpinan.

Pengaruh langsung variabel modal psikologi terhadap kinerja berdasarkan penelitian sebelumnya, menghasilkan temuan yang belum konsisten. Sukiman dan Priyono (2020) menemukan bahwa pengaruh tidak signifikan antara modal psikologi dengan kinerja. Sedangkan penelitian lainnya menerangkan bahwa ada pengaruh yang

positif dan signifikan antara modal psikologi dengan kinerja (Ikhtiangung & Pratiwi, 2017), (Silen, 2016).

Selain itu, modal psikologi teridentifikasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebagaimana dijelaskan oleh temuan: Ikhtiangung dan Pratiwi (2017) dan Silen (2016). Sedangkan Yuniarti dan Muchtar (2019) menemukan bahwa Modal psikologi berpengaruh signifikan positif terhadap *Workplace Well Being*.

Kualitas kehidupan kerja dibatasi pada pengertian dalam arti sempit bermakna sebagai persepsi diri/individu (pegawai) tentang rasa aman dan kepuasan diri dalam bekerja. Adapun dalam arti luas dapat dipahami sebagai pemenuhan kebutuhan dasar pegawai atau karyawan yang tertata secara sistematis dengan ciri utama pelibatan pegawai atau karyawan tersebut dalam sistem yang mengarah pada tujuan dan sasaran organisasi.

Pengaruh langsung variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja berhasil dijelaskan oleh Ace (2017) dan Becti (2018). Sementara itu, pengaruh langsung antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja secara positif dan signifikan dijelaskan oleh penelitian Irawati (2015).

Pengaruh tidak langsung antara modal psikologi, kualitas kehidupan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dihipotesiskan dari penelitian sebelumnya. Variabel kepuasan kerja dibatasi dalam pengertian sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Variabel ini dapat diukur dengan dua cara yaitu peringkat global tunggal (*single global rating*) dan skor penghitungan (*summation score*). Yang pertama berkaitan dengan pertanyaan “berdasarkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? “. Berikutnya responden melingkari angka 1 sampai dengan 5 yang menggambarkan “sangat puas” sampai dengan “tidak puas”. Pengukuran yang kedua, dengan cara mengidentifikasi setiap elemen pekerjaan. Semisal faktor-faktor: suasana pekerjaan, pengawasan, tingkat upah saat ini, peluang promosi, dan hubungan kerja dengan mitra kerja.

Pengaruh tidak langsung modal psikologi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan oleh penelitian Silen (2016) yang menemukan bahwa modal psikologi, *employee engagement* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja (KKK) melalui kepuasan kerja (KK) terhadap kinerja (K) merupakan benang merah temuan penelitian Purnomo dan Nurdianto (2018), Oktafien dan Yuniarsih (2017) serta Kusuma W, Rahardjo, Prasetya (2015) yang menerangkan pengaruh positif signifikan antara KKK, KK terhadap K.

Penelitian ini dilakukan di Akademi Kepolisian (Akp) Semarang. Berdasarkan pra survei yang dilakukan didapatkan gambaran sebagai berikut:

Tabel 1
Gambaran Kinerja Pegawai Akademi Kepolisian Semarang

No	Aspek Penilaian	Yang Diharapkan	Realisasi (Rata-Rata)
1	Orientasi Pelayanan	100	
2	Integritas	100	
3	Komitmen	100	
4	Disiplin	100	76,54
5	Kerjasama	100	
6	Kepemimpinan	100	

Sumber: Akademi Kepolisian, hasil wawancara awal

Tabel di atas mendeskripsikan bahwa masih adanya kesenjangan antara nilai yang diharapkan dengan nilai realisasi sistem penilaian kinerja di Akademi Kepolisian. Standar pencapaian yang diharapkan pada kinerja pegawai melalui aspek penilaian Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, dan Kepemimpinan adalah 100 (pada standar penilaian kualifikasi sangat baik adalah 91-100). Adapun dalam realisasinya, nilai rata-rata dari keseluruhan aspek penilaian hanya mencapai 76,54 (kriteria baik yaitu nilai antara 76-90). Dengan data awal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa nilai capaian rata-rata kinerja pegawai di Akademi Kepolisian belum maksimal sesuai yang diharapkan dalam Sistem Kinerja Pegawai (SKP).

Metode Penelitian

Di bagian ini dijelaskan mengenai obyek penelitian dan teknik analisis yang digunakan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif memperhatikan pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk numerik dan bersifat obyektif. (Kafarisa & Kristiawan, 2018) menyatakan bahwa variabel-variabel penelitian kuantitatif dapat diidentifikasi dan interkorelasi variabel dapat diukur. Tujuannya mengeneralisasi temuan penelitian sehingga dapat digunakan untuk memprediksi situasi yang sama pada populasi lain. Penelitian kuantitatif juga digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti. Penelitian kuantitatif dimulai dengan teori dan hipotesis. Peneliti menggunakan teknik manipulasi dan mengontrol variabel melalui instrumen formal untuk melihat interaksi kausalitas.

(Padaki et al., 2015) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai penelitian yang menggunakan data kuantitatif yaitu data yang berupa angka atau bilangan. Sumber

data dalam penelitian ini adalah pegawai di satuan Perencanaan dan Administrasi Akademi Kepolisian Semarang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang bersumber dari responden langsung. Data ini berupa rekapitulasi data yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuisisioner pada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. (Sugiyono, 2005) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk distudi dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sementara itu sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (p.56). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota pegawai di Akademi Kepolisian Semarang yang berjumlah 196 orang pegawai. Adapun sampel yang diteliti oleh penulis hanya pada bagian satuan Perencanaan dan Administrasi Akademi Kepolisian Semarang. Bagian tersebut merupakan bagian yang berfungsi di hulu tugas dan pokok organisasi yaitu bagian perencanaan dan administrasi organisasi Akpol.

Sementara itu jumlah sampel adalah 100 pegawai. Teknik pengambilan sampel melalui sampling purposif yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, demikian menurut (Sugiyono, 2005). Pertimbangan utama penulis adalah bagian satuan Perencanaan dan Administrasi Akademi Kepolisian Semarang, merupakan bagian yang sangat penting di hulu organisasi, sehingga setiap perencanaan yang baik dapat diprediksikan mendapatkan hasil kinerja yang optimal. Target responden dalam penelitian ini sejumlah 100 pegawai yang sesuai dengan (proporsional) pada sub bagian: perencanaan dan administrasi (4 responden), perencanaan (4 responden), umum (41 responden), sumber daya (27 responden), urusan keuangan (2 responden) dan urusan sarana prasarana (22 responden). Data penelitian diambil melalui kuesioner kepada masing masing responden terpilih. Interaksi peneliti dengan responden melalui kuesioner secara personal, maka peneliti dapat berhubungan langsung dengan responden dan dapat memberikan penjelasan seperlunya. Selain itu kuesioner dapat langsung dikumpulkan setelah selesai dijawab oleh responden.

Skala pengukuran dalam penyusunan kuesioner, menggunakan skala Likert, yaitu pertanyaan tertutup yang mengukur sikap dari keadaan yang negatif ke jenjang yang positif. Digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini, dengan 7 alternatif nomor untuk mengukur sikap responden. Data tersebut bersifat interval, menurut (Sugiyono, 2005) yaitu data yang berjarak sama, tetapi tidak mempunyai nol absolut (mutlak), pada data ini meskipun datanya nol tetapi masih mempunyai nilai (p.16).

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh modal psikologi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai baik langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja pada pegawai Akademi Kepolisian Semarang Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung Modal Psikologi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui pengaruh modal psikologi terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi 0,104 dan tingkat signifikan $0,405 > 0,05$ sehingga secara parsial (individu) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1): Modal psikologi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Akademi Kepolisian Semarang Jawa Tengah, tidak diterima.

Berdasarkan deskripsi responden nampak bahwa pegawai lingkungan Akademi Kepolisian Semarang Jawa Tengah didominasi oleh pekerja muda (usia di bawah 25 tahun), berjenis kelamin perempuan dan pengalaman kerja yang relatif belum lama (kurang dari 5 tahun). Deskripsi ini boleh jadi menjadi penanda bahwa modal psikologi responden belum cukup matang dalam menghadapi dunia kerja di lingkungan Akademi Kepolisian Semarang Jawa Tengah. Selain itu, jawaban responden terhadap indikator variabel modal psikologi dengan nilai rata-rata 5 yang artinya setuju. Hal ini juga dapat berarti bahwa dalam persepsi responden, angka 5 (setuju) merupakan makna modal psikologi responden yang cenderung ke nilai tengah (4 dalam skala Likert yang berarti netral). Dengan demikian, responden mempersepsikan bahwa modal psikologi yang dimilikinya cenderung ke penilaian peralihan dari ketidaksetujuan ke penilaian setuju terhadap indikator variabel modal psikologi.

Jika modal psikologi dikonsepsikan sebagai keadaan individu, berkarakter tujuan sebagai tantangan, proses meraih tujuan bermodal pikiran positif dalam modal harapan dan optimisme. Selain itu, jika terjadi hambatan selama meraih tujuan, mereka mengembangkan ketahanan diri guna meraih tujuan yang ingin dicapainya. Deskripsi responden tersebut memperlihatkan bahwa dalam rentang waktu pekerjaan yang relatif singkat (kurang dari 5 tahun) modal psikologi yang mereka belum tumbuh secara memadai dalam menghadapi ekosistem pekerjaan di lingkungan Akademi Kepolisian Semarang Jawa Tengah.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya, yang menerangkan bahwa modal psikologi teridentifikasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebagaimana dijelaskan oleh temuan Iktiagung dan (Pratiwi, 2017) dan (Fray et al., 2016).

Modal psikologi diistilahkan dengan *psychological capital*. Sementara itu, *psychological capital* itu sendiri didefinisikan oleh (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007) sebagai suatu perkembangan keadaan psikologi yang positif pada individu yang mampu berkembang dengan karakteristik: (1) *self-efficacy* (2) *optimism* (3) *Hope* dan (4) *resilience*.

2. Pengaruh Langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi 0,356 dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien regresi 0,356 bermakna bahwa setiap

penambahan satu satuan maka terjadi peningkatan 0,356 kepuasan kerja pegawai Akademi Kepolisian Semarang. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2): Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Akademi Kepolisian Semarang Jawa Tengah, diterima.

Berdasarkan deskripsi responden nampak bahwa pegawai lingkungan Akademi Kepolisian Semarang Jawa Tengah didominasi oleh pekerja muda (usia di bawah 25 tahun), berjenis kelamin perempuan dan pengalaman kerja yang relatif belum lama (kurang dari 5 tahun). Deskripsi ini menjadi penanda bahwa kualitas kehidupan kerja responden berproses adaptasi dalam menghadapi dunia kerja di lingkungan Akademi Kepolisian Semarang Jawa Tengah. Selain itu, modus/jawaban responden yang sering muncul 6 (sangat setuju). Deskripsi ini nampaknya responden cenderung bersikap kearah penilaian sangat setuju sekali (7 dalam skala Likert). Hal ini juga dapat berarti bahwa dalam persepsi responden, angka 6 (sangat setuju) merupakan makna kualitas kehidupan kerja responden yang cenderung ke nilai puncak (7 dalam skala Likert yang berarti sangat setuju sekali). Dengan demikian, responden mempersepsikan bahwa kualitas kehidupan kerja yang dimilikinya cenderung ke penilaian tertinggi (sangat setuju sekali) terhadap indikator variabel kualitas kehidupan kerja.

Jika kualitas kehidupan kerja dikonsepsikan sebagai pemenuhan kebutuhan dasar pegawai atau karyawan yang tertata secara sistematis dengan ciri utama pelibatan pegawai atau karyawan tersebut dalam sistem yang mengarah pada tujuan dan sasaran organisasi. Deskripsi responden pada penelitian ini memperlihatkan bahwa dalam rentang waktu kurang dari 5 tahun. Pegawai berpersepsi bahwa kebutuhan dasar dan pelibatan dalam organisasi cukup memadai dalam lingkungan Akademi Kepolisian Semarang Jawa Tengah.

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya, yaitu terdapat pengaruh langsung variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja yang berhasil dijelaskan oleh (Tselios, Gladman, Su, Ace, & Urowitz, 2017) dan (Suryowati, Bekt, & Faradila, 2018). Kualitas kehidupan kerja bermakna keseimbangan kehidupan kerja sebagai keterlibatan dalam peran kerja dan non kerja yang menghasilkan hasil kepuasan dalam jumlah yang sama dalam domain kehidupan kerja dan non kerja. Sesuai dengan deskripsi responden yang dominan perempuan, maka dapat diterangkan bahwa keseimbangan tersebut dimiliki oleh sebagian besar responden yang dituntut tantangan pekerjaan di rumah (sebagai peran ibu rumah tangga) dan pekerjaan di Akademi Kepolisian Semarang sebagai karier pekerjaan formal.

3. Pengaruh Langsung Modal Psikologi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui pengaruh modal psikologi terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,766 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh modal psikologi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi 0,766 bermakna bahwa setiap penambahan satu satuan maka terjadi peningkatan 0,766 Kinerja Pegawai Akademi

Kepolisian Semarang. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3): Modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Akademi Kepolisian Semarang Jawa Tengah, diterima

Berdasarkan deskripsi responden nampak bahwa pegawai lingkungan Akademi Kepolisian Semarang Jawa Tengah pekerja muda dengan pengalaman kerja yang relatif singkat. Deskripsi ini menjadi penanda bahwa modal psikologi responden berperan cukup penting dalam menunjukkan kinerjanya di lingkungan Akademi Kepolisian Semarang Jawa Tengah. Selain itu, indikator pertanyaan kinerja pegawai menunjukkan rata-rata (mean) terendah 5 yang artinya setuju dan rata-rata (mean) tertinggi 6 yang artinya sangat setuju, median/nilai tengah 6 (Sangat Setuju) dan modus/jawaban yang sering muncul 7 (Sangat Setuju Sekali). Dengan demikian, responden mempersepsikan bahwa modal psikologi yang dimilikinya cenderung diimplementasikan dalam kinerjanya di lingkungan Akademi Kepolisian Semarang Jawa Tengah.

Berdasarkan konsep modal psikologi di atas maka pegawai (responden) merasa bahwa kepercayaan diri, harapan, optimisme dan ketangguhannya dalam memenuhi tuntutan pekerjaan diwujudkan dalam bentuk kinerja. Hal ini menjadi masuk akal jika melihat gambaran responden yang berprofil pegawai muda dengan pengalaman kerja singkat akan cenderung bersemangat dalam meraih kinerja di lingkungan Akademi Kepolisian Semarang Jawa Tengah. Selain itu, jika melihat data persepsi responden terhadap indikator kinerja pegawai nampak bahwa kepemimpinan demokratis, semangat dalam bekerja, disiplin dan bekerja dalam prinsip efisien efektif dengan bekerjasama antar pegawai menjadi pilihan tertinggi (nilai 7 dalam skala Likert) dalam mempersepsikan kinerjanya.

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya, yaitu terdapat pengaruh langsung variabel modal psikologi terhadap kinerja pegawai yang berhasil dijelaskan *PsyCap* memiliki hubungan positif dengan kinerja seseorang di pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, komitmen, kemampuan untuk mengatasinya tekanan dan masalah dan banyak hasil positif lainnya (Bekti & Pratiwi, 2018) dan (Memarzadeh, Golparvar-Fard, & Niebles, 2013) (Luthans, Avey, Clapp-Smith, & Li, 2008) (Luthans, 2002) (Luthans, Avey, Avolio, Norman, & Combs, 2006).

Modal psikologi pegawai terutama kepercayaan diri, semangat dan optimisme sebagai pegawai muda turut berkontribusi terhadap kinerjanya. Dengan kata lain, minimnya pengalaman kerja yang dimiliki responden menjadi tertutupi oleh modal psikologinya dalam bekerja dalam ekosistem demokratis dan kedisiplinan tinggi yang menjadi ciri organisasi Akademi Kepolisian Semarang Jawa Tengah.

4. Pengaruh Langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,289 dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi 0,289 bermakna bahwa setiap

penambahan satu satuan maka terjadi peningkatan 0,289 kinerja pegawai Akademi Kepolisian Semarang. Dengan demikian hipotesis keempat (H_4): Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Akademi Kepolisian Semarang Jawa Tengah, diterima.

Penjelasan terhadap diterimanya hipotesis ini adalah berdasarkan deskripsi responden nampak bahwa pegawai lingkungan Akademi Kepolisian Semarang Jawa Tengah pekerja muda dan sebagian besar perempuan. Deskripsi ini menjadi penanda bahwa kualitas kehidupan kerja responden berperan cukup penting dalam menunjukkan kinerjanya di lingkungan Akademi Kepolisian Semarang Jawa Tengah. Selain itu, indikator pertanyaan kinerja pegawai menunjukkan rata-rata (mean) terendah 5 yang artinya setuju dan rata-rata (mean) tertinggi 6 yang artinya sangat setuju, median/nilai tengah 6 (Sangat Setuju) dan modus/jawaban yang sering muncul 7 (Sangat Setuju Sekali). Fakta temuan ini mengindikasikan: pertama, kualitas kehidupan kerja yang dimiliki responden dengan titik tekan pada keseimbangan pekerjaan formal (di Akademi Kepolisian Semarang) dan non formal (di rumah tangga) dapat dijalankan dengan baik. Kedua, responden dalam mewujudkan kinerjanya melalui sistem kerja yang demokratis, disiplin dan kerjasama antar pegawai. Ekosistem ini pada akhirnya mampu memenuhi tuntutan keseimbangan kehidupan bagi responden yang berprofil muda, perempuan dan pengalaman kerja singkat. Profil perempuan sebagai pegawai dominan dalam penelitian, memperlihatkan bahwa konsep keseimbangan kehidupan dapat diperankan dengan baik oleh pekerja perempuan dalam mewujudkan kinerja di pekerjaan formalnya (Akademi Kepolisian Semarang).

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya, yaitu terdapat pengaruh langsung variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai yang berhasil dijelaskan (Saidani & Arifin, 2012), (Aboulaich et al., 2009), Kristianto, Suharnomo, (Alichia, 2013) serta (Trihono et al., 2015) dan (Mukuan, Sumayku, & Kaparang, 2014).

Jika kualitas kehidupan kerja dikonsepsikan sebagai keseimbangan kerja pegawai baik formal maupun non formal, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa lingkungan kerja demokratis, disiplin, efisien dan efektif serta kerjasama (sebagai indikator persepsi responden dalam kinerjanya) mampu berkontribusi terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai Akademi Kepolisian Semarang Jawa Tengah.

5. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,076 dan tingkat signifikan $0,141 > 0,05$ sehingga secara parsial (individu) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kelima (H_5): Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Akademi Kepolisian Semarang Jawa Tengah, tidak diterima.

Penjelasan terhadap tidak diterimanya hipotesis ini adalah berdasarkan deskripsi responden bahwa pegawai lingkungan Akademi Kepolisian Semarang Jawa Tengah pekerja muda, pengalaman kerja relatif singkat dan sebagian besar perempuan. Selain itu, tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan penilaian rata-rata 5 yang artinya setuju. Dilihat dari indikator pertanyaan menunjukkan rata-rata (mean) terendah 2 yang artinya agak tidak setuju dan rata-rata (mean) tertinggi 6 yang artinya sangat setuju, median/nilai tengah 5 (Setuju) dan modus/jawaban yang sering muncul 6 (sangat setuju). Sementara itu, variabel kinerja pegawai dipersepsikan responden sebagai penilaian rata-rata (mean) terendah 5 yang artinya setuju dan rata-rata (mean) tertinggi 6 yang artinya sangat setuju, median/nilai tengah 6 (Sangat Setuju) dan modus/jawaban yang sering muncul 7 (Sangat Setuju Sekali). Meskipun penilaian responden sama-sama bernilai *mean* 5 (setuju) dan modus penilaian di kedua variabel (Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai) mengarah ke nilai tertinggi (sangat setuju sekali =7), analisis olah data menunjukkan tidak ada pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja dan kinerja pegawai di Akademi Kepolisian Semarang.

Menurut peneliti, temuan tersebut dapat dijelaskan pada detail indikator pada kedua variabel. Item pernyataan dalam kepuasan kerja “Atasan saya tidak mendukung dan memberi bantuan ketika bawahan mengalami kesulitan” menunjukkan persepsi responden dengan penilaian tinggi (6= sangat setuju). Hal ini dapat dimaknai bahwa responden merasa atasan tidak membantunya ketika menghadapi kesulitan kerja. Sehingga menjadi terhubung jika peneliti mengamati latar belakang pendidikan responden yang hanya sebagian besar Sekolah Menengah Umum (SMU). Latar belakang pendidikan tersebut, dalam dunia kerja harus mendapatkan arahan dan petunjuk terus menerus dalam bekerja. Dengan demikian, sangat berlawanan dengan penilaian responden dalam persepsi kinerjanya yaitu atasannya bersikap demokratis dalam bekerja. Demokratis disini dapat dimaknai oleh peneliti sebagai minimnya inisiatif pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMU (hanya patuh dan tunduk pada perintah atasan tanpa inisiatif kerja dari pegawai).

Hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian sebelumnya, yaitu (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002) (Minjie Huang, Li, Meschke, & Guthrie, 2015) Symitsi, tamolampros, & Daskalakis, 2018). Juga oleh (McPhail, Patiar, Herington, Creed, & Davidson, 2015), (Lam, Baum, & Pine, 2003). Serta (Chi & Gursoy, 2009) (Yu Ting Huang & Rundle-Thiele, 2014) (Lam, Zhang, & Baum, 2001) (Spinelli & Canavos, 2000).

Jika kepuasan kerja dikonsepsikan sebagai perasaan puas atau tidak puas respnden terhadap pekerjaannya, maka penelitian ini berhasil membuktikan bahwa lingkungan kerja demokratis, disiplin, efisien dan efektif serta kerjasama (sebagai indikator persepsi responden dalam Kinerjanya) belum tentu berkontribusi terhadap kepuasan kerjanya. Hal penting adalah menumbuhkan inisiatif kerja bagi pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMU.

Kesimpulan

Kesimpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1) modal psikologi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Akademi Kepolisian Semarang. Bukti tersebut ditunjukkan dari hasil hipotesis pertama dalam penelitian yang tidak diterima (nilai sig > 0,05). 2) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Akademi Kepolisian Semarang. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan diterimanya hipotesis penelitian yang kedua. Faktor yang berperan dalam pengaruh positif tersebut adalah profil responden yang berjenis kelamin perempuan (dominan) sehingga cukup teruji dalam keseimbangan kehidupan kerja baik di rumah (nonformal) maupun di kantor (formal). 3) Modal psikologi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Akademi Kepolisian Semarang. Bukti empiris ditunjukkan dengan diterimanya hipotesis penelitian ketiga. Faktor yang berkontribusi penting adalah kepercayaan diri, optimisme dan harapan responden yang terdeskripsi pegawai muda (semangat tinggi) dan kemauan belajar dalam pekerjaan (pengalaman kerja responden yang relatif kurang dari 5 tahun). Hal tersebut selaras dengan indikator kinerjanya dalam persepsi nilai cukup tinggi dalam hal iklim kerja demokratis, efisien dan efektif, kerja sama dan disiplin tinggi. 4) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Akademi Kepolisian Semarang. Hal tersebut dibuktikan oleh diterimanya hipotesis keempat. Faktor yang cukup berkontribusi adalah profil responden yang dominan perempuan sehingga teruji dalam keseimbangan pekerjaan formal dan non formal. 5) Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Akademi Kepolisian Semarang. Dengan kata lain, hipotesis penelitian kelima ditolak. Faktor utamanya terletak pada deskripsi latar belakang pendidikan responden yang hanya SMU, paradoks terjadi ketika kepuasan kerja terjadi, bilamana perasaan positif terjadi saat bekerja namun sebaliknya justru iklim demokratis tidak menumbuhkan inisiatif pegawai sehingga variabel kepuasan kerja tidak mampu berpengaruh positif terhadap kinerjanya. Penyebabnya adalah latar belakang pendidikan responden yang hanya SMU pada lazimnya didunia kerja masih dalam instruksi tugas dalam perintah dan pengawasan tinggi.

BIBLIOGRAFI

- Aboulaich, Nadia, Bouziane, Hassan, Kadiri, Mohamed, del Mar Trigo, María, Riadi, Hassane, Kazzaz, Mohamed, & Merzouki, Abderrahman. (2009). Pollen production in anemophilous species of the Poaceae family in Tetouan (NW Morocco). *Aerobiologia*, 25(1), 27–38. [Google Scholar](#)
- Ace, Arna, & Suryalena, Suryalena. (2017). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Partisipasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Bangkinang*. Riau University. [Google Scholar](#)
- Alichia, Yashinta Putri. (2013). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Perusahaan, Dan Opini Audit Tahun Sebelumnya Terhadap Opini Audit Going Concern (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Akuntansi*, 1(1). [Google Scholar](#)
- Bekti, Rokhana Dwi, & Pratiwi, Noviana. (2018). Pelatihan Penyajian Data Dalam Bentuk Grafik Bagi Siswa SMAN 1 Minggir. *Jurnal Statistika Industri Dan Komputasi*, 3(02), 84–87. [Google Scholar](#)
- Chi, Christina G., & Gursoy, Dogan. (2009). Employee satisfaction, customer satisfaction, and financial performance: An empirical examination. *International Journal of Hospitality Management*, 28(2), 245–253. [Google Scholar](#)
- Fray, Nicolas, Bardyn, Anaïs, Cottin, Hervé, Altwegg, Kathrin, Baklouti, Donia, Briois, Christelle, Colangeli, Luigi, Engrand, Cécile, Fischer, Henning, & Glasmachers, Albrecht. (2016). High-molecular-weight organic matter in the particles of comet 67P/Churyumov–Gerasimenko. *Nature*, 538(7623), 72–74. [Google Scholar](#)
- Harter, James K., Schmidt, Frank L., & Hayes, Theodore L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268. [Google Scholar](#)
- Huang, Minjie, Li, Pingshu, Meschke, Felix, & Guthrie, James P. (2015). Family firms, employee satisfaction, and corporate performance. *Journal of Corporate Finance*, 34, 108–127. [Google Scholar](#)
- Huang, Yu Ting, & Rundle-Thiele, Sharyn. (2014). The moderating effect of cultural congruence on the internal marketing practice and employee satisfaction relationship: An empirical examination of Australian and Taiwanese born tourism employees. *Tourism Management*, 42, 196–206. [Google Scholar](#)
- Iktiagung, Ganjar Ndaru, & Pratiwi, Gemma Wahyu Intan. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Modal Psikologi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 6(1). [Google Scholar](#)

- Kafarisa, Rosda Fajri, & Kristiawan, Muhammad. (2018). Kelas Komunitas Menunjang Terciptanya Karakter Komunikatif Peserta Didik Homeschooling Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 3(1), 68–76. [Google Scholar](#)
- Lam, Terry, Baum, Tom, & Pine, Ray. (2003). Subjective norms: Effects on job satisfaction. *Annals of Tourism Research*, 30(1), 160–177. [Google Scholar](#)
- Lam, Terry, Zhang, Hanqin, & Baum, Tom. (2001). An investigation of employees' job satisfaction: the case of hotels in Hong Kong. *Tourism Management*, 22(2), 157–165. [Google Scholar](#)
- Luthans, Fred. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695–706. [Google Scholar](#)
- Luthans, Fred, Avey, James B., Avolio, Bruce J., Norman, Steven M., & Combs, Gwendolyn M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 387–393. [Google Scholar](#)
- Luthans, Fred, Avey, James B., Clapp-Smith, Rachel, & Li, Weixing. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818–827. [Google Scholar](#)
- Luthans, Fred, Youssef, Carolyn M., & Avolio, Bruce J. (2007). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. *Positive Organizational Behavior*, 1(2), 9–24. [Google Scholar](#)
- McPhail, Ruth, Patiar, Anoop, Herington, Carmel, Creed, Peter, & Davidson, Michael. (2015). Development and initial validation of a hospitality employees' job satisfaction index: Evidence from Australia. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. [Google Scholar](#)
- Memarzadeh, Milad, Golparvar-Fard, Mani, & Niebles, Juan Carlos. (2013). Automated 2D detection of construction equipment and workers from site video streams using histograms of oriented gradients and colors. *Automation in Construction*, 32, 24–37. [Google Scholar](#)
- Mukuan, Anggy Susana, Sumayku, Sontje, & Kaparang, Sonny. (2014). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut kantor pusat. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 1(002). [Google Scholar](#)
- Padaki, Mahesh, Murali, R. Surya, Abdullah, Ms S., Misdan, Nurasyikin, Moslehyani,

- A., Kassim, M. A., Hilal, Nidal, & Ismail, A. F. (2015). Membrane technology enhancement in oil–water separation. A review. *Desalination*, 357, 197–207.[Google Scholar](#)
- Pratiwi, Noor Komari. (2017). Pengaruh tingkat pendidikan, perhatian orang tua, dan minat belajar siswa terhadap prestasi belajar bahasa indonesia siswa smk kesehatan di kota tangerang. *Pujangga*, 1(2), 31.[Google Scholar](#)
- Saidani, Basrah, & Arifin, Samsul. (2012). Pengaruh kualitas produk dan kualitas layanan terhadap kepuasan konsumen dan minat beli pada ranch market. *JRMSI- Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 3(1), 1–22.[Google Scholar](#)
- Silen, Adhi Prastistha. (2016). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi (studi pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(2).[Google Scholar](#)
- Spinelli, Michael A., & Canavos, George C. (2000). Investigating the relationship between employee satisfaction and guest satisfaction. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41(6), 29–33.[Google Scholar](#)
- Sugiyono, Agus. (2005). Pemanfaatan Biofuel dalam Penyediaan Energi Nasional Jangka Panjang. *Seminar Teknologi Untuk Negeri*, 78–86.[Google Scholar](#)
- Suryowati, K., Bekti, R. D., & Faradila, A. (2018). A Comparison of Weights Matrices on Computation of Dengue Spatial Autocorrelation. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 335(1), 12052. IOP Publishing.[Google Scholar](#)
- Trihono, Trihono, Atmarita, Atmarita, Tjandrarini, Dwi Hapsari, Irawati, Anies, Nurlinawati, Iin, Utami, Nur Handayani, & Tejayanti, Teti. (2015). *Pendek (stunting) di Indonesia, masalah dan solusinya*. Lembaga Penerbit Badan Litbangkes.[Google Scholar](#)
- Tselios, Konstantinos, Gladman, Dafna D., Su, Jiandong, Ace, Olga, & Urowitz, Murray B. (2017). Evolution of risk factors for atherosclerotic cardiovascular events in systemic lupus erythematosus: a longterm prospective study. *The Journal of Rheumatology*, 44(12), 1841–1849.[Google Scholar](#)

Copyright holder:

Servie Oetari Agustine, Suhana (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

