

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) ialah suatu unsur yang penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM ini merujuk pada seorang individu yang bekerja dan berperan aktif dalam melakukan kegiatan operasional dan juga merupakan aset berharga yang perlu dikembangkan sehingga menghasilkan kualitas dan kompetensi dalam mewujudkan suatu tujuan. Menurut Bantam (2022) SDM yang dikelola dengan baik memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang positif pada pekerjaannya serta meningkatkan kinerja organisasi. Ala'uddin (2023) mengatakan sumber daya manusia harus mampu menjadi seseorang yang ingin belajar serta kerja keras dengan penuh semangat sehingga menghasilkan potensi yang semakin baik. Semua kemampuan SDM berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) untuk mencapai tujuan organisasinya tentu dibutuhkan kerja keras dan tanggungjawab yang besar baik kepada instansi maupun masyarakat karena anggota Polri merupakan garda terdepan dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Menurut Dames (2023) peran polri merupakan unsur aparatur Negara yang tugasnya sebagai abdi kepada masyarakat dengan memberikan pelayanan yang adil

kepada masyarakat yang dilandasi dengan kesetiaan dan ketaatan berlandaskan pada Pancasila dan Undang-Undang 1945.

Pentingnya etos kerja bagi anggota Polri di Sumbawa Barat agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Permata (2020) mengatakan anggota Polri yang mempunyai etos kerja yang tinggi dapat menunjukkan bahwa mereka mampu menjunjung tinggi pekerjaannya, memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dan juga menjaga harga diri dalam bekerja karena hal tersebut berkaitan dengan nilai-nilai (*values*) sebagai anggota Polri.

Menurut Mogot (Prakoso, 2020) etos kerja merupakan karakter pribadi seseorang yang andal, berkualitas, produktif, dan selalu gembira dengan pekerjaan yang diembannya. Kerja keras dan disiplin waktu merupakan ciri utama dari orang yang memiliki etos kerja tinggi, sebagaimana disampaikan Awang Sidik (2019) . Maka etos kerja yang tinggi menjadi prasyarat yang harus ditanamkan di dalam kehidupan agar membuka pandangan dan sikap untuk menjunjung tinggi kerja keras dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan. Etos kerja dapat menggambarkan etika kepolisian dari seorang anggota Polri yang baik dan benar. Dengan demikian, agar etos kerja pada anggota polri tetap tinggi maka diperlukannya peningkatan kebahagiaan pada anggota Polri agar mereka senantiasa bekerja dengan penuh semangat dan tugasnya dapat terpenuhi.

Heryadi (2015) mengatakan kebahagiaan seseorang merupakan sumber kekuatan positif yang dapat memengaruhi aspek kehidupan individu seperti kesehatan, interaksi sosial, dan pekerjaan. Menurut Maham (2020) perasaan

bahagia dapat memotivasi individu untuk sukses ditempat kerja dengan meningkatkan upaya dalam mencapai targetnya. Sedangkan, menurut Agus (2023) kebahagiaan individu di tempat kerja membuat mereka terus mengembangkan sumber daya yang dimiliki dan merupakan keperluan yang sangat dibutuhkan oleh instansi. Selain itu, menurut Hashim (2021) kebahagiaan di tempat kerja dapat digambarkan sebagai perasaan menyenangkan yang melibatkan kesejahteraan dan sikap yang positif bagi para pekerja. Begitu pula halnya dengan anggota Polri yang bekerja di Polres Sumbawa Barat dimana kebahagiaan menjadi hal yang penting untuk keberhasilan dalam menjalani tugas yang diembannya.

Berdasarkan data hasil wawancara yang dilakukan tanggal 22 Februari 2024 kepada salah satu anggota polri di Polres Sumbawa Barat dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan yang dirasakan oleh anggota polri selama dalam mengemban tugasnya didukung oleh hubungan yang baik antar sesama rekan kerja. Disisi lain juga mendapatkan dukungan dari anggota keluarga dan merupakan cita-cita yang dapat diwujudkan untuk menjadi anggota Polri. Anggota polri yang diberikan perintah bertugas mendapatkan instruksi atau pengarahan tugas dengan jelas oleh pimpinan dan selalu optimis dalam menjalankan tugas, sehingga anggota memiliki peluang dalam mengembangkan potensi diri. Selain itu, peran pimpinan anggota Polri yang dapat mempengaruhi etos kerja anggota yaitu pimpinan biasanya selalu mengecek kehadiran anggota ditempat kerja sehingga para anggota lebih produktif dan selalu bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP).

Berusaha untuk selalu disiplin waktu dan bertanggungjawab serta mampu bekerjasama dalam tim dengan tetap menjunjung tinggi kode etik dan moral. Hal tersebut yang dapat menimbulkan semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman juga mampu membuat anggota Polri dengan mudah untuk beradaptasi dan menyesuaikan diri terhadap lingkungan disekitarnya namun terkadang anggota merasa kurang memiliki semangat untuk bekerja ketika diperintahkan untuk mengikuti giat lagi setelah giat sebelumnya telah usai seperti adanya surat perintah atau adanya kejadian yang terjadi secara tiba-tiba dan hal tersebut berpengaruh terhadap kebahagiaan anggota Polri yang terkadang menyebabkan rasa panik atau cemas dan mereka harus selalu sigap menghadapinya.

Dilansir dari *website* databoks yang ditulis oleh Santika (2023), dimana menurut hasil data survei yang dirilis Kurious-Katadata Insight Center (KIC) menunjukkan bahwa 88,3% total responden merasa bahagia pada pekerjaannya. Secara rincinya, responden yang merasa sangat bahagia 16,6% dan bahagia 71,7%. Kemudian, menurut survey tersebut faktor pemicu kebahagiaan mereka yaitu karena lingkungan kerja yang positif, gaji yang sesuai, kesesuaian minat bakat, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, pembagian tugas kerja yang jelas, besarnya peluang pengembangan, pengakuan dan penghargaan, dan sejalan dengan latarbelakang pendidikan. Secara keseluruhan, survei melibatkan 744

responden. Namun survei terhadap responden yang merasa bahagia dengan pekerjaannya berjumlah 452 responden.

Kemudian, dilansir dari *website* Voi.id yang ditulis oleh Tim Redaksi, dimana berdasarkan penelitian yang dilakukan di University of Warwick yang menyatakan bahwa kebahagiaan karyawan bisa meningkatkan produktivitas sebesar 12% sedangkan karyawan kurang bahagia terbukti 10% kurang produktif. Selain itu, karyawan yang lebih produktif dapat menyelesaikan segala pekerjaan dengan lebih akurat sehingga hal tersebut dapat berdampak positif pada kinerjanya. Dikatakan juga bahwa kebahagiaan karyawan mendorong kinerja karyawan yang luar biasa, menghasilkan ide-ide inovatif, meningkatkan keberanian dalam mengambil langkah berani, menginspirasi orang lain, dan membangun dedikasi yang kuat terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan survei diatas terlihat bahwa kebahagiaan anggota Polri sangat penting dalam melakukan pekerjaan dimana kebahagiaan pada anggota Polri ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Sharifzadeh dan Almaraz (Wijaya dan Natalia (2023) menyebutkan bahwa karyawan yang bahagia akan menjadi produktif dari pada karyawan yang tidak bahagia. Produktivitas kerja ini sangat berkaitan dengan etos kerja dimana dapat dilihat dari hasil penelitian sebelumnya dari Muji Sa'adah dan Anggi Faderika (Wati dan Pradana, 2021) dengan topik etos kerja berpengaruh signifikan dengan produktivitas kerja karyawan yang artinya etos kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, kebahagiaan yang dirasakan oleh

anggota Polri dapat mempengaruhi etos kerja anggota Polri dimana ketika anggota Polri merasakan kebahagiaan maka anggota Polri dapat menunjukkan etos kerjanya dengan baik.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait *employee happiness* dan etos kerja. Sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul “Hubungan *employee happiness* dengan etos kerja pada anggota Polri di Sumbawa Barat.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *employee happiness* terhadap etos kerja pada anggota polri di Polres Sumbawa Barat.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dengan dilakukannya penelitian ini adalah antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan bagi penulis dan semua pihak yang membaca penelitian ilmiah dibidang psikologi industri dan organisasi dalam ranah anggota Polri khususnya terkait dengan kebahagiaan dan etos kerja pada anggota dalam pekerjaannya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi Polri

Diharapkan menjadi bahan masukan agar selalu memperhatikan kebahagiaan anggota polri khususnya anggota polri di Polres Sumbawa Barat sehingga anggota polri selalu produktif dalam bekerja.

b. Bagi Universitas

Diharapkan dapat memberi kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khusus bagi prodi Psikologi melalui hasil dari penelitian yang berpengaruh untuk kedepannya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang yang sama atau terkait khususnya mengenai *employee happiness* dan etos kerja.

D. Keaslian Penelitian

Ada beberapa penelitian yang peneliti paparkan untuk memastikan bahwa penelitian ini orisinal. Adapun penelitian terdahulu yang telah dilakukan berkaitan dengan variabel *employee happiness* dan etos kerja antara lain :

Penelitian Thevanes dan Jathurika (2021) yang berjudul “*Employee Happiness and its Relationship with Job satisfaction : An Empirical Study of Academic staff in a Selected Sri Lankan University*”. Penelitian ini membahas terkait peningkatan kepuasan kerja di Universitas Sri Lanka.

Menggunakan teori dari Opatha (2019) dengan alat ukur *employee happiness*. Subjek dalam penelitian ini yaitu staf akademik.

Penelitian Kiran dan Khurram (2018) dengan judul “*Flexitime and employee happiness at workplace: A quantitative study of software houses*”. Penelitian ini membahas terkait dengan waktu yang fleksibel, komitmen organisasi, keterikatan karyawan dan kepuasan kerja. Menggunakan teori dari Fisher (2000) dengan alat ukur *employee happiness* dan subjek penelitiannya yaitu karyawan.

Penelitian Hidayah dan Santoso (2020) dengan judul penelitiannya yaitu “motivasi dan disiplin kerja sebagai determinan etos kerja guru”. Penelitian ini membahas terkait kehadiran dan penilaian kinerja. Menggunakan teori dari Siregar (2000) dengan alat ukur yang digunakan yaitu etos kerja dengan aspek kesadaran, semangat, kemauan, komitmen, inisiatif, produktif, peningkatan dan wawasan. Subjek pada penelitian ini adalah guru SMK swasta di kota Bandung yang berjumlah 35 responden.

Penelitian yang dilakukan oleh Juhri (2022) dengan judul penelitiannya yaitu “Bimbingan Agama untuk Meningkatkan Etos Kerja Anggota Kepolisian di Polres Gayo Lues”. Penelitian ini membahas terkait implikasi bimbingan agama kepada anggota kepolisian di Polres Gayo Lues. Menggunakan teori dari Kiron (2018) dengan alat ukur yang digunakan yaitu etos kerja dengan aspek tepat waktu, moralitas yang bersih (ikhlas), kejujuran, memiliki komitmen dan istiqomah (kuat pendirian). Subjek dalam penelitian tersebut yaitu anggota kepolisian di Polres Gayo Lues.

Maka dari penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, terdapat perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti, yaitu :

1. Keaslian Topik

Penelitian ini memiliki topik berbeda dari keempat penelitian sebelumnya, topik dari penelitian ini yaitu “hubungan *employee happiness* dengan etos kerja pada anggota Polri”.

2. Keaslian Teoris

Teori pada penelitian ini yaitu teori dari Seligman (2005) untuk variabel *employee happiness* dan Miller, Woehr, dan Hudspeth (2002) untuk variabel etos kerja.

3. Keaslian Alat Ukur

Peneliti menggunakan alat ukur yang peneliti susun sendiri dengan menggunakan aspek *employee happiness* dari Seligman (2005) dan memodifikasi alat ukur etos kerja dari penelitian Silvani (2021) dari teori Miller, Woehr, dan Hudspeth (2002).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Penelitian ini memiliki keaslian subjek penelitian dimana subjek yang digunakan yaitu anggota Polri di Polres Sumbawa Barat.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan peneliti merupakan penelitian orisinal dimana dilihat dari keaslian topik yang diangkat merupakan topik baru yang variabelnya belum pernah diteliti. Kemudian alat ukur yang digunakan juga berbeda dari

penelitian sebelumnya dimana alat ukur yang diambil dari teori Seligman (2005) tersebut merupakan alat ukur yang peneliti susun sendiri dan subjek yang digunakan atau tempat yang akan diteliti belum pernah diteliti dengan variabel *employee happiness* dengan etos kerja.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA