

Pentingnya Modal Psikologis Dalam Meningkatkan Persepsi Dukungan Organisasi Di Kalangan Polisi Satuan Lalu Lintas

The Importance of Psychological Capital in Increasing Perceptions of Organizational Support Among Traffic Unit Police

Amaliah Fadilah¹, Dwi Hurriyati²

^{1,2}Department of Psychology, University of Bina Darma, Indonesia
Email: ¹lyafadhillah2@gmail.com, ²dwi.hurriyati@binadarma.ac.id

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan dd/mm/yyyy
Revisi dd/mm/yyyy
Diterima dd/mm/yyyy

Keyword:

Members Of the Traffic Unit Police;
Psychological Capital; Perceived Organizational Support.

ABSTRACT

Members of the Traffic Police Unit (Polantas) have an important role in maintaining the smooth flow of traffic and road safety, often facing various challenges. Despite this, Traffic Police members remain loyal in carrying out their crucial duties because of the positive psychological conditions that the members have, which gives rise to a positive perception of the Traffic Police in carrying out their duties. This research is intended to determine the relationship between psychological capital and perceived organizational support among traffic police officers. The method used by researchers is quantitative with a sampling technique, namely random sampling. The population in this study consisted of 150 members of the traffic police unit, with 45 members as tryouts and 105 members of other traffic police units as research subjects. Data analysis from the results of this research was carried out using a simple regression test, which showed acceptance of the proposed hypothesis. These results can be seen from the correlation coefficient value, namely 72.8%, with a significance value of 0.000. indicates a relationship between psychological capital and perceived organizational support of traffic police unit members.

ABSTRAK

Anggota Polisi Lalu Lintas (Polantas) memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran lalu lintas dan keamanan jalan raya yang sering dihadapkan dengan berbagai tantangan. Meskipun demikian, anggota Polantas tetap setia dalam menjalankan tugas krusial mereka karena kondisi positif psikologis yang dimiliki anggota sehingga menimbulkan persepsi positif pada polantas dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *perceived organizational support* pada anggota polisi di satuan lalu lintas. Metode yang digunakan peneliti yaitu kuantitatif dengan teknik sampling yakni *simple random sampling*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 anggota polisi satuan lalu lintas, dengan 45 anggota sebagai uji coba try out, dan 105 anggota polisi satuan lalu lintas lainnya sebagai subjek penelitian. Analisis data dari hasil penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji regresi sederhana yang hasilnya menunjukkan adanya penerimaan terhadap hipotesis yang diajukan. Hasil tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi yakni 72,8% dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *psychological capital* dengan *perceived organizational support* pada anggota polisi lalu lintas.

Kata Kunci

Anggota polisi lalu lintas; *Psychological capital*; *Perceived organizational support*

Copyright (c) Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi

Korespondensi:

Amaliah Fadilah

Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora
Universitas Bina Darma
Email: lyafadhillah2@gmail.com



LATAR BELAKANG

Kepolisian Republik Indonesia (Polri) merupakan lembaga pemerintahan negara yang berfungsi dalam bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Baharuddin et al., 2020). Fungsinya tersebut menjelaskan bahwa pekerjaan seorang anggota polisi merupakan pekerjaan yang sangat luas dan cukup berat karena melibatkan berbagai tanggung jawab dan tugas yang seringkali penuh dengan tantangan dan resiko (Purwanto & Sahrah, 2020). Tuntutan jam kerja yang tidak tetap, paparan terhadap kejahatan dan situasi traumatis, serta tanggung jawab untuk menjaga ketertiban masyarakat juga menjadi faktor yang membuat pekerjaan ini tergolong sulit. Selain itu, polisi juga harus mengambil keputusan cepat dalam situasi darurat, menjaga integritas etika, dan mengatasi tantangan moral. Hal tersebut menunjukkan kompleksitas pekerjaan polisi yang menuntut kesiapan mental dan profesionalisme tinggi yang harus dimiliki anggota kepolisian terutama anggota polisi di satuan lalu lintas.

Satuan lalu lintas (Satlantas) merupakan satuan kerja di dalam korps lalu lintas Polri yang bertugas dalam menyelenggarakan dan membina fungsi lalu lintas kepolisian (Sarry & Widodo, 2014). Seorang anggota polisi lalu lintas (polantas) bertanggung jawab untuk menjaga ketertiban dan keselamatan di jalan raya, yang melibatkan serangkaian tugas yang tidak selalu mudah dilakukan (Apandi et al., 2014). Mereka harus menghadapi berbagai situasi yang kompleks seperti mengatasi kemacetan, menangani kecelakaan, menegakkan hukum lalu lintas, dan menghadapi pengguna jalan yang tidak patuh terhadap peraturan. Selain itu, mereka juga harus mengendalikan kendaraan bermotor yang beragam dan mengatasi kondisi cuaca ekstrim. Meskipun dihadapkan dengan berbagai tantangan, anggota polantas tetap teguh dalam menjalankan tugas krusial mereka, menjadikan jalan raya tempat yang lebih aman dan tertib bagi masyarakat. Hal ini tentunya tidak terlepas dari kondisi organisasi yang solid sehingga menciptakan persepsi positif terhadap organisasi tempat mereka bekerja atau yang disebut sebagai *perceived organizational support* (Hairyanto et al., 2023).

Perceived organizational support menurut Rhoades & Eisenberger (Septiani et al., 2022) merupakan persepsi yang dimiliki oleh karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan karyawannya, serta kesediaan organisasi untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi kebutuhan sosio-emosional karyawannya. Robbins (Agustin & Jannah, 2021) juga mendefinisikan *perceived organizational support* sebagai tingkat dimana para pekerja mempercayai organisasi menilai kontribusinya dan peduli mengenai kesejahteraan mereka. Rhoades & Eisenberger (Santoso & Mangundjaya, 2018) menyatakan bahwa *perceived organizational support* meliputi 4 dimensi yakni : (1) keadilan prosedural yaitu keadilan yang dirasakan melalui kebijakan dan prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan di lingkungan kerja, (2) dukungan

atasan yaitu keterlibatan atasan/pimpinan dalam mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karena atasan bertindak sebagai wakil dalam organisasi, (3) penghargaan yaitu sesuatu yang diterima seorang karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, (4) kondisi kerja organisasi yaitu kondisi atau keadaan lingkungan kerja karyawan tersebut.

Wawancara awal dilakukan pada empat anggota polisi yang bertugas di Satlantas Polrestabes Palembang. Pertanyaan yang diberikan berkaitan dengan dukungan organisasi yang dirasakan oleh anggota selama menjadi polantas di Satlantas Polrestabes Palembang. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, didapatkan perilaku anggota polantas yang menunjukkan ciri-ciri dari *perceived organizational support* yakni menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas, merasa nyaman dan termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan baik, merasa dihargai dan diapresiasi atas kontribusi dan kerja kerasnya, serta merasa aman dan puas karena kondisi kerja yang baik.

Berdasarkan telusuran literatur, salah satu faktor yang berperan penting dalam menciptakan *perceived organizational support* adalah *psychological capital*. Rhoades & Eisenberger (Wu & Nguyen, 2019) mengatakan bahwa *perceived organizational support* dipengaruhi oleh *psychological capital*, karena ketika pekerja memiliki tingkat *psychological capital* yang baik, mereka cenderung merasakan *perceived organizational support* yang lebih kuat, artinya semakin baik *perceived organizational support* yang mereka rasakan disebabkan karena mereka memiliki keyakinan untuk bertindak positif dalam bekerja.

Adanya hubungan antara *psychological capital* dengan *perceived organizational support* juga didukung oleh beberapa hasil penelitian, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh (Gumilang & Indrayanti, 2022) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh simultan yang signifikan antara *psychological capital* dan *perceived organizational support* terhadap keterlibatan kerja pada karyawan milenial. Penelitian ini juga menunjukkan bahwasanya keterlibatan kerja pada karyawan harus diimbangi dengan adanya sumber daya pribadi yakni *psychological capital* dan sumber daya pekerjaan yaitu *perceived organizational support*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* dan *perceived organizational support* secara bersamaan dapat memprediksi 47,9% keterlibatan kerja pada karyawan milenial yang artinya semakin tinggi *psychological capital* dan *perceived organizational support* pada karyawan milenial, maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja karyawan tersebut.

Luthans et al., (2015) mengatakan bahwa *psychological capital* merupakan keadaan positif psikologis seseorang yang ditandai dengan kepercayaan diri (*self-efficacy*) dalam semua tugas, *optimism*, harapan (*hope*), serta kemampuan untuk bertahan dan maju ketika dihadapkan pada sebuah masalah (*resiliency*). Peterson dkk., (Almizan Gani et al., 2020) juga mengatakan bahwa *psychological capital* merupakan sumber daya psikologis yang tidak terbatas pada diri manusia dan dapat ditingkatkan serta dikembangkan oleh individu itu sendiri untuk mencapai

kesuksesan dalam meraih tujuan. *Psychological capital* merupakan keadaan psikologis positif individu yang berkaitan dengan kondisi individu dan bagaimana individu dapat tumbuh dan mengembangkan dirinya (Aprillie et al., 2023).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wanda & Fajrianti, 2021) juga menunjukkan bahwa *psychological capital* dan *perceived organizational support* berpengaruh terhadap intensi *job hopping* pada pekerja generasi milenial dan signifikan secara statistik bila diuji bersamaan dengan regresi berganda. Namun, penelitian terkait *psychological capital* dengan *perceived organizational support* masih terbatas terutama pada anggota kepolisian di satuan lalu lintas sehingga diperlukan penelitian untuk membuktikan hubungan antara *psychological capital* dengan *perceived organizational support* pada anggota polisi satuan lalu lintas di populasi lain. Berdasarkan fenomena dan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk mendalami lebih lanjut terkait hubungan antara *psychological capital* dan *perceived organizational support* pada anggota polisi di Satuan Lalu Lintas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan variabel yang digunakan yaitu *perceived organizational support* sebagai variabel terikat dan *psychological capital* sebagai variabel bebas. Metode teknik analisis data yang digunakan melalui dua tahap, yaitu uji asumsi/prasyarat, dan uji hipotesis. Uji asumsi/prasyarat yang dilakukan meliputi uji normalitas dan linieritas, sedangkan untuk uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi sederhana (*simple regression*).

Populasi dalam penelitian ini merupakan anggota Satlantas Polrestabes Palembang yang berjumlah 150 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan adaptasi dari tabel *Issac & Michael* dengan tingkat kesalahan sebesar 5% (Sugiyono, 2018). Dari jumlah keseluruhan yang didapat dari tabel *Issac & Michael* maka diperoleh pula jumlah sampel sebanyak 105 anggota polantas, dengan sebelumnya telah dilakukan uji coba terhadap 45 anggota polantas.

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala *perceived organizational support* dan *psychological capital*. Skala dalam penelitian ini dibuat langsung oleh peneliti dalam bentuk skala *likert* yang terdiri dari dua jenis pernyataan, yaitu pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*. Skala *perceived organizational support* dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (Hanifia & Ratnaningsih, 2018). Skala *perceived organizational support* dalam penelitian ini terdiri dari 67 item pernyataan berdasarkan indikator yang terbagi lagi menjadi 34 item pernyataan *favorable* dan 33 item pernyataan *unfavorable*. Di dalam penelitian ini skala yang telah dibuat diuji coba terlebih dahulu untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya.

Selanjutnya skala *psychological capital* juga dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan

oleh Luthans dan Avolio (Amaliah & Wardani, 2021) Skala *psychological capital* dalam penelitian ini terdiri dari 60 item pernyataan berdasarkan indikator yang terbagi lagi menjadi 32 item pernyataan *favorable* dan 28 item pernyataan *unfavorable*. Didalam penelitian ini skala yang telah dibuat diuji coba terlebih dahulu untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Deskriptif

Tabel 1. Deskripsi data penelitian

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik
<i>Perceived organizational support</i>	273.43	15.308
<i>Psychological capital</i>	221.73	20.233

Tabel 1 merupakan deskripsi data penelitian pada variabel *perceived organizational support* dan *psychological capital*. Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh mean pada variabel *perceived organizational support* yakni 273.43 dengan standar deviasi (SD) 15.308, sedangkan mean pada variabel *psychological capital* yakni 221.73 dengan standar deviasi (SD) 20.233.

Tabel 2. Kategorisasi sampel penelitian

Variabel	Skor	Kategori	N(%)
<i>Perceived organizational support</i>	$X > 273.43$	Tinggi	59 (56,2%)
	$X < 273.43$	Rendah	46 (43,8%)
<i>Psychological capital</i>	$X > 221.73$	Tinggi	53 (50,5%)
	$X < 221.73$	Rendah	52 (49,5%)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwasanya dari 105 anggota polantas di Satlantas Polrestabes Palembang yang dijadikan sebagai subjek penelitian, terdapat 59 (56,2%) anggota memiliki tingkat *perceived organizational support* tinggi sedangkan 46 (43,8%) anggota polantas lainnya memiliki tingkat *perceived organizational support* yang rendah. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata anggota polantas di Satlantas Polrestabes Palembang memiliki *perceived organizational support* yang tinggi.

Selanjutnya dari 105 anggota polantas yang dijadikan sebagai subjek penelitian, terdapat 53 (50,5%) anggota yang memiliki *psychological capital* tinggi sedangkan 52 (49,5%) anggota Polantas lainnya memiliki *psychological capital* rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya rata-rata anggota polantas di Satlantas Polrestabes Palembang memiliki *psychological capital* yang tinggi.

Hasil Uji Asumsi

Tabel 3. Hasil uji normalitas

Variabel	KS-Z	P	Keterangan
<i>Perceived organizational support</i>	0.822	0.200	Normal
<i>Psychological capital</i>	1.326	0.508	Normal

Sebelum uji hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan perhitungan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas yang dilakukan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov yang bertujuan untuk mengetahui apakah data dari kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Pada variabel *perceived organizational support*, hasil uji normalitas menunjukkan signifikansi 0,200 ($P > 0.05$) sehingga dapat dinyatakan berdistribusi normal. Adapun variabel *psychological capital* di dapatkan nilai signifikan 0,508 ($P > 0.05$) sehingga dapat dinyatakan berdistribusi normal. Jadi kedua variabel ini terdistribusi normal karena memenuhi kaidah nilai signifikansi ($P > 0.05$).

Tabel 4. Hasil uji linieritas

Variabel	F	P	Keterangan
<i>Psychological capital (X) dengan perceived organizational support (Y)</i>	116,233	0,000	Linier

Berdasarkan uji linieritas, diperoleh hasil pada variabel *psychological capital* dengan *perceived organizational support* yakni hasil signifikansi linearity sebesar ($p < 0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya korelasi antara variabel *psychological capital* dengan *perceived organizational support* adalah linier yang mana variabel *psychological capital* dengan *perceived organizational support* dapat dikatakan linier karena adanya perubahan yang terjadi antara satu variabel maka variabel lainnya akan mengikuti sampai memiliki besaran sejajar antara kedua variabel.

Hasil uji hipotesis

Tabel 5. Hasil uji korelasi Pearson

Variabel	R	R ²
<i>Psychological capital dengan perceived organizational support</i>	.728	.530

Hasil koefisien korelasi antara variabel *psychological capital* dengan *perceived organizational support* menunjukkan hasil nilai R Square = 0.530 (53,0%). Berdasarkan hasil dari sumbangan tersebut memperlihatkan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh terhadap *perceived organizational support* pada anggota polantas di

Satlantas Polrestabes Palembang, namun, terdapat beberapa faktor lain yang juga berpengaruh terhadap *perceived organizational support* pada anggota polantas di Satlantas Polrestabes Palembang yang tidak diteliti lebih lanjut oleh peneliti yakni sebesar 47%.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti mengenai *psychological capital* dengan *perceived organizational support* dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 105 anggota polantas Satlantas Polrestabes Palembang, menunjukkan adanya penerimaan terhadap hipotesis yang sudah diajukan menggunakan uji hipotesis *simple regression*. Berdasarkan hasil analisis data yang ada membuktikan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *psychological capital* dengan *perceived organizational support* yang mana hasil tersebut dapat dilihat melalui nilai koefisien korelasi nilai $R = 0,728$ dengan nilai signifikansi (p) = 0.000 atau dengan kata lain $p < 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara *psychological capital* dengan *perceived organizational support* terhadap anggota polisi di Satlantas Polrestabes Palembang.

Hasil tersebut sejalan dengan teori dari Rhoades & Eisenberger (Wu & Nguyen, 2019) mengatakan bahwa *perceived organizational support* dipengaruhi oleh *psychological capital*, karena ketika pekerja memiliki tingkat *psychological capital* yang baik, mereka cenderung merasakan *perceived organizational support* yang lebih kuat, artinya semakin baik *perceived organizational support* yang mereka rasakan disebabkan karena mereka memiliki keyakinan untuk bertindak positif dalam bekerja, salah satunya yakni dapat meningkatkan *psychological capital* karyawan tersebut yang merupakan kondisi positif psikologis pekerja dan ditandai dengan kepercayaan diri dalam semua tugas, optimisme, memiliki harapan tinggi akan masa depan, serta kemampuan untuk bertahan dan maju ketika dihadapkan pada sebuah masalah (Yunita, 2019)

Fenomena yang terjadi di Satlantas Polrestabes Palembang juga membuktikan bahwa adanya persepsi dukungan yang kuat dari organisasi memberikan efek positif terhadap anggota polantas dalam hubungannya dengan organisasi. Organisasi yang memberikan dukungan dan kondisi yang baik terhadap anggotanya akan mendorong Polantas untuk menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan tugas dengan keyakinan dan kesiapan sehingga menciptakan persepsi positif terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan tersebut tidak hanya meningkatkan rasa keterikatan anggota terhadap organisasi, tetapi juga memperkuat keyakinan mereka dalam kemampuan pribadi dan tim untuk mengatasi berbagai situasi sulit sebagai Polantas. Fenomena tersebut dibuktikan dari perilaku dan hasil wawancara dengan anggota Satlantas Polrestabes Palembang yang menunjukkan ciri-ciri dari *perceived organizational support* serta *psychological capital*.

Berdasarkan hasil data deskripsi yang berasal dari variabel *perceived organizational support* menunjukkan hasil bahwa terdapat 105 anggota polantas satlantas polrestabes

palembang yang mana 105 karyawan tersebut merupakan subjek penelitian. Dari subjek tersebut terdapat 59 atau sekitar 56,2% anggota yang memiliki *perceived organizational support* yang tinggi dan terdapat 46 anggota polantas satlantas polrestabes palembang atau sekitar 43,8% yang memiliki tingkat *perceived organizational support* yang rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya rata-rata *perceived organizational support* pada anggota polantas di Satlantas Polrestabes Palembang memiliki *perceived organizational support* yang tinggi karena didukung oleh *psychological capital* yang mereka miliki dalam menjalankan tugas sebagai polantas, yang mana hal tersebut akan membuat anggota cenderung mengembangkan persepsi secara umum bahwa organisasi tempat mereka bekerja mendukung upaya dan tindakan mereka sebagai Polantas yang kemudian akan meningkatkan hubungan dan keterlibatan antara anggota dengan organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Mufarrihah et al., 2020) yang menyatakan bahwa persepsi-persepsi yang dimiliki karyawan dapat menentukan keterlibatan mereka secara penuh terhadap pekerjaan yang sedang ditekuni, entah itu persepsi positif ataupun persepsi negatif.

Hasil deskripsi dan kategorisasi yang diperoleh dari variabel *psychological capital* juga menunjukkan bahwa dari sebanyak 105 anggota polantas Satlantas Polrestabes Palembang, terdapat 53 karyawan atau setara dengan 50,4% anggota polantas Satlantas Polrestabes Palembang yang memiliki kategori *psychological capital* yang tinggi dan sebanyak 52 anggota lainnya atau setara dengan 49,5% anggota polantas Satlantas Polrestabes Palembang yang memiliki kategori *psychological capital* rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya rata-rata *psychological capital* pada anggota polantas di Satlantas Polrestabes Palembang memiliki *psychological capital* yang tinggi karena anggota polantas merasa optimis, memiliki keyakinan diri yang kuat, penuh harapan, dan kemampuan untuk menghadapi kesulitan dengan kepala dingin saat menjalankan tugas sebagai polantas. Anggota Polantas yang memiliki *psychological capital* tinggi akan memenuhi kondisi positif psikologisnya (*self efficacy, hope, optimism, resiliency*) sehingga yakin dalam menghadapi tantangan, mampu menentukan target dan tujuan dalam pekerjaannya, dan menyelesaikan permasalahan konflik peran yang dialaminya sehingga dapat menjadikan setiap peran dalam kehidupannya sebagai sesuatu yang saling mendukung dan merasa nyaman atau bahagia saat berada di tempat kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Iskandar & Hatta, 2022) yang menyatakan bahwa individu dengan *psychological capital* yang tinggi cenderung menunjukkan kepercayaan diri dalam menghadapi suatu tugas atau tantangan, tidak mudah menyerah, mampu memprediksi masa depan, dan memiliki perencanaan yang positif guna mengantisipasi hal-hal buruk dalam menghadapi perubahan.

Hasil koefisien korelasi antara variabel *psychological capital* dengan *perceived organizational support* menunjukkan hasil nilai R Square = 0.530 atau 53,0%. Berdasarkan hasil dari sumbangan tersebut memperlihatkan

bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh terhadap *perceived organizational support* pada anggota Polantas Satlantas Polrestabes Palembang. Adapun faktor lain yang juga berpengaruh terhadap *perceived organizational support* pada anggota Polantas Satlantas Polrestabes Palembang namun tidak diteliti lebih lanjut oleh peneliti adalah sebesar 47% yang mana faktor-faktor tersebut seperti yang diungkapkan oleh Rhoades dan Eisenberger (Hairyanto et al., 2023) yakni organisasi dapat diandalkan, organisasi dapat dipercaya, organisasi memperhatikan kesejahteraan anggota, organisasi memperhatikan minat anggota.

Hasil penelitian yang dilakukan pada anggota Polantas Satlantas Polrestabes Palembang dengan menggunakan variabel *psychological capital* (variabel bebas) dan variabel *perceived organizational support* (variabel terikat) menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki sumbangan efektif yakni 53,0% yang berarti adanya penerimaan pada hipotesis yang diajukan dan 47,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar yang diteliti.

Hasil penelitian diatas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh (Gumilang & Indrayanti, 2022) yang berjudul *Work engagement among millennial employees: The role of psychological capital and perceived organizational support*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterikatan kerja karyawan milenial melalui peran modal psikologis dan persepsi dukungan organisasi. Penelitian ini melibatkan 225 karyawan milenial dengan masa kerja minimal enam bulan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan dianalisis dengan analisis regresi berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa modal psikologis dan persepsi dukungan organisasi secara simultan berkontribusi terhadap keterlibatan kerja di kalangan karyawan milenial. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor pribadi dan faktor situasional diperlukan untuk mencapai keterlibatan kerja. Dengan demikian, temuan ini merepresentasikan adanya pergerakan psikologis positif pada keterikatan kerja melalui kacamata mekanisme proses psikologis di tempat kerja.

Berdasarkan penjabaran serta hasil analisis data peneliti, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya hipotesis sebelumnya yang diajukan oleh peneliti yaitu ada hubungan antara *psychological capital* dengan *perceived organizational support* pada anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polrestabes Palembang pada penelitian ini dapat diterima. Adapun hipotesis penelitian ini berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan adalah ada hubungan yang positif antara *psychological capital* dengan *perceived organizational support* pada anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polrestabes Palembang.

KESIMPULAN

Hasil penelitian terhadap variabel *psychological capital* yang diduga mempunyai hubungan dengan *perceived organizational support* menunjukkan hasil yang signifikan. Berdasarkan hasil penelitian di atas, terlihat jelas bahwa *psychological capital* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *perceived organizational support* pada anggota

polisi di Satlantas Polrestabes Palembang. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam meningkatkan *psychological capital* dan *perceived organizational support* bagi anggota kepolisian terutama anggota polisi di Satuan Lalu Lintas.

Adapun peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk subjek diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan pembelajaran diri bagi anggota polantas dan menjadikan anggota polantas yang mempunyai *psychological capital* yang tinggi dapat mempertahankannya dan tetap meningkatkan persepsi positif terhadap organisasi tempat mereka bekerja.
2. Untuk Satlantas Polrestabes Palembang dapat memberikan program pelatihan, pendidikan tambahan, program kesejahteraan, serta dukungan yang kuat bagi anggota sehingga dapat memberikan pengetahuan bagi anggota dalam menjalankan tugas terutama tugas yang menantang dan menjadi salah satu upaya yang memberikan efek positif terkait hubungan antara anggota dengan organisasi.
3. Untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas jangkauan dengan melakukan penelitian terhadap divisi atau satuan lain di Kepolisian sebagai subjek penelitian sehingga mampu melihat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *psychological capital* pada lingkup kepolisian secara luas.

REFERENSI

- Almizan Gani, A., Soeharso, S. Y., Wicaksana, S. A., & Pia Asrunputri, A. (2020). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Readiness To Change Pada Karyawan Penjaga Gardu Tol Di Jabodetabek. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(2), 85–96.
- Amaliah, A., & Indah Wardani, L. M. (2021). *Psychological Capital, Psychological Empowerment, dan Employee Well-being* (M. Nasrudin, Ed.). Nasya Expanding Management.
- Apandi, G., Anom, D., & Asmorojati, W. (2014). Peranan Polisi Lalu Lintas dalam Meningkatkan Kedisiplinan Berjalan Lintas Pengguna Kendaraan Bermotor di Wilayah Kepolisian Resort Bantul. *Jurnal Citizenship*, 4(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.12928/citizenship.v4i1.6282>
- Aprillie, A. A. R., Lubis, H., & Rahmah, D. D. N. (2023). Psychological Capital and Non-Physical Work Environment on Millennial Generation Employees Work Engagement. *Psikostudia*, 11(1), 34–44.
- Baharuddin, M. I., Jufri, M., & Hamid, A. N. (2020). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Anggota Kepolisian Satuan Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Jurnal Psikologi Talenta*, 5(1), 67. <https://doi.org/10.26858/talenta.v5i1.10633>
- Fauziah Agustin, C., & Jannah, M. (2021). Perbedaan Psychological Capital Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Siswa Madrasah Aliyah Negeri “X.” *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8).
- Gumilang, N. A., & Indrayanti. (2022). Work engagement among millennial employees: The role of psychological capital and perceived organizational support. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 19(2), 87–100. <https://doi.org/10.26555/humantias.v19i2.45>
- Hafilda Putri Iskandar, & Muhammad Ilmi Hatta. (2022). Pengaruh Psychological Capital terhadap Employee Engagement dengan Quality of Worklife sebagai Mediator. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcsp.v2i1.1167>
- Hairyanto Arman, A., Basori, K., Tentama, F., & Ahmad Dahlan, U. (2023). The Role of Self-Efficacy, Expectations and Perceived Organizational Support: How Employability of Yogyakarta Print Media Employees Peran Efikasi Diri, Harapan dan Perceived Organizational Support: Bagaimana Employability Karyawan Media Cetak Yogyakarta Alfareza Hairyanto Arman. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 12(2), 250–256. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v12i2>
- Hanifia, C., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keseimbangan Kerja-Keluarga Pada Dosen Wanita Di Universitas Diponegoro Semarang. *Jurnal Empati*, 7(1), 130–135. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/empati.2018.20169>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital And Beyond* (2015th ed.). the United States of America by Oxford University Press.
- Mirah Yunita, M. (2019). Hubungan Psychological Capital Dengan Kebahagiaan Pada Wanita Dewasa Awal Yang Mengalami Peran Ganda. *Psikostudia*, 8(1), 29–36.
- Mufarrikah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2). <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>
- Purwanto, A. B., & Sahrah, A. (2020). Resiliensi Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Polisi Lalu Lintas. *Psikostudia*, 9(3), 260–266. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>
- Santoso, A. R., & Mangundjaya, W. L. H. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Untuk Berubah Studi Kasus Pada Kementerian Pupr Yang Sedang Mengalami Perubahan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Infrastruktur*, 4(1), 53–60. https://simantu.pu.go.id/personal/img-post/superman/post/20181130132319__F__KMS_JURNA L_20180726083601.pdf

- Septiani, M., Wijono, S., & Info, A. (2022). Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Kepuasan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Imiah Psikologi*, 10(3), 538–548. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sugiyono, Ed.; 2nd ed.). Alfabeta.
- Wanda, A., & Fajrianti, C. (2021). Pengaruh Psychological Capital dan Perceived Organizational Support terhadap Intensi Job Hopping Pekerja Generasi Milenial. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(1), 196–208. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.24859>
- Wu, W. Y., & Nguyen, K. V. H. (2019). The antecedents and consequences of psychological capital: a meta-analytic approach. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(4), 435–456. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0233>
- Yunita Permana, S., & Widodo, H. (2014). Upaya Polisi Lalu Lintas Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Berlalu Lintas Pengendara Bermotor (Studi Deskriptif Terhadap Program Kanalisasi Lajur Kiri Pada Satlantas Polrestabes Surabaya). *E Journal Unnesa*, 2(2), 564–578. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/kmkn.v2n2.p564-578>



