

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada dinamika dalam organisasi yang terus berubah, akan ada suatu tantangan yang menjadi kunci keberlanjutan dan kesejahteraan suatu lembaga, termasuk Kepolisian menjadi forum penegak hukum mempunyai peran strategis dalam menjaga keamanan serta ketertiban warga. Polri (Kepolisian Republik Indonesia) menjadi lembaga penegak hukum memiliki peran yang penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (Destiani dkk., 2023). Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat atau Polda NTB merupakan pelaksana tugas Kepolisian RI di seluruh wilayah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Polda Nusa Tenggara Barat sendiri termasuk ke dalam Polda yang berklasifikasi B dan dipimpin langsung dengan Kepala Kepolisian Daerah yang berpangkat Brigadir Jenderal Polisi (Brigjen Pol). Tugas utama dari Polda Nusa Tenggara Barat yang berkedudukan di Kota Mataram ini yaitu menjaga keselamatan serta ketertiban, penegakan hukum, perlindungan masyarakat, kepemimpinan dan pelayanan pada seluruh yurisdiksi yang menjadi tanggung jawab mereka di seluruh wilayah Provinsi Nusa Tenggara. Di dalam Polda NTB ada salah satu organisasi yang disebut dengan Biro SDM, Berdirinya Biro SDM ini sejak tahun 2011, Biro SDM memiliki tugas yang dapat melaksanakan koordinasi serta dapat mengelola dukungan administrasi yang mencakup SDM.

Sebagai bagian integral dari Polri, Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda NTB terdapat rasa tanggung jawab untuk bisa mengelola SDM yang ada pada dalamnya. Terdapat dalam SDM ini membutuhkan lingkungan yang mampu menciptakan kebahagiaan bagi SDM manusia, sehingga SDM tersebut merasa terikat dengan organisasi tersebut. Kebahagiaan dapat diartikan menjadi keadaan psikologis positif yang tinggi, pengaruh positif, dan pengaruh negatif yang rendah Carr (2004). Semakin tinggi tingkat kebahagiaan pegawai dalam suatu organisasi, semakin kuat keterikatan mereka terhadap organisasi tersebut, dan semakin baik kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang bahagia.

Berdasarkan survei JobsDB yang dilakukan oleh Pratama pada tahun 2015, sebanyak 73% karyawan di Indonesia menyatakan ketidakbahagiaan terkait dengan pekerjaan mereka saat ini. Hasil survei yang melibatkan 2.324 responden di dalam negeri menunjukkan bahwa mayoritas dari mereka merasa tidak bahagia, yang sebagian besar disebabkan oleh keterbatasan dalam kemajuan karir, persepsi kurang baik terhadap sistem kerja perusahaan, serta fasilitas serta keuntungan yang dianggap tidak sebanding dengan beban kerja yang diemban. Adanya beban kerja yang tinggi tentu akan berdampak negatif pada kinerja karyawan (Lestiani, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 25 februari 2024, kepada salah satu anggota BIRO SDM POLDA NTB yang mengatakan

bahwa saat subjek menjalani kehidupan sehari-hari, subjek menilai jumlah dan kualitas interaksi sosial sudah baik karena mampu berkomunikasi terkait tugas dan tanggung jawab. Lalu subjek sangat puas dengan hubungan interpersonal saat ini, baik ditempat berkerja ataupun di luar tempat berkerja. Subjek sering berpartisipasi dengan kegiatan sosial dan komunitas karena sebagai anggota Polri itu merupakan kewajiban. Bahkan kehadiran dan produktivitas Subjek di tempat kerja dinilai baik, sebagaimana diwajibkan dalam apel dan pengecekan absensi harian. Subjek juga menjaga kebugaran fisik, emosional, dan mental dengan rutin berolahraga dan mendapatkan konseling ketika diperlukan. individu sangat puas dengan pencapaian pribadi dan profesional saat ini, karena dapat mengembangkan kemampuan dan bekerja secara profesional. Kemudian subjek memiliki kemampuan yang baik dalam melihat peluang dan kemajuan di masa depan. Reaksi subjek terhadap kegagalan atau rintangan cenderung seimbang, karena subjek yakin bahwa itu merupakan bagian dari proses dan tidak boleh menjadi penghalang. Subjek juga sangat fleksibel dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang ada dalam pekerjaan.

Namun, selain itu berdasarkan hasil wawancara dari narasumber yang lain mengatakan bahwa anggota tersebut mengalami sedikit ketidakbahagiaan ketika pimpinan mereka merasa bahwa hasil kerjanya tidak sesuai dengan yang diinginkan dikarenakan selalu terjadinya miskomunikasi atau kurang jelas dalam pemberian tugas, terkadang

pimpinan mereka juga meluapkan emosi seperti marah yang tidak jelas saat sedang bekerja.

Dalam konteks Biro SDM Polda NTB, di mana perubahan-perubahan dalam tugas, kebijakan, dan teknologi dapat terjadi dengan cepat, penting untuk memahami bagaimana tingkat kebahagiaan pada anggota biro sdm. Aristoteles; Ulum (Heryadi, 2015) Kebahagiaan merupakan turunan dari kata "bahagia," yang menggambarkan keadaan seseorang ketika merasakan kepuasan, ketenangan, atau sukacita dalam hidupnya. Sedangkan menurut Aristoteles; Ulum (Heryadi, 2015) adalah orang yang berbadan sehat, selalu berusaha berpenampilan baik, mempunyai banyak teman, selalu berusaha mengharumkan nama baik dengan semua orang. Memahami kebahagiaan karyawan dan faktor-faktor yang secara efektif dapat meningkatkannya merupakan isu yang sangat strategis.

Dalam konteks organisasi yang dinamis dan terus berkembang, aspek Kebahagiaan (*Happiness*) pada pegawai menjadi faktor kunci dalam menjaga produktivitas dan keberlanjutan organisasi. Kebahagiaan pegawai tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga faktor-faktor seperti lingkungan kerja, dukungan atasan, peluang pengembangan karir, dan keseimbangan kehidupan kerja (Lestiani, 2017). *Happiness* pada anggota atau pegawai tidak hanya mencakup kepuasan kerja, tetapi juga faktor-faktor yang memengaruhi kebahagiaan pegawai secara menyeluruh. Terdapat keterkaitan yang sangat berarti antara kebahagiaan pegawai dan

tingkat produktivitas, keamanan di tempat kerja, kepuasan pekerjaan, serta kebahagiaan dalam lingkup keluarga (Pangarso dkk., 2019).

Happiness ditempat kerja juga dapat diartikan sebagai pola pikir yang memungkinkan seseorang untuk mengoptimalkan efektivitas dan potensinya (Jones, 2010). Menurut Seligman (2005) terdapat faktor dalam, salah satunya merupakan kenikmatan pada masa dulu yang bisa digapai melalui tiga tahap: Pertama, melepaskan pandangan masa dulu kemudian sebagai cara pandangan untuk membentuk masa depan. Kedua, mensyukuri kejadian yang baik semasa hidup untuk memperkuat kenangan positif. Dan ketiga, memaafkan dan melupakan kesalahan serta kesedihan yang pernah terjadi. Hal tersebut dapat berkaitan pada kinerja adaptif, dimana pegawai dapat memperkuat kemampuan mereka untuk mencapai kepuasan terhadap masa lampau sambil terus berkembang dan beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah. Maka dari itu konsep tersebut dalam psikologi disebut dengan *Adaptive Performance*.

Konsep *Adaptive Performance* menjadi hal yang relevan untuk dipertimbangkan. *Adaptive Performance* searah dengan kemampuan organisasi atau seseorang dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan, tuntutan tugas, dan perkembangan teknologi Jund et al (2015). Dalam konteks Biro SDM Polda NTB, penting untuk mengevaluasi sejauh mana tingkat adaptabilitas kinerja (*Adaptive Performance*) anggota staf dalam menghadapi perubahan-perubahan tersebut.

Adaptive performance merujuk pada kemampuan seseorang atau kelompok karyawan untuk mengubah situasi dan tindakan, mereka guna menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan (Miprasadi dkk., 2022). Hesketh dan Neal (Saptarini & Mustika, 2023) memperluas bentuk *adaptive performance* untuk kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan kondisi di lingkungan kerja. Kinerja adaptif, seperti yang dijelaskan oleh Polakos, Arad, dan Donovan (Bantam, Akmal, Sembiring, & Harliyana, 2021) mencakup kemampuan seorang individu untuk menyesuaikan responsnya terhadap tuntutan pekerjaan, mengelola pengetahuan, dan menangani situasi serta pengalaman baru. Ini memungkinkan individu untuk bertahan dan berhasil dalam berbagai situasi dan kondisi yang berbeda, menunjukkan fleksibilitas yang diperlukan dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Adaptive Performance, seperti yang dikemukakan oleh Polakos, Arad, dan Donovan. (Febrianti, Bantam, & Sulistiono, 2023) adalah kemampuan seseorang dalam memahami dan beradaptasi melalui perubahan lingkungan kerja, dan kemampuan dalam belajar serta mampu beradaptasi dengan situasi baru yang mungkin muncul. Park dan Park, (2019) menjelaskan bahwa *adaptive performance* atau kinerja adaptif mencerminkan kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan adanya perubahan di kantor. Di saat setiap organisasi menghadapi berbagai perubahan, penting untuk memastikan bahwa karyawan mampu

menunjukkan kinerja adaptif guna mendukung keberlanjutan perusahaan dan kelangsungan hidupnya.

Oleh karena itu, penelitian yang dibuat ini akan mengkaji hubungan antara tingkat *Adaptive Performance* dan tingkat *Happiness* pada anggota Biro SDM di Polda NTB. Dengan memahami sejauh mana kinerja adaptif berkorelasi dengan kebahagiaan anggota, organisasi bisa mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, kesejahteraan dan produktivitas di lingkungan kerja mereka. Penelitian ini diperlukan dapat menyampaikan wawasan yang berharga buat pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih efektif di Polda NTB.

Dengan memahami hubungan antara *Adaptive performance* dan *Happiness* pada anggota Biro SDM di Polda NTB, kita dapat mendapatkan wawasan luas terhadap faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan organisasi dan kesejahteraan anggota. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan dasar untuk memperluas kebijakan dan praktik SDM yang lebih efektif dalam lingkungan organisasi yang dinamis ini.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan agar dapat melihat adanya hubungan antara kinerja adaptif (*adaptive performance*) dan kebahagiaan (*happiness*) pada anggota Biro SDM di Polda NTB.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian mengenai hubungan *adaptive performance* dan *Happiness* Pada Anggota di Biro SDM Polda NTB. Dengan

penelitian ini dapat memberikan sumbangsi ilmu pengetahuan untuk psikologi, khususnya psikologi industri organisasi. Dengan memahami hubungan ini secara teoritis, organisasi dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan adaptasi anggota dan, sebagai hasilnya, meningkatkan kebahagiaan serta kinerja keseluruhan di tempat kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi instansi

Penelitian ini bisa memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana faktor-faktor seperti adaptasi kinerja mempengaruhi kepuasan anggota. Dapat juga memberikan sumber data yang terkait bagaimana dengan kondisi anggota di Biro SDM POLDA NTB.

b. Bagi Peneliti

Untuk memberikan data dalam penelitian selanjutnya terkait faktor-faktor dalam kebahagiaan anggota dan kinerja adaptif di lingkungan kepolisian. Ini dapat juga meningkatkan pengetahuan akademis penelitian selanjutnya dan memperkaya literatur dalam bidang manajemen SDM.

D. Keaslian Penelitian

Berbagai penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan Hubungan *Adaptive Performance* dan *Happiness* Pada Anggota Biro SDM di POLDA NTB. Penelitian tersebut antara lain :

Penelitian Ine Lestari tentang “Hubungan Penerimaan Diri Dan Kebahagiaan Pada Karyawan”. Menggunakan teori Pratama (2015), membahas kajian jobsdb di Indonesia”. Kemudian pada penelitian ini terdapat alat ukur dari penerimaan diri yang meliputi perasaan kesetaraan, keyakinan terhadap kemampuan diri, bertanggung jawab dan berpendirian. Untuk alat ukur dari kebahagiaan pada karyawan menggunakan alat ukur dari Seligman. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa para karyawan karyawan mempunyai tingkat penerimaan diri yang tinggi dan juga tingkat kebahagiaan tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2018) berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan pt pos pekanbaru indonesia”. Lokasi Penelitian PT Pos pekanbaru yang pengambilan datanya dilakukan oleh karyawan pada PT. Teori yang digunakan pada penelitian ini dari Carr (2004). Hasil penelitian menunjukkan hipotesis diterima, dan terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di PT POS Indonesia Pekanbaru..

Penelitian oleh Chinanti (2018) berjudul “Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dan keterikatan karyawan pada PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto” menunjukkan hasil yang signifikan. Berdasarkan teori Santosa (2012), analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kebahagiaan di tempat kerja dan keterikatan karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa

semakin bahagia karyawan di tempat kerja, semakin tinggi keterikatan mereka, sementara kebahagiaan yang rendah mengakibatkan keterikatan yang rendah pula. Kebahagiaan di tempat kerja menyumbang sebesar 62,6% terhadap peningkatan keterikatan karyawan.

Penelitian Tijabrata (2021) berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Up3”. Lokasi Penelitian di Pt Pln yang dimana data diambil dari karyawan pada pt tersebut. Teori yang digunakan dalam penelitian ini dari Kurniawati (2018). Hasil dari ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak yang signifikan terhadap work engagement dan komitmen terhadap organisasi.

Penelitian oleh Simanjorang (2023) yang berjudul "Hubungan Beban Kerja Mental Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja Pada Karyawan PT X Tahun 2022" dilakukan di PT X dengan data yang diambil dari para karyawan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara status pekerjaan (0,005), beban kerja mental dalam kategori ringan (0,025) dan sedang (0,041) dengan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Namun, variabel usia (0,394) dan jenis kelamin (0,455) tidak menunjukkan keterkaitan dengan kebahagiaan karyawan di tempat kerja.

Penelitian Dwitiya Agsan Nandini tentang “Kontribusi Optimisme Terhadap Kebahagiaan Pada Karyawan” terdapat teori dari Aristoteles dan

(Myers,2000). Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan survey yang terdiri dari 2 alat ukur yaitu Skala Kebahagiaan serta Skala Optimisme (LOT-R). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, optimisme berpengaruh sangat signifikan terhadap kebahagiaan karyawan.

Penelitian Jundt, Huang, Shoss (2014) yang berjudul “*Individual adaptive performance in organizations : A review*”. Lokasi Penelitian di tempat kerja, yang dimana data diambil dari karyawan pada organisasi tersebut. Terdapat teori yang digunakan didalam penelitian ini dari (Pulakos dkk., 2000). Hasil dari penelitian ini mereka mengindikasikan bahwa hubungan ini lebih kuat pada mereka yang memiliki kesadaran tinggi dan sedikit kurang percaya diri dibandingkan dengan intuisi yang memiliki keterbukaan rendah.

Penelitian yang di lakukan oleh Park & park (2019) “*Employee adaptive performance and its antecedents : Review and synthesis. Human Resource Depelopment Review*”. Teori yang digunakan dalam penelitian ini dari Neal (1999). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan (kebijaksanaan tugas dan koneksi sosial) memiliki hubungan positif dengan perilaku adaptif, sedangkan tuntutan pekerjaan (ketergantungan tugas) berpengaruh negatif terhadap perilaku adaptif.

Penelitian Beni Miprasadi, Adi Rahmat dan Bambang Supeno (2022) yang berjudul “*Organizational Support Dan Adaptive Performance Terhadap Work-Family Conflict*”. Lokasi Penelitian Sekretariat Daerah (SETDA) yang dimana data diambil dari karyawan Setda tersebut. Teori

yang digunakan dalam penelitian ini dari (Park et al, 2020). Hasil penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan kontribusi terhadap kepemimpinan organisasi dalam pengelolaan organisasi serta memahami pentingnya tindakan suportif dan memperhatikan bawahannya dalam membangun kemampuan *Adaptive performance*.

Penelitian Rosen dkk., (2011) yang berjudul “*Managing adaptive performance in teams : Guiding principles and behavior makers for measurement*”. Teori yang digunakan dalam penelitian ini dari (Bell, 2017). Hasil penelitian ini bahwa kemampuan beradaptasi sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi, karena perubahan organisasi yang disebabkan oleh faktor eksternal dan organisasi yang berhasil beradaptasi adalah yang paling kan efektif di pasar.

Berdasarkan penelitian yang terdapat diatas dapat dijabarkan, melalui:

1. Keaslian Topik

Dalam penelitian ini mempunyai topik yang beda dengan ketiga penelitian sebelumnya, topic dari penelitian ini adalah “Hubungan *Adaptive Performance* dan *Happiness* Pada Anggota Biro SDM di POLDA NTB”

2. Keaslian Teori

Teori yang terdapat dalam penelitian ini mengaplikasikan teori dari Seligman (2005) untuk variabel *hapinnes* serta Voirin dan Roussel (2012) untuk variabel *adaptive performance*.

3. Keaslian Alat Ukur

Peneliti menggunakan alat ukur yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek *happiness* dari Seligman (2005) dan alat ukur pada variable *Adaptive performance*, peneliti mengadaptasi pada alat ukur yang telah disusun oleh Voirin dan Roussel (2012).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Keaslian subjek dalam penelitian ini menggunakan anggota Biro SDM POLDA NTB.

Berdasarkan pemaparan keaslian topik, keaslian teori, keaslian alat ukur, dan keaslian subjek penelitian, terlihat bahwa penelitian ini memiliki unsur kebaruan. Kebaruan yang di maksud ada pada keaslian subjek penelitian, keaslian alat ukur, dan keaslian topik. Subjek penelitian ini menggunakan anggota Biro SDM POLDA NTB, Selanjutnya, alat ukur yang digunakan berbeda dari penelitian sebelumnya terkait variabel kebahagiaan, dan topic yang di angkat merupakan hal baru yang variabelnya belum pernah di teliti sebelumnya.