

## BAB IV

### PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN

#### A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian

##### 1. Orientasi Kancah

Polres (Kepolisian Resor) yaitu struktur komando Kepolisian Republik Indonesia yang ada di kabupaten ataupun kota. Peneliti melakukan penelitiannya yaitu di Polres Sumbawa Barat yang berada di Kabupaten Sumbawa Barat. Terdapat 19 unit satuan atau bagian yang ada di Polres Sumbawa Barat dengan anggota sebanyak 269 anggota polri yang masih aktif bertugas di Polres Sumbawa Barat dipimpin oleh Bapak AKBP Yasmara Harahap, S.I.K selaku Kapolres Sumbawa Barat dan Bapak KOMPOL Didik Harianto, S.H selaku Wakapolres Sumbawa Barat.

Pengambilan data penelitian mulai dilakukan pada tanggal 26 Mei 2024 menggunakan *platform google form* yang berisi identitas diri responden dan aitem pernyataan skala *employee happiness* dan etos kerja. Sistem penyebaran kuesioner peneliti di bantu oleh beberapa anggota polri yang ada di polres melalui aplikasi *WhatsApp*.

##### 2. Persiapan Penelitian

Terdapat beberapa tahap untuk memastikan bahwa penelitian ini merupakan penelitian layak. Adapun tahapan penelitian ini sebagai berikut:

a. Perizinan Penelitian

Peneliti mengajukan surat permohonan izin penelitian dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Sosial Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta yang ditujukan kepada instansi Polres Sumbawa Barat. Setelah surat permohonan izin penelitian dikirim kepada pihak Polres Sumbawa Barat, peneliti mendapat surat balasan dari Polres Sumbawa Barat pada tanggal 6 Mei 2024 dengan nomor surat B/105/FES/111/2024 dengan surat persetujuan izin penelitian diinstansi tersebut.

b. Penyusunan Alat Ukur

Penyusunan alat ukur variabel *employee happiness* (X) merupakan alat ukur konstruksi dan variabel etos kerja (Y) merupakan alat ukur yang di modifikasi.

1) Skala *Employee Happiness*

Menurut Azwar (2019) Langkah dalam konstruksi skala psikologi yaitu untuk memberi gambaran terkait tahapan yang dilakukan oleh penyusun skala. Adapun tahapan konstruksi alat ukur menurut Azwar (2019) sebagai berikut:

a) Identifikasi Tujuan Ukur

Yaitu menetapkan kontrak teoritik, yang artinya memilih dan memahami dengan seksama teori yang mendasari pada variabel penelitian. Variabel *employee*

*happiness* ini diambil dari grand teorinya Seligman (2005).

b) Pembatasan Domain Ukur

Yaitu merumuskan aspek berperilaku, dilakukan dengan cara menguraikan teori menjadi beberapa rumusan aspek berperilaku. Aspek variabel *employee happiness* yaitu terdiri dari lima aspek yang diambil dari grand teorinya Seligman (2005) diantaranya adalah hubungan positif dengan orang lain, keterlibatan penuh dalam berbagai aspek kehidupan, penemuan makna dalam keseharian, optimisme yang realistis, dan resiliensi.

c) Operasionalisasi Aspek

Yaitu menghimpun indikator berperilaku, dimana peneliti menyusun indikator sesuai dari penjelasan aspek, sehingga peneliti dapat mengambil poin-poin untuk menjadikan turunan indikator seperti yang telah terlampir.

d) Penulisan Aitem

Aitem ini merupakan turunan dari indikator, dimana tahap awal penulisan aitem biasanya jumlah aitem akan dibuat lebih banyak dari yang direncanakan gunanya agar tidak kehabisan aitem yang diakibatkan dari aitem yang gugur. Kemudian langkah selanjutnya melakukan reviu dimana penulis aitem akan mengecek lagi setiap aitem

yang ditulis untuk melihat apakah aitem telah sesuai dengan indikator perilaku atau tidak. Kemudian, apabila aitem telah selesai diperiksa, selanjutnya peneliti meminta revidi dari beberapa orang yang berkompeten (*expert judgement*).

e) Uji Coba Bahasa

Pada tahap uji coba bahasa, kumpulan aitem yang telah di rating oleh para *expert*, selanjutnya *expert* mereview kebahasaan yang digunakan, dimana para *expert* memberi perbaikan bahasa dan kalimat agar nantinya para subjek paham terhadap pernyataan-pernyataan dalam skala. Pada uji coba bahasa ini peneliti telah melakukan dengan meminta bantuan dari para dosen dan subjek yang sesuai kriteria penelitian peneliti sebagai *expert judgement* seperti yang telah terlampir.

f) *Field Test*

Merupakan proses pengujian aitem secara kuantitatif dimana gunanya untuk mengetahui apakah aitem mencukupi syarat untuk digunakan sebagai bagian dari skala. Peneliti telah melakukan uji coba yang dilaksanakan pada tanggal 21 – 25 Mei 2024 dimana uji coba pada penelitian ini didapatkan jumlah subjek sebanyak 36 orang dengan menyebarkan skala melalui

*google form* yang dibantu oleh beberapa anggota polri di Polres Sumbawa Barat.

Setelah melakukan uji melalui SPSS maka didapatkan hasil *try out* bahwa *employee happiness* memiliki *Corrected Item-Total Correlation* berkisaran dari .307-.882 dan reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar .952. Menurut Sugiyono (2019) apabila aitem dibawah 0.30 maka disimpulkan bahwa aitem tersebut tidak valid begitupun sebaliknya apabila aitem diatas 0.30 dinyatakan aitem valid. Menurut Azwar (2022) nilai koefisien reliabilitas sebesar 0.70 maka dikatakan reliabel begitupun sebaliknya.

Berdasarkan pemaparan diatas disimpulkan bahwa skala *employee happiness* dari 32 aitem tidak mengalami gugur dan reliabilitas dinyatakan lolos pada skala *employee happiness*.

g) Seleksi aitem

Aitem yang tidakenuhi syarat akan tersingkirkan atau gugur. Dalam penelitian ini, sebelum dilakukannya uji coba, jumlah aitem berjumlah 32 kemudian setelah dilakukan uji coba, peneliti menyingkirkan aitem yang tidak memenuhi persyaratan. Setelah dilakukan seleksi aitem pada skala *employee happiness* tidak ada aitem yang

gugur yang artinya semua aitem dinyatakan lolos untuk tahapan penelitian.

**Tabel 4.1 *Blue-Print Skala Employee Happiness* (Sesudah uji coba)**

No	Aspek	Nomor Aitem	
		F	Jumlah
1	Hubungan positif	1,2,3,4,5,6,7	7
2	Keterlibatan penuh	8,9,10,11,12,13,14	7
3	Penemuan makna	15,16,17,18,19,20	6
4	Optimisme yang realistis	21,22,23,24,25,26	6
5	Resiliensi	27,28,29,30,31,32	6
Total			32

#### h) Validasi konstruk

Umumnya dicukupkan dengan validasi isi yang dilakukan melalui proses *review* aitem oleh *expert judgement*. Validasi isi dapat dibagi menjadi dua yaitu validasi tampak dan validasi logik (*logical*). Pada validasi tampak para *expert* melihat dari segi tampilan, jenis tulisan, ataupun kesalahan dalam penulisan sehingga responden dapat dengan mudah membaca dan memahami isi pernyataan. Kemudian, validasi logik yaitu peneliti telah melakukan *expert* dan *expert* telah melakukan penilaian yang kemudian peneliti mendapatkan nilai *Aiken's V*. Pada skala *employee happiness* nilai *Aiken's V* yang diperoleh berkisar dari 0.72 – 0.94 dengan total jumlah aitem skala *employee happiness* yaitu sebanyak 32 aitem dengan perincian pernyataan aitem *favourable*.

i) Kompilasi final

Merupakan proses komplikasi aitem yang akhirnya terpilih dengan tahapan membuat format final skala. Pada tahap final ini, peneliti membuat kuesioner melalui *google form* yang berisi identitas responden dan juga aitem pernyataan.

Maka dapat disimpulkan bahwa langkah-langkah penyusunan alat ukur *employee happiness* ini dimulai dari menentukan teori siapa yang akan digunakan, kemudian merumuskan aspek berperilaku dari grand teori Seligman (2005) sehingga dari aspek tersebut dapat diturunkan menjadi indikator dan dari indikator diturunkan menjadi aitem pernyataan.

Setelah itu, peneliti melakukan *expert judgement* kepada ahli yang berkompeten dan juga subjek yang sesuai dengan kriteria penelitian. Dari penilaian *expert*, dilakukan perhitungan aiken's *v* sebagai panduan apakah suatu aitem diterima atau tidak. Kemudian, dilakukan uji coba kepada responden untuk melihat aitem mana yang gugur dan menyeleksi aitem yang lolos untuk penelitian selanjutnya. Setelah semuanya selesai, tahap akhirnya yaitu membuat kuesioner dalam bentuk *google form* yang akan dibagikan kepada responden penelitian.

## 2) Skala Etos Kerja

Menurut Azwar (2019) penelitian modifikasi tes dasarnya hanya mempertahankan konsep konstruk skala asli saja dan peneliti dapat mengubah aitem jika diperlukan. Adapun langkah-langkah modifikasi alat ukur menurut Azwar (2018) sebagai berikut:

### a) Mengubah atau Membuat Aitem Tambahan

Pada tahap ini, peneliti menambah jumlah aitem dan mengubah sedikit kata-kata dari aitem yang telah ada dengan menyesuaikan terhadap subjek yang akan digunakan.

### b) Validasi Aitem

Aitem yang ditulis dengan benar dan sesuai dengan indikator berperilaku adalah aitem yang valid. Pada skala etos kerja nilai *Aiken's V* yang diperoleh berkisar dari 0.75 – 0.94 dengan total jumlah aitem skala etos kerja yaitu sebanyak 21 aitem dengan perincian pernyataan aitem *favourable*.

### c) Studi Validasi

Sebelum menerbitkan buklet tes dan manualnya, peneliti harus melakukan studi validasi terhadap skala atau tes yang hasil modifikasi. Peneliti melakukan uji coba skala dilaksanakan pada tanggal 21 – 25 Mei 2024 dimana

uji coba pada penelitian ini mengambil subjek sebanyak 36 orang dengan menyebarkan skala melalui *google form* yang dibantu oleh beberapa anggota polri di Polres Sumbawa Barat.

Berdasarkan hasil *try out* bahwa skala etos kerja memiliki *Corrected Item-Total Correlation* berkisaran dari .490-.802 dan reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar .939. Menurut Sugiyono (2019) apabila aitem dibawah 0.30 maka aitem tersebut tidak valid begitupun sebaliknya apabila aitem diatas 0.30 dinyatakan aitem valid. Menurut Azwar (2022) nilai koefisien reliabilitas sebesar 0.70, jika reliabilitas dibawah 0.70 maka dikatakan bahwa aitem tidak reliabel.

Berdasarkan pemaparan diatas disimpulkan bahwa skala etos kerja dari 21 aitem tidak mengalami gugur dan reliabilitas dinyatakan lolos pada skala etos kerja.

**Tabel 4.2 *Blue-Print* Skala Etos Kerja (Sesudah uji coba)**

No	Dimensi	Nomor Aitem	
		F	Jumlah
1	Sentralitas	1,2,3	3
2	Kemandirian	4,5,6	3
3	Kerja Keras	7,8,9	3
4	Waktu Luang	10,11,12	3
5	Moralitas/Etika	13,14,15	3
6	Penundaan Kepuasan	16,17,18	3
7	Waktu terbuang sia-sia	19,20,21	3
Total			21

## B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Berdasarkan hasil *try out* yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan skala yang valid dan reliabel pada skala *employee happiness* dan etos kerja. Dimana skala *employee happiness* memiliki *Corrected Item-Total Correlation* kisaran dari 0.307 – 0.882 dan *Cronbach's Alpha* sebesar 0.952 dan skala etos kerja memiliki *Corrected Item-Total Correlation* kisaran dari 0.490 – 0.802 dan *Cronbach's Alpha* sebesar 0.939. Artinya, aitem dinyatakan valid dan reliabel. Setelah mendapatkan aitem yang valid dan reliabel maka dilakukanlah pengambilan data, pengambilan data dilaksanakan selama 17 hari mulai tanggal 26 Mei - 12 Juni 2024 yang dilakukan di instansi Polres Sumbawa barat.

Peneliti menyebarkan skala *employee happiness* dan etos kerja dengan menggunakan *google form* dimana penyebaran skala penelitian dibantu oleh beberapa anggota polri yang bertugas di Polres Sumbawa Barat melalui *WhatsApp*. Sebelum mengisi skala, responden terlebih dahulu diminta untuk mengisi identitas diri yang kemudian setelah mengisi identitas diri tersebut responden dapat melanjutkan mengisi pernyataan skala *employee happiness* dan etos kerja yang telah peneliti sediakan. Penyebaran skala didapatkan responden sebanyak 165 orang anggota polri kemudian setelah mendapatkan hasil dari responden, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas melalui SPSS versi 25.

Kendala pada proses pelaksanaan pengambilan data di instansi Polres Sumbawa Barat yaitu sebelum peneliti melakukan penelitian,

terlebih dahulu mahasiswa dari kampus lain melakukan penelitian di tempat yang sama dengan peneliti, hal tersebut sangat berpengaruh terhadap proses pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti karena responden sudah sedikit malas untuk mengisi kuesioner sehingga hal tersebut membuat proses pengambilan data peneliti membutuhkan waktu yang lumayan lama. Namun dengan demikian, pada akhirnya pengambilan data terlaksana dengan baik hingga responden yang dibutuhkan terpenuhi.

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Deskriptif

##### a. Deskripsi Subjek Penelitian

Berdasarkan data yang didapatkan melalui kuesioner, didapatkan sebanyak 165 jumlah responden yang mengisi kuesioner. Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.3 Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	N	Persentase (%)
Laki-laki	150	91%
Wanita	15	9%

Berdasarkan data yang telah dipaparkan diatas berdasarkan jenis kelamin, diketahui sejumlah 150 responden laki-laki yang berpartisipasi dengan jumlah persentase sebesar 91%, angka yang didapatkan pada jumlah responden laki-laki lebih besar dibandingkan jumlah responden berjenis kelamin wanita dimana

jumlah responden yang berjenis kelamin wanita hanya berjumlah 15 orang dengan nilai persentasenya sebesar 9%.

## b. Deskripsi Data Penelitian

### 1) Uji Hipotetik dan Empirik

Deskripsi data penelitian diperlukan untuk mengetahui gambaran data yang diperoleh dalam penelitian sehingga mempermudah untuk menginterpretasikan data.

**Tabel 4.4 Uji Hipotetik dan Uji Empirik**

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
<i>Employee Happiness</i>	Xmin	32	69
	Xmax	128	128
	Mean	80	124,76
	Standar Deviasi	16	8,58
Etos Kerja	Xmin	21	43
	Xmax	84	84
	Mean	52,5	81,73
	Standar Deviasi	10,5	5,75

**Keterangan :**

Uji Hipotetik : Skor yang diperoleh dari skala

Uji Empirik : Skor yang diperoleh dari hasil penelitian

Berdasarkan deskripsi di atas dapat diketahui bahwa variabel *employee happiness* memiliki mean empirik 124,76 dan standar deviasinya 8,58. Dibandingkan dengan mean hipotetik pada variabel *employee happiness* didapat sebesar 80. Kemudian, pada variabel etos kerja mean empirik 81,73 dengan standar deviasinya 5,75 dan mean hipotetiknya didapatkan sebesar 52,5. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel *employee happiness*

dan etos kerja pada setiap variabelnya memiliki nilai mean empirik lebih tinggi daripada mean hipotetik.

## 2) Uji Kategorisasi

Perhitungan kategorisasi dikelompokkan ke dalam 4 kategori yaitu sangat rendah, rendah, tinggi, sangat tinggi.

**Tabel 4.5 Rumus Norma Kategorisasi**

Kategorisasi	Rumus Norma
Sangat Rendah	$X \leq (M-1,5 SD)$
Rendah	$(M-1,5 SD) < X \leq (M-0,5 SD)$
Tinggi	$(M+0,5 SD) < X \leq (M+1,5 SD)$
Sangat Tinggi	$X \geq (M+1,5 SD)$

Berdasarkan rumus kategorisasi diatas, perhitungan untuk kategorisasi variabel *employee happiness* dan variabel etos kerja akan dikelompokkan ke dalam 4 kategori yaitu sangat rendah, rendah, tinggi, sangat tinggi. Peneliti menggunakan rumus 4 kategorisasi dikarenakan dalam penelitian, peneliti menggunakan 4 pilihan jawaban.

**Tabel 4.6 Kategorisasi Skala *Employee Happiness***

Kategorisasi X	Rumus Norma	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 111,89$	10	6%
Rendah	$111,89 < X \leq 119,84$	3	2%
Tinggi	$129,68 < X \leq 137,63$	152	92%
Sangat Tinggi	$X \geq 137,63$	0	0%

**Tabel 4.7 Kategorisasi Skala Etos Kerja**

Kategorisasi Y	Rumus Norma	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 73,11$	1	1%
Rendah	$73,11 < X \leq 78,86$	0	0%
Tinggi	$84,6 < X \leq 90,35$	1	1%
Sangat Tinggi	$X \geq 90,35$	163	98%

Berdasarkan hasil kategorisasi yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa dalam variabel *employee happiness* sebesar 6% responden yang termasuk dalam kategori sangat rendah, 2% yang termasuk dalam kategori rendah, 92% yang termasuk dalam kategori tinggi dan tidak ada responden yang masuk ke dalam kategori sangat tinggi. Kemudian, kategorisasi pada variabel etos kerja sebesar 1% responden yang termasuk ke dalam kategori sangat rendah, 0% responden yang termasuk ke dalam kategori rendah, 1% responden yang termasuk ke dalam kategori tinggi dan 98% responden yang termasuk ke dalam kategori sangat tinggi.

## 2. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji korelasi *rank spearman* karena hasil uji normalitas pada variabel penelitian ini tidak terdistribusi normal.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	R	P	Interpretasi
Employee Happiness-Sentralitas	0.456	0.000	Ada Hubungan Positif
Employee Happiness-Kemandirian	0.546	0.000	Ada Hubungan Positif
Employee Happiness-Kerja Keras	0.466	0.000	Ada Hubungan Positif
Employee Happiness-Waktu Luang	0.420	0.000	Ada Hubungan Positif
Employee Happiness-Moral/Etika	0.411	0.000	Ada Hubungan Positif
Employee Happiness-Penundaan Kepuasan	0.495	0.000	Ada Hubungan Positif
Employee Happiness-Waktu terbuang sia-sia	0.487	0.000	Ada Hubungan Positif

Tingkat kekuatan hubungan dapat ditentukan berdasarkan pedoman pada nilai koefisien korelasi berdasarkan teori dari Sugiyono (2022). Berdasarkan hasil uji korelasi *Rank Spearman* dapat diketahui bahwa hasil bernilai positif (searah). Variabel *employee happiness* dengan sentralitas menunjukkan nilai korelasi  $r$  sebesar 0.456 dan nilai  $p$  sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) pada variabel *employee happiness* dengan

dimensi sentralitas yang berarti hasil tersebut menunjukkan bahwa korelasi bersifat positif dan tingkat hubungan berada ditingkat sedang. Pada variabel *employee happiness* dengan dimensi kemandirian memiliki nilai korelasi  $r$  sebesar 0.546 dan nilai  $p$  sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang berarti hasil tersebut menunjukkan bahwa korelasi bersifat positif dan tingkat hubungan berada ditingkat sedang. Pada variabel *employee happiness* dengan dimensi kerja keras memiliki nilai korelasi  $r$  sebesar 0.466 dan nilai  $p$  sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang berarti hasil tersebut menunjukkan bahwa korelasi bersifat positif dan tingkat hubungan berada ditingkat sedang. Pada variabel *employee happiness* dengan dimensi waktu luang memiliki nilai korelasi  $r$  sebesar 0.420 dan nilai  $p$  sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang berarti hasil tersebut menunjukkan bahwa korelasi bersifat positif dan tingkat hubungan berada ditingkat sedang.

Pada variabel *employee happiness* dengan dimensi moral/etika memiliki nilai korelasi  $r$  sebesar 0.411 dan nilai  $p$  sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang berarti hasil tersebut menunjukkan bahwa korelasi bersifat positif dan tingkat hubungan berada ditingkat sedang. Pada variabel *employee happiness* dengan dimensi penundaan kepuasan memiliki nilai korelasi  $r$  sebesar 0.495 dan nilai  $p$  sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang berarti hasil tersebut menunjukkan bahwa korelasi bersifat positif dan tingkat hubungan berada ditingkat sedang. Pada variabel *employee happiness* dengan dimensi waktu terbuang sia-sia

memiliki nilai korelasi  $r$  sebesar 0.487 dan nilai  $p$  sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang berarti hasil tersebut menunjukkan bahwa korelasi bersifat positif dan tingkat hubungan berada ditingkat sedang.

Jika dilihat dari nilai signifikan atau sig (2-tailed) yaitu diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *Employee Happiness* (X) dengan variabel Etos Kerja (Y) dan hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila *Employee Happiness* semakin ditingkatkan maka Etos Kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima.

### 3. Uji Determinasi

**Tabel 4.10 Hasil Uji Determinasi**

Variabel	Nilai R Square	Sumbangsih (%)
Employee Happiness-Sentralitas	0.272	27,2%
Employee Happiness-Kemandirian	0.660	66%
Employee Happiness-Kerja Keras	0.788	78,8%
Employee Happiness-Waktu Luang	0.722	72,2%
Employee Happiness - Moral/Etika	0.739	73,9%
Employee Happiness - Penundaan Kepuasan	0.624	62,4%
Employee Happiness - Waktu terbuang sia-sia	0.723	72,3%

Diketahui nilai R Square sebesar 0.272 maka dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel *employee happiness* dengan dimensi sentralitas sebesar 27,2%. nilai R Square sebesar 0.660 maka dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel *employee happiness*

dengan dimensi kemandirian sebesar 66%. nilai R Square sebesar 0.788 maka dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel *employee happiness* dengan dimensi kerja keras sebesar 78,8%.

Nilai R Square sebesar 0.722 maka dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel *employee happiness* dengan dimensi waktu luang sebesar 72,2%. Nilai R Square sebesar 0.739 maka dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel *employee happiness* dengan dimensi moral/etika sebesar 73,9%. nilai R Square sebesar 0.624 maka dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel *employee happiness* dengan dimensi penundaan kepuasan sebesar 62,4%. nilai R Square sebesar 0.723 maka dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel *employee happiness* dengan dimensi waktu terbuang sia-sia sebesar 72,3%.

#### **D. Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan *employee happiness* dengan etos kerja pada polri di Polres Sumbawa Barat. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 165 orang. Berdasarkan data yang diperoleh dan telah dilakukan analisis data menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut dibuktikan dari hasil analisis yang dilakukan menggunakan *Nonparametric Test* dengan teknik *Rank Spearman* menggunakan program SPSS versi 25 yang kemudian diolah sehingga mendapatkan hasil statistik dan dikaitkan dengan teori yang digunakan dengan penelitian terdahulu sebagai teori

pendukung untuk memperkuat hasil penelitian. Sehingga didapatkan korelasi antara *employee happiness* dengan sentralitas yang menunjukkan nilai korelasi  $r$  sebesar 0.456 dan nilai  $p$  sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) pada variabel *employee happiness* dengan dimensi sentralitas yang berarti hasil tersebut menunjukkan bahwa korelasi bersifat positif dan tingkat hubungan berada ditingkat sedang.

Pada variabel *employee happiness* dengan dimensi kemandirian memiliki nilai korelasi  $r$  sebesar 0.546 dan nilai  $p$  sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang berarti hasil tersebut menunjukkan bahwa korelasi bersifat positif dan tingkat hubungan berada ditingkat sedang. Pada variabel *employee happiness* dengan dimensi kerja keras memiliki nilai korelasi  $r$  sebesar 0.466 dan nilai  $p$  sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang berarti hasil tersebut menunjukkan bahwa korelasi bersifat positif dan tingkat hubungan berada ditingkat sedang. Pada variabel *employee happiness* dengan dimensi waktu luang memiliki nilai korelasi  $r$  sebesar 0.420 dan nilai  $p$  sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang berarti hasil tersebut menunjukkan bahwa korelasi bersifat positif dan tingkat hubungan berada ditingkat sedang.

Pada variabel *employee happiness* dengan dimensi moral/etika memiliki nilai korelasi  $r$  sebesar 0.411 dan nilai  $p$  sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang berarti hasil tersebut menunjukkan bahwa korelasi bersifat positif dan tingkat hubungan berada ditingkat sedang. Pada variabel *employee happiness* dengan dimensi penundaan kepuasan memiliki nilai korelasi  $r$  sebesar 0.495 dan nilai  $p$  sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang berarti hasil tersebut

menunjukkan bahwa korelasi bersifat positif dan tingkat hubungan berada ditingkat sedang. Pada variabel *employee happiness* dengan dimensi waktu terbuang sia-sia memiliki nilai korelasi  $r$  sebesar 0.487 dan nilai  $p$  sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang berarti hasil tersebut menunjukkan bahwa korelasi bersifat positif dan tingkat hubungan berada ditingkat sedang.

Hasil data uji korelasi tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *employee happiness* pada anggota polri maka etos kerja akan semakin tinggi. Begitupun sebaliknya, jika semakin rendah *employee happiness* pada anggota polri maka etos kerja pada anggota polri semakin rendah. Hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya memiliki hasil penelitian yang signifikan dan positif. Yasa (2021) menjelaskan bahwa kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan saat kerja merupakan kualitas hidup seorang karyawan di tempat kerjanya. Menurut Pryce-Jones dan Landsay (Yasa et al., 2021) kebahagiaan saat kerja merupakan pola pikir dalam memaksimalkan potensi diri karyawan untuk meningkatkan kinerja kerjanya.

Sejalan dengan itu, dari hasil penelitian dari Yasa et al., (2021) menjelaskan bahwa kebahagiaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat ketika kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan memberi stimulasi positif yang menjadikan karyawan semangat bekerja dan menjadi lebih produktif. Sejalan dengan hasil penelitian dari Lumingkewas et al., (2024) menunjukkan bahwa kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari penelitian ini

menunjukkan bahwa kebahagiaan yang diberikan dinas kependudukan dan pencatatan sipil tondano berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai, dimana semakin baik kebahagiaan yang didapat maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Seperti yang dikatakan oleh Suaidi (2022) jika individu merasa bahagia, maka dapat menghasilkan kinerja terbaik dan melakukan pencapaian terbesar. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Keintjem (2022) bahwa kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dimana dengan adanya kebahagiaan dalam melaksanakan pekerjaan, dapat berdampak baik pada prestasi kerja karyawan karena dengan adanya kebahagiaan terhadap karyawan maka karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal yang dapat membuat karyawan mencapai tujuan kerjanya. Sehingga banyak orang yang melihat bahwa individu tersebut merupakan pekerja yang kompeten dan dapat diandalkan.

Secara keseluruhan, kebahagiaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, ketika individu merasa bahagia dan puas terhadap pekerjaannya, mereka cenderung lebih fokus dan efisien dalam melakukan tugas sehari-hari. Hal tersebut juga berkontribusi pada etos kerja yang kuat, dimana karyawan merasa terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Kemudian, jika dilihat dalam ranah anggota polri, kebahagiaan anggota polri dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian. Anggota polri akan merasa lebih termotivasi untuk terlibat aktif dalam kegiatan yang ada di dalam

kepolisian dan juga kebahagiaan anggota polri dapat memperkuat keselarasan mereka dengan nilai-nilai etis dan profesionalisme dalam tugas mereka.

Sejalan dengan itu, hasil penelitian dari Ahmed (2020) menjelaskan bahwa kebahagiaan guru di tempat kerja mempunyai hubungan korelasi positif dan signifikan dengan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan mempengaruhi motivasi di tempat kerja. Didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Lomban (2023) dengan hasil penelitiannya yaitu kebahagiaan berpengaruh terhadap harga diri pegawai, dimana dijelaskan bahwa pegawai yang memiliki harga diri yang kuat mampu memperoleh tuntutan dan meningkatkan kebahagiaan ditempat kerja sehingga tetap profesional dalam menjalankan tugas. Kemudian, anggota polri lebih cenderung untuk mematuhi kode etik dan prinsip moral yang menjadi dasar profesi kepolisian. Hal ini menunjukkan bahwa faktor yang menentukan individu memiliki etos kerja yang tinggi adalah kebahagiaan, dimana etos menurut Lawu (2019) merupakan gairah atau semangat yang kuat dalam mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, atau bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sebaik mungkin.