



## Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Hidup Pada Anggota Direktorat Samapta Polda Daerah Istimewa Yogyakarta

Agustinus Agung Triantono <sup>1</sup>, M. Parnawa Putranta <sup>2</sup>

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Received: 06 November 2024  
Revised : 12 November 2024  
Accepted: 18 November 2024

### Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kepuasan hidup. Subjek dalam penelitian ini yaitu 150 orang anggota kepolisian di Direktorat Samapta Polda D.I.Yogyakarta yang telah bekerja selama minimal 5 tahun. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan dua alat ukur, yaitu skala kepuasan kerja yang diadaptasi dari AJDI (*The Abridged Job Descriptive Index*) yang disusun oleh Stanton et al. (2001) dan skala kepuasan kerja yang diadaptasi dari SWLS (*the Satisfaction With Life Scale*) yang disusun oleh Diener et al. (1985). Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.0 for Windows. Perolehan nilai  $r^2 = 0,760$  dan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Di samping itu, hasil analisis data terhadap masing-masing dimensi kepuasan kerja menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara pekerjaan dengan kepuasan hidup ( $p = 0,000$ ), ada pengaruh positif antara gaji dengan kepuasan hidup ( $p = 0,000$ ), ada pengaruh positif antara promosi dengan kepuasan hidup ( $p = 0,044$ ), ada pengaruh positif antara supervisi dengan kepuasan hidup ( $p = 0,023$ ), dan ada pengaruh positif antara rekan kerja dengan kepuasan hidup ( $p = 0,001$ ). Dengan demikian, seluruh hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

**Keywords:** *kepuasan kerja, kepuasan hidup*

(\*) Corresponding Author:

[atinus.triantono@gmail.com](mailto:atinus.triantono@gmail.com)

**How to Cite:** Triantono, A. A., & Putranta, M. P. (2024). Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Hidup Pada Anggota Direktorat Samapta Polda Daerah Istimewa Yogyakarta. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14513924>.

## PENDAHULUAN

Permasalahan manajemen dalam organisasi banyak terjadi di berbagai jenis organisasi. Salah satunya adalah POLRI yang merupakan bagian dari birokrasi pemerintah dan berfungsi sebagai penegak hukum dan pemeliharaan ketertiban umum. Tentunya organisasi ini dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Anggota kepolisian menjadi faktor kunci pada operasional organisasi kepolisian yang salah satu tugasnya adalah pelayanan pada masyarakat, sehingga organisasi perlu memperhatikannya. Anggota kepolisian bisa melayani dengan baik jika mereka memiliki kepuasan dalam hidupnya atau dengan kata lain tingkat kepuasan hidup yang tinggi. Frisch (2006) berpendapat bahwa kepuasan hidup merupakan cara individu memahami kehidupannya dan bagaimana perasaan mereka mengenai masa depannya. Para peneliti sebelumnya mengemukakan bahwa kepuasan hidup terkait dengan sejumlah faktor pribadi dan organisasi seperti ciri-ciri kepribadian (Zhang & Howell, 2011), pekerjaan dan peran keluarga (Zhao, Qu & Ghiselli, 2011), kepuasan kerja serta kinerja karyawan (Ghiselli, La Lopa & Bai, 2001).

Tingkat kepuasan kerja pada organisasi kepolisian sering kali terlihat pada ruang lingkup tugasnya, yaitu bidang pembinaan dan operasional. Di dalam dua bidang tugas tersebut terdapat mekanisme pembagian tugas yang berbeda, yaitu antara unsur pengawas dan pembantu pimpinan serta unsur pendukung (bidang pembinaan) yang mengemban tugas administrasi dan staff sedangkan unsur pelaksana tugas pokok (bidang operasional) lebih kepada tugas-tugas fungsi operasional kepolisian yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Hal inilah yang terkadang dapat menimbulkan terjadinya perbedaan tingkat kepuasan kerja pada diri anggota kepolisian.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kepuasan hidup pada anggota kepolisian di Direktorat Samapta Polda D.I.Yogyakarta.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepuasan Hidup**

Menurut Diener (2009) kepuasan hidup merupakan suatu penilaian kognitif seseorang terhadap kehidupannya dimana individu akan memandang hidupnya baik dan memuaskan dengan membandingkan kondisi yang dialami saat ini dengan standar kepuasan hidup yang dimiliki.

Frisch, (2006) kepuasan hidup merupakan penilaian secara kognitif dimana seseorang membandingkan keadaannya saat ini dengan keadaan yang dianggapnya sebagai standar ideal. Semakin kecil perbedaan yang dirasakan yaitu antara apa yang diharapkan dengan apa yang dicapai oleh individu maka semakin besar kepuasan hidup seseorang.

Diener (2009) menyatakan bahwa individu yang memiliki kepuasan hidup yang tinggi adalah individu yang memiliki tujuan penting dalam hidupnya dan berhasil untuk mencapai tujuan tersebut. Individu yang memiliki kepuasan hidup yang tinggi biasanya memiliki keluarga dekat dan dukungan dari teman-teman, memiliki pasangan romantis, memiliki pekerjaan atau kegiatan bermanfaat, menikmati rekreasi dan memiliki kesehatan yang baik. Individu yang puas dengan kehidupannya adalah individu yang menilai bahwa kehidupannya mungkin tidak sempurna namun segala sesuatunya berjalan dengan baik dan seimbang, individu ini memiliki keinginan untuk berkembang.

### **Kepuasan Kerja**

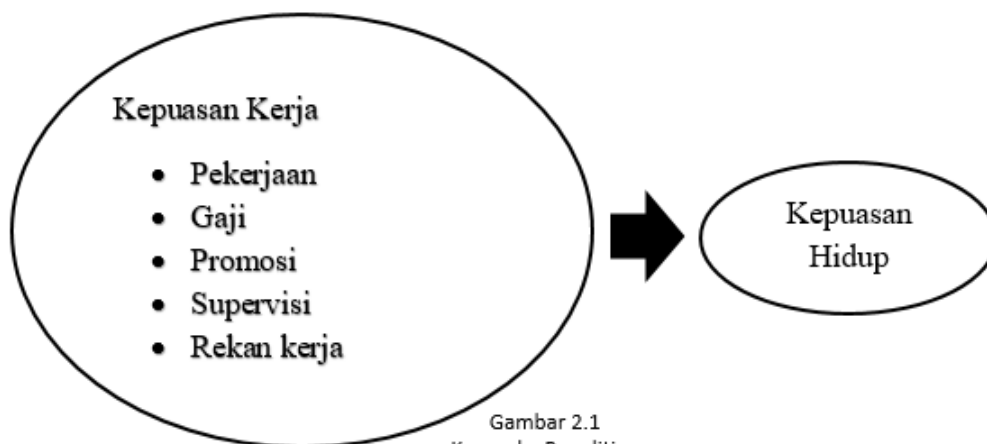
Robbins (2008) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Berhubungan dengan itu Luthans (dalam Damayanti, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi.

Martoyo (dalam Ilahi *et al.*, 2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang

bersangkutan. Balas jasa karyawan ini, baik berupa “finansial” maupun yang “non finansial”.

Kepuasan kerja telah berkembang sebagai faktor penting di tempat kerja karena keberhasilan organisasi hanya dapat dihasilkan atas dasar keberhasilan individu karyawannya (Galup *et al.*, 2008). Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

### **Kerangka Penelitian**



Gambar 2.1  
Kerangka Penelitian

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dilihat dari sisi waktu, penelitian ini bersifat *cross-sectional*. Menurut Sekaran (dalam Supriyanto dan Iswandiri, 2017) penelitian *cross-sectional* adalah penelitian dimana data dikumpulkan hanya sekali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota kepolisian di Direktorat Samapta Polda D.I.Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah anggota kepolisian di Direktorat Samapta Polda D.I.Yogyakarta yang telah bekerja selama minimal 5 tahun.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Metode *non probability sampling* menurut Suliyanto (2010) merupakan metode pengambilan sampel dimana tiap anggota bagian dari populasi tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Teknik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* dilakukan dengan mengambil orang-orang yang telah ditentukan dan dipilih dalam penelitian ini. Menurut Notoatmodjo (2010), *purposive sampling* adalah pengambilan sampel yang berdasarkan atas pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi ataupun ciri-ciri yang sudah diketahui sebelumnya. Menentukan besarnya sampel mengacu pada teori Roscoe (dalam Sekaran dan Bougie., 2016) bahwa penentuan banyaknya sampel sebaiknya 10 kali lebih besar dari banyaknya jumlah variabel yang digunakan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Pengujian Instrumen**

Pengujian instrumen diperlukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian layak digunakan. Teknik yang digunakan untuk menguji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kesesuaian dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas memakai teknik korelasi *product moment*. Suatu instrumen dinyatakan valid jika memiliki nilai  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Nilai  $r\text{-tabel}$  untuk sampel sebanyak 30 orang responden dicari dengan rumus  $n - 2 = 30 - 2 = 28$  yaitu sebesar 0,361. Hasil uji validitas yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Figure 1.**

| Variabel       | Butir Pertanyaan | r-hitung | r-tabel | Keterangan   |
|----------------|------------------|----------|---------|--------------|
| Kepuasan Hidup | L. Sat 1         | 0,759    | 0,361   | <i>valid</i> |
|                | L. Sat 2         | 0,801    | 0,361   | <i>valid</i> |
|                | L. Sat 3         | 0,549    | 0,361   | <i>valid</i> |
|                | L. Sat 4         | 0,763    | 0,361   | <i>valid</i> |
|                | L. Sat 5         | 0,799    | 0,361   | <i>valid</i> |
| Kepuasan Kerja | Wor. 1           | 0,622    | 0,361   | <i>valid</i> |
|                | Wor. 2           | 0,634    | 0,361   | <i>valid</i> |
|                | Wor. 3           | 0,672    | 0,361   | <i>valid</i> |
|                | Wor. 4           | 0,711    | 0,361   | <i>valid</i> |
|                | Wor. 5           | 0,476    | 0,361   | <i>valid</i> |
|                | Pay. 1           | 0,684    | 0,361   | <i>valid</i> |
|                | Pay. 2           | 0,732    | 0,361   | <i>valid</i> |
|                | Pay. 3           | 0,689    | 0,361   | <i>valid</i> |
|                | Pay. 4           | 0,555    | 0,361   | <i>valid</i> |
|                | Pay. 5           | 0,684    | 0,361   | <i>valid</i> |
|                | Pro. 1           | 0,412    | 0,361   | <i>valid</i> |
|                | Pro. 2           | 0,596    | 0,361   | <i>valid</i> |
|                | Pro. 3           | 0,705    | 0,361   | <i>valid</i> |
|                | Pro. 4           | 0,517    | 0,361   | <i>valid</i> |

|  |        |       |       |              |
|--|--------|-------|-------|--------------|
|  | Pro. 5 | 0,758 | 0,361 | <i>valid</i> |
|  | Sup. 1 | 0,618 | 0,361 | <i>valid</i> |
|  | Sup. 2 | 0,604 | 0,361 | <i>valid</i> |
|  | Sup. 3 | 0,623 | 0,361 | <i>valid</i> |
|  | Sup. 4 | 0,735 | 0,361 | <i>valid</i> |
|  | Sup. 5 | 0,519 | 0,361 | <i>valid</i> |
|  | Cow. 1 | 0,750 | 0,361 | <i>valid</i> |
|  | Cow. 2 | 0,556 | 0,361 | <i>valid</i> |
|  | Cow. 3 | 0,513 | 0,361 | <i>valid</i> |
|  | Cow. 4 | 0,706 | 0,361 | <i>valid</i> |
|  | Cow.5  | 0,730 | 0,361 | <i>valid</i> |

Hasil uji validitas yang telah dilakukan pada masing-masing variabel penelitian diketahui bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel maka dapat disimpulkan semua butir pertanyaan dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Pada tahap selanjutnya, kuesioner yang sudah teruji validitasnya selanjutnya diuji tingkat reliabilitasnya. Tujuan uji reliabilitas adalah untuk menguji konsistensi dan ketepatan pengukuran, apabila pengukuran dilakukan pada objek yang sama berulang kali dengan instrumen yang sama. Uji reliabilitas item menggunakan teknik *Alpha Cronbach's*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Coefficient Alpha Cronbach*  $>$  0,60. Hasil uji validitas yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Figure 2.**

| Variabel                    | <i>Alpha Cronbach</i> | Batasan <i>Alpha Cronbach</i> | Keterangan |
|-----------------------------|-----------------------|-------------------------------|------------|
| Kepuasan Hidup              | 0,889                 | 0,60                          | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja: Pekerjaan   | 0,826                 | 0,60                          | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja: Gaji        | 0,851                 | 0,60                          | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja: Promosi     | 0,808                 | 0,60                          | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja: Supervisi   | 0,823                 | 0,60                          | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja: Rekan Kerja | 0,837                 | 0,60                          | Reliabel   |

Hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan pada masing-masing variabel penelitian diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* > 0,6, maka dapat disimpulkan semua variabel dinyatakan reliabel.

### Analisis Statistik Deskriptif Responden

Analisis statistik deskriptif responden pada penelitian ini dijelaskan mengenai karakteristik responden dengan berdasar pada jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status pernikahan dan lama bekerja di semua unit di Direktorat Samapta POLDA Daerah Istimewa Yogyakarta. Berikut tabel hasil analisis deskriptif responden:

**Figure 3.**

| Karakteristik Responden | Keterangan     | Jumlah | Persentase |
|-------------------------|----------------|--------|------------|
| Jenis kelamin           | Laki-laki      | 114    | 76%        |
|                         | Perempuan      | 36     | 24%        |
| Usia                    | < 20 tahun     | 0      | 0%         |
|                         | < 35 tahun     | 102    | 68%        |
|                         | < 50 tahun     | 32     | 21,3%      |
|                         | ≥ 50 tahun     | 16     | 10,7%      |
| Pendidikan terakhir     | SMA/ sederajat | 102    | 68%        |
|                         | S1             | 39     | 26%        |
|                         | S2             | 9      | 6%         |
| Status pernikahan       | Sudah menikah  | 96     | 64%        |
|                         | Belum menikah  | 54     | 36%        |
| Lama bekerja            | <5 tahun       | 0      | 0%         |
|                         | 5-<10 tahun    | 44     | 29,3%      |
|                         | 11-<15 tahun   | 63     | 42%        |
|                         | 16-<20 tahun   | 13     | 8,7%       |
|                         | >20 tahun      | 30     | 20%        |
| Unit kerja              | Subbagrenmin   | 5      | 3,33%      |
|                         | Bagbinopsnal   | 4      | 2,66%      |
|                         | Subditgasum    | 46     | 30,66%     |
|                         | Subditdalmas   | 89     | 59,33%     |
|                         | Unitpolsatwa   | 6      | 4%         |

Karakteristik responden berdasarkan dari jenis kelamin responden, responden mayoritas adalah laki-laki sebanyak 114 orang atau 76% dan perempuan sebesar 36 orang atau 24%. Berdasarkan usia responden dibagi menjadi tiga kelompok yaitu 20 sampai 34 tahun sebanyak 102 orang atau 68%, 35-49 tahun sebanyak 32 orang atau 21,3% dan usia lebih dari 49 tahun sebanyak 16 orang atau 10,7%. Berdasarkan dari pendidikan terakhir dibagi menjadi tiga kelompok yaitu pendidikan SMA atau sederajat sebanyak 102 orang atau 68%, pendidikan S1 sebanyak 39 orang atau 26% dan pendidikan S2 sebanyak 9 orang atau 6%.

Karakteristik responden berdasarkan dari status pernikahan yaitu sudah menikah dan belum menikah, terdapat 96 orang atau sebesar 64% responden sudah menikah dan 60 orang atau sebesar 36% belum menikah. Berdasarkan dari lama bekerja terdapat empat kelompok, yaitu 5 sampai 10 tahun sebanyak 44

orang atau 29,3%, 11 sampai 15 tahun sebanyak 63 orang atau 42%, 16 sampai 20 tahun sebanyak 13 orang atau 8,7% dan yang lebih dari 20 tahun sebanyak 30 orang atau 20%.

#### Analisis Statistik Variabel Kepuasan Hidup

Figure 4.

| Dimensi/Indikator   | N          | Min      | Max      | Mean        | Std. Dev    | Keterangan    |
|---|------------|----------|----------|-------------|-------------|---------------|
| Dalam banyak hal, hidup saya telah mendekati apa yang saya harapkan.                        | 150        | 1        | 5        | 3.84        | .852        | Tinggi        |
| Kondisi hidup saya sangat baik.   | 150        | 1        | 5        | 3.83        | .878        | Tinggi        |
| Saya puas dengan hidup saya.  | 150        | 1        | 5        | 3.87        | .877        | Tinggi        |
| Sampai saat ini, saya telah mendapatkan hal-hal penting yang saya inginkan dalam kehidupan. | 150        | 1        | 5        | 3.87        | .857        | Tinggi        |
| Jika saya bisa mengulang kembali waktu, saya tidak akan mengubah apa pun yang ada.          | 150        | 1        | 5        | 3.81        | .862        | Tinggi        |
| <b>Kepuasan Hidup</b>   | <b>150</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>3.85</b> | <b>.779</b> | <b>Tinggi</b> |

Hasil analisis deskriptif pada masing-masing indikator variabel kepuasan hidup diperoleh nilai *mean* (rata-rata hitung) antara 3,81 sampai 3,87. Secara keseluruhan nilai rata-rata kepuasan hidup diperoleh sebesar 3,85. Hal ini menunjukkan tingkat kepuasan hidup responden yang tinggi. Dalam hal ini responden puas akan kehidupannya yang baik dan telah mendekati harapannya sehingga mendapatkan hal-hal penting dan dapat diterima oleh dirinya sendiri.

#### Analisis Statistik Variabel Kepuasan Kerja

Figure 5.

| 2. Dimensi/Indikator                                | N          | Min      | Max      | Mean        | Std. Dev    | Keterangan    |
|---|------------|----------|----------|-------------|-------------|---------------|
| Pekerjaan saya memberikan rasa puas atas pencapaian | 150        | 2        | 5        | 3,93        | .783        | Tinggi        |
| Pekerjaan saya membosankan*                         | 150        | 1        | 5        | 3,74        | .772        | Tinggi        |
| Pekerjaan saya menyenangkan                         | 150        | 1        | 5        | 3,82        | .820        | Tinggi        |
| Pekerjaan saya tidak menarik*                       | 150        | 1        | 5        | 3,75        | .761        | Tinggi        |
| Pekerjaan saya menantang                            | 150        | 1        | 5        | 3,84        | .752        | Tinggi        |
| <b>Kepuasan Kerja: Pekerjaan</b>                    | <b>150</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>3,82</b> | <b>.636</b> | <b>Tinggi</b> |

Hasil analisis deskriptif pada masing-masing indikator dimensi pekerjaan dalam variabel kepuasan kerja diperoleh nilai *mean* (rata-rata hitung) antara 3,74 sampai dengan 3,93. Secara keseluruhan nilai rata-rata pada dimensi pekerjaan diperoleh sebesar 3,82. Hal ini menunjukkan tingkat persepsi dimensi pekerjaan pada responden yang tinggi. Responden puas atas pencapaiannya yang sudah didapatkan dalam pekerjaannya dan menilai pekerjaannya saat ini menyenangkan dan menantang baginya sesuai dengan harapannya.

**Figure 6.**

| Dimensi/Indikator                                       | N          | Min      | Max      | Mean        | Std. Dev    | Keterangan    |
|---|------------|----------|----------|-------------|-------------|---------------|
| Upah yang saya terima dibayar adil                      | 150        | 1        | 5        | 3,87        | .892        | Tinggi        |
| Upah yang saya terima dibayar kurang dari semestinya *  | 150        | 2        | 5        | 3,91        | .941        | Tinggi        |
| Upah yang saya terima cukup untuk pengeluaran normal    | 150        | 2        | 5        | 3,97        | .759        | Tinggi        |
| Upah saya dibayar dengan baik / pantas                  | 150        | 2        | 5        | 3,77        | .752        | Tinggi        |
| Upah yang saya terima tidak mencukupi pengeluaran saya* | 150        | 2        | 5        | 3,93        | .734        | Tinggi        |
| <b>Kepuasan Kerja: Gaji</b>                             | <b>150</b> | <b>2</b> | <b>5</b> | <b>3,89</b> | <b>.661</b> | <b>Tinggi</b> |

Hasil analisis deskriptif pada masing-masing indikator dimensi gaji atau upah dalam variabel kepuasan kerja diperoleh nilai *mean* (rata-rata hitung) antara 3,77 sampai dengan 3,93. Secara keseluruhan nilai rata-rata pada dimensi gaji atau upah diperoleh sebesar 3,89. Hal ini menunjukkan tingkat persepsi dimensi gaji atau upah pada responden yang tinggi. Responden menilai gaji yang diterima walaupun bersifat tetap tetapi cukup adil dan dinilai besaran jumlah gaji tersebut cukup untuk pengeluaran sehari-harinya.

**Figure 7.**

| Dimensi/Indikator   | N          | Min        | Max        | Mean        | Std. Dev    | Keterangan    |
|---|------------|------------|------------|-------------|-------------|---------------|
| Saya memiliki kesempatan promosi kerja yang baik                  | 150        | 1          | 5          | 3,70        | .809        | Tinggi        |
| Saya tidak memiliki kemungkinan untuk mendapatkan promosi kerja * | 150        | 1          | 5          | 3,66        | .866        | Tinggi        |
| Promosi kerja dilakukan berdasarkan kemampuan atau bakat          | 150        | 1          | 5          | 3,55        | .879        | Tinggi        |
| Saya melihat adanya peluang promosi jabatan untuk saya            | 150        | 1          | 5          | 3,72        | .812        | Tinggi        |
| Kebijakan promosi jabatan di tempat saya bekerja tidak adil *     | 150        | 1          | 5          | 3,63        | .908        | Tinggi        |
| <b>Kepuasan Kerja: Promosi</b>                                    | <b>150</b> | <b>1,8</b> | <b>4,8</b> | <b>3,65</b> | <b>.693</b> | <b>Tinggi</b> |

Hasil analisis deskriptif pada masing-masing indikator dimensi promosi dalam variabel kepuasan kerja diperoleh nilai *mean* (rata-rata hitung) antara 3,55 sampai dengan 3,72. Secara keseluruhan nilai rata-rata pada dimensi promosi diperoleh sebesar 3,65. Hal ini menunjukkan tingkat persepsi dimensi promosi pada responden yang tinggi. Responden menilai kebijakan atas peluang dan kesempatan dalam promosi kerja ditempat kerja berjalan baik dan itu berlaku untuk mereka.

**Figure 8.**

| Dimensi/Indikator  | N          | Min      | Max      | Mean        | Std. Dev    | Keterangan    |
|--|------------|----------|----------|-------------|-------------|---------------|
| Atasan saya memberi pujian saat saya melakukan pekerjaan dengan baik | 150        | 2        | 5        | 3,71        | .797        | Tinggi        |
| Atasan saya adalah orang yang menjengkelkan *                        | 150        | 2        | 5        | 3,79        | .856        | Tinggi        |
| Atasan saya adalah orang yang bijaksana                              | 150        | 2        | 5        | 3,69        | .777        | Tinggi        |
| Atasan saya adalah orang yang tidak baik *                           | 150        | 2        | 5        | 3,75        | .861        | Tinggi        |
| Atasan saya <i>up to date</i>  | 150        | 2        | 5        | 3,76        | .849        | Tinggi        |
| <b>Kepuasan Kerja: Supervisi</b>                                     | <b>150</b> | <b>2</b> | <b>5</b> | <b>3,74</b> | <b>.683</b> | <b>Tinggi</b> |

Hasil analisis deskriptif pada masing-masing indikator dimensi supervisi dalam variabel kepuasan kerja diperoleh nilai *mean* (rata-rata hitung) antara 3,69 sampai dengan 3,79. Secara keseluruhan nilai rata-rata pada dimensi supervisi diperoleh sebesar 3,74. Hal ini menunjukkan tingkat persepsi dimensi supervisi pada responden yang tinggi. Responden menilai hubungan dengan manajemen atau atasan berjalan baik dan sosok atasan dapat diterima oleh responden sebagai pribadi yang baik dan mengerti kondisi mereka.

**Figure 9.**

| Dimensi/Indikator                                    | N          | Min      | Max      | Mean        | Std. Dev    | Keterangan    |
|--|------------|----------|----------|-------------|-------------|---------------|
| Rekan kerja saya suka menolong                       | 150        | 1        | 5        | 3,78        | .866        | Tinggi        |
| Rekan kerja saya membosankan *                       | 150        | 1        | 5        | 3,74        | .863        | Tinggi        |
| Rekan kerja saya adalah orang yang pandai            | 150        | 1        | 5        | 3,73        | .960        | Tinggi        |
| Rekan kerja saya adalah orang yang pemalas *         | 150        | 2        | 5        | 3,83        | .999        | Tinggi        |
| Rekan kerja saya adalah orang yang bertanggung-jawab | 150        | 1        | 5        | 3,83        | .893        | Tinggi        |
| <b>Kepuasan Kerja: Rekan Kerja</b>                   | <b>150</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>3,78</b> | <b>.785</b> | <b>Tinggi</b> |

Hasil analisis deskriptif pada masing-masing indikator dimensi rekan kerja dalam variabel kepuasan kerja diperoleh nilai *mean* (rata-rata hitung) antara 3,73 sampai dengan 3,83. Secara keseluruhan nilai rata-rata pada dimensi rekan kerja diperoleh sebesar 3,78. Hal ini menunjukkan tingkat persepsi dimensi rekan kerja pada responden yang tinggi. Responden menilai rekan kerja yang mereka miliki adalah pribadi yang baik dan sosok yang dapat diandalkan dalam pekerjaan.

#### **Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Hidup**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji faktor-faktor pengaruh orang tua pada pemilihan karier terhadap keputusan memulai karier wirausaha. Hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

| Variabel   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant) | -.545                       | .211       |                           | -2.589 | .011 |
| Pekerjaan  | .294                        | .071       | .240                      | 4.118  | .000 |

|               |        |      |      |       |      |
|---------------|--------|------|------|-------|------|
| Gaji/upah     | .333   | .087 | .283 | 3.837 | .000 |
| Promosi       | .129   | .063 | .115 | 2.034 | .044 |
| Supervisi     | -.177  | .077 | .155 | 2.294 | .023 |
| Rekan Kerja   | .222   | .065 | .224 | 3.425 | .001 |
| Adj. R Square | 0,760  |      |      |       |      |
| F-hitung      | 95.282 |      |      |       |      |
| Prob/Sig      | 0,000  |      |      |       |      |

- Hasil analisis ini menunjukkan dimensi pekerjaan dalam kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan hidup. Keadaan ini menunjukkan semakin baik dimensi pekerjaan pada kepuasan kerja akan meningkatkan kepuasan hidup.
- Hasil analisis ini menunjukkan dimensi gaji dalam kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan hidup. Keadaan ini menunjukkan semakin baik dimensi gaji pada kepuasan kerja akan meningkatkan kepuasan hidup.
- Hasil analisis ini menunjukkan dimensi promosi dalam kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan hidup. Keadaan ini menunjukkan semakin baik dimensi promosi pada kepuasan kerja akan meningkatkan kepuasan hidup.
- Hasil analisis ini menunjukkan dimensi supervisi dalam kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan hidup. Keadaan ini menunjukkan semakin baik dimensi supervisi pada kepuasan kerja akan meningkatkan kepuasan hidup.
- Hasil analisis ini menunjukkan dimensi rekan kerja dalam kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan hidup. Keadaan ini menunjukkan semakin baik dimensi rekan kerja pada kepuasan kerja akan meningkatkan kepuasan hidup.

#### Uji F

Berdasarkan analisis regresi diatas, nilai *adjusted r square* menunjukan model ini dapat menjelaskan pengaruh dimensi kepuasan kerja terhadap kepuasan hidup sebesar 76% sedangkan sisanya yaitu 24% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar penelitian. Hasil uji F diperoleh nilai probabilitas/sig (p) 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Berdasarkan ketentuan uji F disimpulkan bahwa dimensi kepuasan kerja seperti pekerjaan, gaji/upah, promosi, supervisi dan rekan kerja bersama sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### Uji T

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dalam uji ini akan menjabarkan variabel-variabel penduga yang benar-benar memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel tergantung. Dimensi kepuasan kerja seperti pekerjaan, gaji/upah, promosi, supervisi dan rekan kerja dapat dikatakan berpengaruh signifikan secara independen jika hasil uji t diperoleh nilai probabilitas/sig (p) < 0,05.

#### Pengaruh Pekerjaan terhadap Kepuasan Hidup

Hasil uji t diperoleh probabilitas (p) 0,000 dengan koefisien regresi (beta) 0,240 dan nilai t hitung sebesar 4,118 yang berarti lebih besar dari nilai t tabel

sebesar 1.97612. Hasil analisis ini menunjukkan dimensi pekerjaan dalam kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan hidup. Keadaan ini menunjukkan semakin baik dimensi pekerjaan pada kepuasan kerja akan meningkatkan kepuasan hidup. Hipotesis “ada pengaruh signifikan dan positif antara pekerjaan dengan kepuasan hidup” terbukti.

#### **Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Hidup**

Hasil uji t diperoleh probabilitas (p) 0,000 dengan koefisien regresi (beta) 0,283 dan nilai t hitung sebesar 3,837 yang berarti lebih besar dari t tabel sebesar 1.97612. Hasil analisis ini menunjukkan dimensi gaji dalam kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan hidup. Keadaan ini menunjukkan semakin baik dimensi gaji pada kepuasan kerja akan meningkatkan kepuasan hidup. Hipotesis “ada pengaruh signifikan dan positif antara gaji dengan kepuasan hidup” terbukti.

#### **Pengaruh Promosi terhadap Kepuasan Hidup**

Hasil uji t diperoleh probabilitas (p) 0,044 dengan koefisien regresi (beta) 0,115 dan nilai t hitung sebesar 2,034 yang berarti lebih besar dari t tabel sebesar 1.97612. Hasil analisis ini menunjukkan dimensi promosi dalam kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan hidup. Keadaan ini menunjukkan semakin baik dimensi promosi pada kepuasan kerja akan meningkatkan kepuasan hidup. Hipotesis “ada pengaruh signifikan dan positif antara promosi dengan kepuasan hidup” terbukti.

#### **Pengaruh Supervisi terhadap Kepuasan Hidup**

Hasil uji t diperoleh probabilitas (p) 0,023 dengan koefisien regresi (beta) 0,155 dan nilai t hitung sebesar 2,294 yang berarti lebih besar dari t tabel sebesar 1.97612. Hasil analisis ini menunjukkan dimensi supervisi dalam kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan hidup. Keadaan ini menunjukkan semakin baik dimensi supervisi pada kepuasan kerja akan meningkatkan kepuasan hidup. Hipotesis “ada pengaruh signifikan dan positif antara supervisi dengan kepuasan hidup” terbukti.

#### **Pengaruh Rekan Kerja terhadap Kepuasan Hidup**

Hasil uji t diperoleh probabilitas (p) 0,001 dengan koefisien regresi (beta) 0,224 dan nilai t hitung sebesar 3,425 yang berarti lebih besar dari t tabel sebesar 1.97612. Hasil analisis ini menunjukkan dimensi rekan kerja dalam kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan hidup. Keadaan ini menunjukkan semakin baik dimensi rekan kerja pada kepuasan kerja akan meningkatkan kepuasan hidup. Hipotesis “ada pengaruh signifikan dan positif antara rekan kerja dengan kepuasan hidup” terbukti.

## **PENUTUP**

### **Implikasi Manajerial**

Kepuasan hidup merupakan salah satu indikator dari kesejahteraan anggota polisi sebagai aparatur negara. Kepuasan hidup salah satunya ditentukan oleh kondisi pekerjaan yang secara keseluruhan bersama-sama menentukan sejauh mana individu secara komparatif merasakan seberapa baik hidup mereka, maka dari itu kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh instansi khususnya Direktorat Samapta Polda DIY karena kepuasan kerja mencerminkan perasaan anggota

kepolisian terhadap pekerjaannya. 5 dimensi kepuasan kerja yang dapat diperhatikan seperti:

a. Pekerjaan

Cara instansi memaksimalkan kepuasan pada dimensi pekerjaan itu sendiri adalah dengan cara memberikan fasilitas yang cukup untuk menunjang pekerjaan dari anggota kepolisian, salah satu contohnya dengan memberikan kendaraan operasional dan patroli yang diperlengkapi keamanan yang lebih baik dibanding kendaraan pada umumnya dan dilakukan pembagian fasilitas kerja secara adil karena anggota polisi tersebut akan merasa lebih aman dan nyaman dalam pekerjaannya.

b. Gaji

Cara instansi memaksimalkan kepuasan pada dimensi gaji adalah dengan memerhatikan beban pekerjaan dan tanggung jawab yang disesuaikan dengan jumlah gaji yang diberikan instansi agar mereka merasa puas. Instansi juga bisa memberikan opsi pekerjaan diluar pekerjaan pokok sebagai polisi karena gaji anggota polisi yang bersifat tetap, contohnya adalah polisi yang bekerja dibagian unitpolsatwa bisa diberi pekerjaan sebagai pelatih hewan secara umum diluar lingkungan kepolisian. Kepuasan pada gaji memberikan rasa penghargaan atas apa yang dilakukan oleh anggota kepolisian.

c. Promosi

Cara instansi memaksimalkan kepuasan pada dimensi promosi adalah dengan dan menjalankan kebijakan promosi yang terbuka dan dapat dipertanggung-jawabkan sesuai dengan Peraturan Kapolri Nomor 19 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Jabatan Terbuka di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pihak manajemen perlu memerhatikan kompetensi dan prestasi dari anggota polisi sebagai syarat atas diberikannya kesempatan promosi tersebut sehingga anggota polisi merasa kompetensi dan prestasinya dihargai.

d. Supervisi

Cara instansi memaksimalkan kepuasan pada dimensi supervisi adalah dengan menghargai pekerjaan bawahannya serta memiliki cara komunikasi dan sikap yang baik dan menyenangkan dalam pengawasan terhadap bawahan. Cara atasan dapat dinilai menyenangkan atau tidak dan hal ini dapat memengaruhi kepuasan kerja dari anggota polisi tersebut tersebut.

e. Rekan Kerja

Cara instansi memaksimalkan kepuasan pada dimensi rekan kerja adalah dengan membangun komunikasi yang efektif. Dalam lingkungan kepolisian, pekerjaan dari anggota polisi sering berhubungan dengan rekan kerja dan diharapkan anggota polisi satu dengan lainnya dapat bekerja sama dengan baik. Instansi juga bisa membuat kelompok-kelompok diluar pekerjaan seperti tim sepak bola atau olahraga lainnya yang bisa melatih kekompakan antara anggota kepolisian di Direktorat Samapta Polda DIY. Manajemen perlu mengenal dan bersikap aktif karena cara ini dapat membuat sekelompok anggota kepolisian memiliki kecocokan dalam bekerja.

**Keterbatasan Penelitian**

- Penelitian ini hanya dilakukan pada suatu instansi, sehingga tidak bisa dikatakan bahwa hasil penelitian ini dapat berlaku secara umum disetiap instansi lainnya.

- Pada penelitian ini kuesioner dibagikan oleh perwakilan instansi dan tidak dibagikan secara langsung kepada responden karena keterbatasan waktu untuk menemui semua anggota kepolisian sehingga terdapat kemungkinan terjadinya bias pada jawaban-jawaban yang diberikan responden dalam menilai suatu variabel.

#### **Saran Untuk Penelitian Sejenis di Masa yang akan Datang**

- Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan instansi di bidang kepolisian lainnya sebagai subjek penelitian.
- Pada penelitian selanjutnya sebaiknya kuesioner dapat dibagikan langsung kepada responden untuk menghindari adanya bias pada jawaban dalam menilai suatu variabel.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Buker, H., & Dolu, O. (2010). Police Job Satisfaction in Turkey: Effects of Demographic, Organizational and Jurisdictional Factors. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, Vol. 34, No.1, hal: 25–51.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun*, Vol. 2, hal: 75–86.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, Vol. 49, hal: 71-75.
- Diener, E. (2009). Subjective well-being. In E. Diener (Eds.), *The science of well-being: The collected works of ed diener* (pp. 11-58). New York: Springer Dordrecht Heidelberg.
- Frisch. (2006). *Quality of Life Therapy, Applying a Life Satisfaction Approach to Positive Psychology and Cognitive Therapy*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Ghozali, Imam, (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: UNDIP.
- Graham, C., Eggers, A., and Sukhtankar, S. (2004). Does Happiness Pay? An Exploration Based on Panel Data from Russia. *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 55, hal: 319–342.
- Huebner, E.S., Drane, J.W., & Valois, R.F. (2000). Levels and demographic correlates of adolescent life satisfaction report. *School Psychology International*, Vol.21, No. 3, hal: 281-292.
- Ilahi, D.K., Mukzam, M.D., Prasetya, A. Maret (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 44, No. 1, Hal.31-39.
- Kalisch, B., Lee, H., & Rochman, M. (2011). Nursing Staff Teamowrk and Job Satisfaction. *J Nurs Manag*, Vol.18, No.8, hal: 938–947.

- Kreitner, R., Kinicki, A., & Cole, N. (2007). *Fundamentals Of Organizational Behaviour Key Concepts, Skills, And Best Practices*. Toronto: McGraw-Hill Ryerson, hal. 360.
- Ladebo, O. J., Awotunde, J. M., & AbdulSalaam-Saghir, P. (2008). Coworkers' and Supervisor Interactional Justice: Correlates of Extension Personnel's Job Satisfaction, Distress, and Aggressive Behavior. *Journal of Behavioral and Applied Management*, hal: 206–225.
- Linsiya, R. . (2015). Perbedaan Kepuasan Hidup antara Mahasiswa Strata 1 (S1) dan Strata 2 (S2). *Psycology Forum UMM*, Vol.1, No.7, hal: 284–287.
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior*. McGraw-Hills International Edition
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mafini, C. (2014). The Relationship Between Job Satisfaction And Life Satisfaction: Empirical Evidence. *International Business and Economics Research Journal*, Vol.13, No.3, hal: 1–10.
- Mafini, C., & Dlodlo, N. (2014). The relationship between extrinsic motivation, job satisfaction and life satisfaction amongst employees in a public organisation. *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol.40, No.1, hal: 1–14.
- Malik, S. H. (2013). Job Satisfaction : A Path-Goal Approach. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, Vol.7, No.1, hal: 209–222.
- Naeem, H., Sentosa, I., Nejatian, H., & Piaralal, S. K. (2011). Job Satisfaction Of Civil Servants ( An Evidence From The Republic Of Maldives ). *2nd International Conference On Business And Economic Research, April 2015*, hal: 1330–1345.
- Nawari, (2010), *Analisis Regresi Dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*. Penerbit PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Purwanto, (2007). *Instrumen Penelitian Sosial dan pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pouramini, Z., & Fayyazi, M. (2015). The Relationship between Positive Organizational Behavior with Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Employee Engagement. *International Business Research*, Vol.8, No.9, hal: 57–66.
- Proctor, C. L., Linley, P. A., & Maltby, J. (2009). Youth life satisfaction: A review of the literature. *Journal of Happiness Studies*, Vol.10, No.5, hal: 583–630.
- Richard F. Ghiselli, Joseph M. La Lopa, and B. B. (2015). *Job Satisfaction, Life Satisfaction and Turnover Intent*. hal: 28–37.
- Rivai, H. A., Reza, D. Y., & Lukito, H. (2019). Distributive Justice, Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Employee Performance: A Study in Indonesia National Health Insurance Workers. *International Conference of Organizational Innovation (ICOI 2019)*, Vol.100, hal: 670–676.
- Robbins, Stephen, P. (2003). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins P. Stepen. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Salemba Group. Jakarta

- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *SMART-Study & Management Research*, Vol. 11, No. 1, hal: 20–38.
- Santoso, Singgih P, 2010. *Statistik Parametrik*. Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Solomon Joseph Okwendi Ph.D. and Esuga, F. T. (2017). International Journal of Social Science and Economic Research A Quantitative Study Of Correlates Of Job Satisfaction Among Officers Of The Nigeria Police. *International Journal of Social Science and Economic Research*, Vol. 2, No.2. hal: 2278-2289.
- Stanton, J.M., Sinar, E.F., Balzar, W.K., Julian, A.L., Thoresen, P., Aziz, S., Fisher, G.G., & Smith, P.C. (2002). Development Of A Compact Measure Of Job Satisfaction: The Abridged Job Descriptive Index, Vol. 61, hal: 1104-1122.
- Sousa, L., & Lyubomirsky, S. (2001). *Life satisfaction*. In J. Worell (Ed), *Encyclopedia of Women and Gender: Sex Similarities and Differences and The Impact of Society on Gender*, 2. San Diego : Academic Press.
- Sugiyono, (2013). *Metode penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2010. Studi Kelayakan Bisnis. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Supriyanto, W., & Iswandari, R. (2017). Kecenderungan Sivitas Akademika dalam Memilih Sumber Referensi untuk Penyusunan Karya Tulis Ilmiah di Perguruan Tinggi. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, Vol. 13, No. 1, hal: 79-86.
- Todericiu, R., Lucia, F., & Stăniț, A. (2014). Reflections on Human Resources – Vital Intangible Assets of Organizations. *Procedia Economics and Finance*, Vol. 16, hal: 575–579.
- Turman, P. D. (2003). Coaching and Cohesion.pdf. In *Journal of Sport Behaviour*, Vol. 26, No. 1, hal: 86–104.
- Trihendradi, C. (2012). Step By Step SPSS 20 Analisis Data Statistik. Yogyakarta: CV. Andi.
- Vandenberghe. (2011). Workplace Spirituality and Organizational Commitment: an Integrative Model. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, Vol. 8, No. 3, Hal. 211- 232.
- Yanita, P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci. *Jurnal Benefita*, Vol. 2, No. 2, hal: 150–156.
- Zhang, J. W., & Howell, R. T. (2011). Do time perspectives predict unique variance in life satisfaction beyond personality traits? *Personality and Individual Differences*, Vol. 50, No. 8, hal: 1261–1266.
- Zhao, X. R., Qu, H., & Ghiselli, R. (2011). Examining the relationship of work-family conflict to job and life satisfaction: A case of hotel sales managers. *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 30, No.1, hal: 46–54.