

**DUKUNGAN ORGANISASI DAN PEMENUHAN KONTRAK
PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA PERSONIL
KEPOLISIAN DENGAN *WELL BEING* SEBAGAI MODERASI**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen

Disusun oleh :
Pitra Dwi Pebrio, S.H.
20402300267



MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM
SULTAN AGUNG SEMARANG
2024

HALAMAN PERSETUJUAN

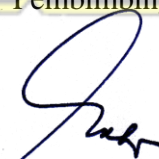
DUKUNGAN ORGANISASI DAN PEMENUHAN KONTRAKPSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA PERSONIL KEPOLISIAN DENGAN WELL BEING SEBAGAI MODERASI

Disusun oleh :
Pitra Dwi Pebrio, S.H.
20402300267

Telah disetujui oleh Pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Penelitian Theses Program Studi Magister Management Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Semarang, 10 Desember 2024
Pembimbing


Prof. Dr. Drs. Mulyana, MSi
NIK 210490020

Lembar Penesahan
DUKUNGAN ORGANISASI DAN PEMENUHAN
KONTRAKPSIKOLOGIS TERHADAP
KINERJA PERSONIL KEPOLISIAN DENGAN
WELL BEING SEBAGAI MODERASI

Disusun Oleh:
Pitra Dwi Pebrio, S.H.
20402300267

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 13 Desember 2024

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing



Prof. Dr. Drs. Mulyana, MSi
NIK 210490020

Penguji I



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si
NIK. 210491028

Penguji II



Drs. Bedjo Santoso, MT, Ph.D
NIK 210403049

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan Untuk memperoleh Gelar
Magister Manajemen Tanggal 10 Desember 2024

Ketua Program Pascasarjana



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si
NIK. 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Pitra Dwi Pebrio
NIM : 20402300267
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Dukungan Organisasi dan Pemenuhan Kontrak Psikologis terhadap Kinerja Personil Kepolisian dengan *Well Being* Sebagai Moderasi”. merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, Desember 2024

Saya yang menyatakan,



Pitra Dwi Pebrio
NIM 20402300267

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Pitra Dwi Pebrio
NIM : 20402300267
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul: **“DUKUNGAN ORGANISASI DAN PEMENUHAN KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA PERSONIL KEPOLISIAN DENGAN WELL BEING SEBAGAI MODERASI“**. dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan **sungguh-sungguh**. Apabila dikemudian hari terbukti adapelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, Desember 2024

Yang menyatakan



Pitra Dwi Pebrio
NIM 20402300267

Kata Pengantar

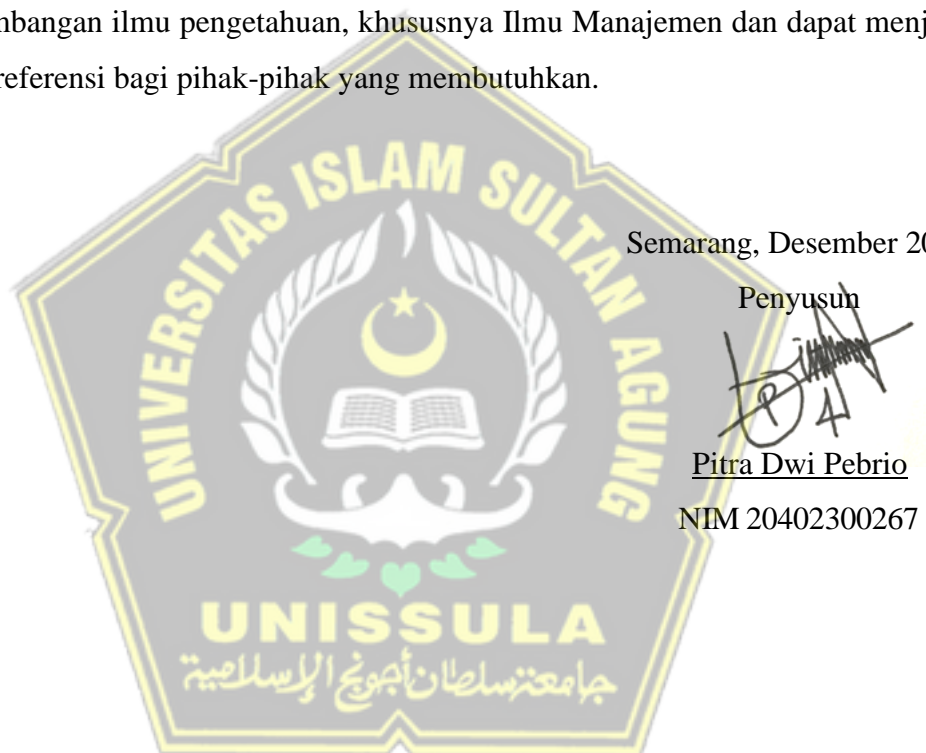
Segala puji bagi Allah Tuhan Semesta Alam Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan berbagai rahmat, anugrah, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Thesis dengan judul “Dukungan Organisasi dan Pemenuhan Kontrak Psikologis terhadap Kinerja Personil Kepolisian dengan *Well Being* Sebagai Moderasi”.

Terselesaikannya Thesis ini adalah wujud karunia-Nya dan tidak lepas dari peran serta berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Prof Dr. Heru Sulisty, SE. MM selaku Dekan FE Unissula yang telah dengan sangat sabar memberikan ilmu yang sangat bermanfaat, memberikan bimbingan dengan penuh komunikatif, kesabaran, semangat dan keteladanan.
2. Prof. Dr. Drs. Mulyana, Msi selaku Pembimbing yang telah membantu serta membimbing penulis serta senantiasa memberikan masukan yang berperan besar dalam kelancaran penyelesaian tugas akhir ini.
3. Prof. Dr. Ibnu khajar, SE, M, Si. dan Drs. Bedjo Santoso, MT, Ph, D. selaku Dosen Penguji yang memberikan masukan serta arahan yang konstruktif.
4. Istri tercinta Marita Riantika Putri dan Anak tersayang Rasi Maryam berliana shannum yang selalu mendukung penulis dalam berproses.
5. Kepada Kepala biro Jiantra SSDM Polri Brigjen Agoes soejadi S. S.I.K , dan segenap pimpinan serta pegawai SSDM Mabes Polri atas motivasi dan bantuannya dalam penyelesaian tugas akhir ini.
6. Para Narasumber, Kombes Pol Ucu Kuspriyadi, S.I.K, M.H., M.Si. , AKBP Haris Prananto, M,H, dan Kompol Mohamad Ikhromi, S.H, serta segenap pimpinan Rojianstra SSDM POLRI atas kerjasamanya dalam penyelesaian tugas akhir ini.
7. Rekan – rekan Kelas 79D MM yang telah bersama-sama berjuang dan belajar menyelesaikan studi S2 ini.

8. Seluruh pengelola dan staf administrasi MM FE Unissula yang telah dengan sabar mendampingi, membantu, memfasilitasi kebutuhan penulis selama menempuh studi..
9. Semua pihak dan handai taulan, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dan berkontribusi selama proses studi dan penyusunan Thesis ini.

Penulis sangat menyadari segala kekurangan dan keterbatasan dalam proses penyusunan Thesis ini. Semoga Thesis ini dapat memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya Ilmu Manajemen dan dapat menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.



Semarang, Desember 2024

Penyusun



Pitra Dwi Pebrio

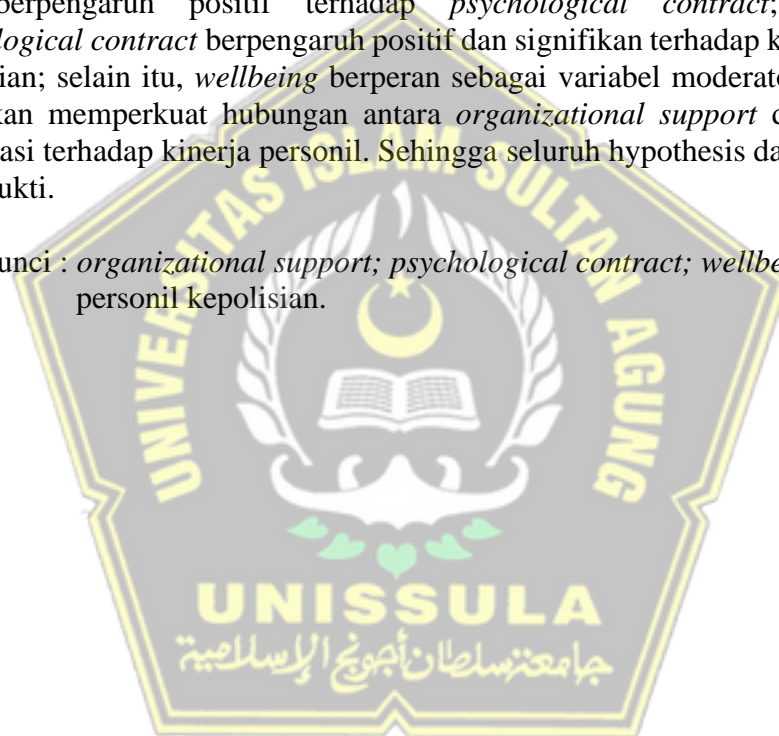
NIM 20402300267

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan secara empiris peran moderasi wellbeing dalam hubungan antara organizational support dan psychological contract terhadap kinerja personil kepolisian. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori bersifat asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SDM BKO Mabes Polri sebanyak 572 personil, dengan sampel penelitian sebanyak 131 responden yang dipilih menggunakan teknik non-probability sampling, khususnya convenience sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil kepolisian; *Organizational support* juga berpengaruh positif terhadap *psychological contract*; selanjutnya, *psychological contract* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil kepolisian; selain itu, *wellbeing* berperan sebagai variabel moderator yang secara signifikan memperkuat hubungan antara *organizational support* dan dukungan organisasi terhadap kinerja personil. Sehingga seluruh hypothesis dalam penelitian ini terbukti.

Kata Kunci : *organizational support*; *psychological contract*; *wellbeing*; kinerja personil kepolisian.



Abstract

This study aims to empirically analyze and explain the moderating role of wellbeing in the relationship between organizational support and psychological contract on police personnel performance. The type of research used is explanatory research with an associative nature. The population in this study consists of all human resources of the BKO Mabes Polri, totaling 572 personnel, with a research sample of 131 respondents selected using non-probability sampling, specifically convenience sampling. Data analysis was conducted using Partial Least Square (PLS).

The results of the study indicate that organizational support has a positive and significant effect on police personnel performance; organizational support also has a positive effect on the psychological contract; furthermore, the psychological contract has a positive and significant effect on police personnel performance; additionally, wellbeing acts as a moderator variable that significantly strengthens the relationship between organizational support and personnel performance. Thus, all hypotheses in this study were proven.

Keywords: organizational support; psychological contract; wellbeing; police personnel performance.



Daftar Isi

Halaman Judul.....	i
Proposal Tesis.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
Lembar Pengujian.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak	viii
Abstract	ix
Daftar Isi.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Permasalahan.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Kinerja Personil Kepolisian.....	8
2.2. Dukungan Organisasi	10
2.3. Psychological Contract.....	11
2.4. Psychological Wellbeing	13
2.5. Hubungan Antar Variabel dan Hasil penelitian Terdahulu	15
2.6. Model Empirik Penelitian.....	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
3.1 Jenis Penelitian	19
3.2 Populasi dan Sampel	19
3.3 Jenis dan Sumber Data	21
3.4 Metode Pengumpulan Data	21

3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	22
3.6	Metode Analisis Data	24
3.6.1	Analisis Deskriptif Variabel	24
3.6.2	Analisis Uji Partial Least Square.....	24
3.6.3	Analisa model Partial Least Square.....	25
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		34
4.1.	Deskripsi Responden	34
4.2.	Analisis Deskriptif Data Penelitian	35
4.3.	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	39
4.4.	Evaluasi Kesesuaian Model (Goodness of fit)	47
4.5.	Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	50
4.6.	Pembahasan	55
BAB V PENUTUP.....		64
5.1.	Kesimpulan Hasil Penelitian	64
5.2.	Implikasi Teoritis.....	65
5.3.	Implikasi Manajerial.....	67
5.4.	Limitasi Penelitian.....	68
5.5.	Penelitian yang akan Datang	69
Daftar Pustaka		70
Lampiran 1 Kuestioner		75
D. Kesejahteraan Psikologis Personil Polisi.....		79
Lampiran 2. Deskripsi Responden		80
Lampiran 3. Analisis Deskriptif Data Variabel Penelitian		81
Lampiran 4. Full Model PLS.....		82
Lampiran 5. Outer Model (Model Pengukuran).....		83
Lampiran 6. Uji Kesesuaian Model (Goodness of fit).....		85
Lampiran 7. Inner Model (Model Struktural).....		86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kepolisian sebagai institusi yang memegang peranan strategis dalam meningkatkan keamanan dan ketertiban masyarakat, memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga stabilitas nasional dan mengembangkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan (Arif, 2021). Dalam menjalankan tugas tersebut, personil kepolisian harus memiliki *wellbeing* yang baik, karena *wellbeing* tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada kualitas pelayanan kepolisian yang diberikan kepada masyarakat (Jackman et al., 2020). Oleh karena itu, penting bagi organisasi kepolisian untuk memberikan dukungan yang adekuat kepada personilnya, termasuk dukungan psikologis dan sosial, untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas.

Wellbeing, atau kesejahteraan psikologis dan fisik, merupakan elemen penting yang memengaruhi kinerja personil kepolisian. Dalam konteks tugas kepolisian yang seringkali berat dan menantang, seperti menghadapi risiko tinggi, tekanan emosional, dan jam kerja yang tidak teratur, *wellbeing* menjadi fondasi utama bagi efektivitas kerja. Personil kepolisian dengan tingkat *wellbeing* yang baik cenderung memiliki kemampuan lebih dalam mengelola stres, menjaga stabilitas emosi, serta mempertahankan fokus dan ketahanan

dalam menghadapi situasi kompleks. Sebaliknya, personil yang *wellbeing*-nya terganggu berisiko mengalami burnout, penurunan motivasi, bahkan gangguan kesehatan mental yang dapat memengaruhi kinerja individu dan tim secara keseluruhan.

Fenomena ini juga berimplikasi langsung pada kualitas pelayanan kepolisian kepada masyarakat. Ketika personil memiliki kesejahteraan yang baik, mereka lebih mampu menunjukkan empati, kesabaran, dan respons yang profesional dalam melayani masyarakat. Hal ini meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian dan menciptakan hubungan yang lebih harmonis antara kepolisian dan masyarakat. Sebaliknya, apabila *wellbeing* personil tidak terjaga, kualitas pelayanan cenderung menurun, yang dapat berakibat pada meningkatnya keluhan masyarakat dan melemahnya citra institusi kepolisian.

Dalam beberapa tahun terakhir, organisasi kepolisian telah mengalami beberapa perubahan, termasuk peningkatan teknologi dan penggunaan metode baru dalam pengawasan dan penindakan. Namun, perubahan tersebut juga dapat membawa tantangan baru bagi personil kepolisian, seperti tekanan dan stress yang lebih besar, serta keterbatasan resources dan dukungan (Ulil Anshar & Setiyono, 2020).

Dukungan organisasi merujuk pada tingkat kemampuan organisasi untuk memberikan *support* dan *resources* yang cukup kepada SDMnya, sehingga personil dapat bekerja secara efektif dan efisien (Shi & Gordon, 2020). Dukungan organisasi yang adekuat dapat mempengaruhi *wellbeing* personil

kepolisian melalui beberapa cara (Caesens et al., 2017). Salah satunya adalah melalui *provision of resources*, seperti pelatihan, peralatan, dan fasilitas yang diperlukan untuk menjalankan tugas (Caesens et al., 2016). Dengan demikian, setiap individu dalam organisasi dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan meningkatkan kinerja. Selain itu, dukungan organisasi juga dapat melalui *provision of support*, seperti *mentorship*, *coaching*, dan *feedback* yang konstruktif (Chen et al., 2020a). Dengan demikian, individu dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi tekanan dan stress yang dihadapi.

Selain itu, pemenuhan *psychological contract* juga dapat mempengaruhi *wellbeing* personil kepolisian (Duran et al., 2021). *Psychological contract* merujuk pada persepsi personil tentang apa yang diperkirakan organisasi akan memberikan kepada mereka sebagai imbalan atas kontribusi dan dedikasinya (Cullinane & Dundon, 2006). Jika organisasi tidak dapat memenuhi harapan-harapan tersebut, maka dapat terjadi frustrasi dan kekecewaan pada karyawannya (van der Vaart et al., 2015). Oleh karena itu, penting bagi organisasi kepolisian untuk memahami *psychological contract* dan memenuhinya dengan cara yang efektif.

Psychological contract, merujuk pada persepsi personil tentang apa yang diperkirakan organisasi akan memberikan kepada mereka sebagai imbalan atas kontribusi dan dedikasinya (Hamilton & von Treuer, 2012). Kontrak psikologis adalah aspek yang sangat penting dalam kepuasan kerja dan kesejahteraan. Kontrak ini merujuk pada kesepakatan tak tertulis antara polisi dan organisasinya, yang menentukan syarat-syarat kerja, termasuk hadiah-hadiah yang dapat diterima oleh

polisi dalam return untuk kerja keras dan dedikasinya (Estreder et al., 2020). Ketika kontrak ini dipenuhi, individu merasa dihargai, dihormati, dan dikagumi, sehingga meningkatkan tingkat kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen (Herrera & De Las Heras-Rosas, 2021). Sebaliknya, ketika kontrak ini tidak dipenuhi atau dirusak, individu mungkin merasa frustrasi, demotivasi, dan tidak puas hati, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mereka dan kinerja keseluruhan (Herrera & De Las Heras-Rosas, 2021).

Kontrak psikologis sebagai seorang polisi terkait erat dengan kesejahteraan karena mempengaruhi rasa tujuan, identitas, dan keanggotaan (Duran et al., 2021). Ketika polisi merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan dihargai, mereka lebih cenderung mengalami rasa kesadaran dan tujuan yang lebih tinggi, yang sangat penting untuk kesejahteraan emosional. Selain itu, kontrak psikologis positif juga dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan hubungan sosial dengan kolega dan masyarakat yang mereka layani. Hal ini dapat memberikan rasa kebersamaan dan dukungan sosial yang sangat penting untuk kesejahteraan overall. Sebaliknya, kontrak psikologis negatif dapat mengarah pada rasa isolasi, kesepian, dan tidak ada hubungan, yang dapat memiliki akibat serius bagi kesehatan mental dan kesejahteraan seorang polisi.

Penelitian oleh (Astuty & Udin, 2020) menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan (POS) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, (Chen et al., 2020b) menemukan bahwa dukungan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja baru pekerja. Penelitian-penelitian ini menunjukkan perbedaan hasil penelitian terkait dukungan organisasi terhadap

kinerja. Penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan menyelidiki peran *wellbeing* dalam pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja personel kepolisian.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara dukungan organisasi dan pemenuhan *psychological contract* terhadap *wellbeing* personil kepolisian. Dengan demikian, kita dapat mengetahui bagaimana organisasi kepolisian dapat meningkatkan *wellbeing* personil kepolisian dan meningkatkan kinerja organisasi.

1.2. Perumusan Permasalahan

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terkait peran dukungan organisasi pada kinerja SDM maka dapat di susun permasalahan penelitian dalam penelitian ini yaitu “peran dukungan organisasi dan pemenuhan kontrak psikologis terhadap Kinerja Personil Kepolisian dengan *Wellbeing* sebagai variable moderasi”. Sehingga dengan demikian permasalahan penelitian yang muncul adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh *organizational Support* terhadap Kinerja Personil Kepolisian?
- 2) Bagaimana pengaruh *organizational Support* terhadap *Pshychological Contract* Personil Kepolisian?
- 3) Bagaimana pengaruh *Pshychological Contract* terhadap Kinerja Personil Kepolisian?

- 4) Bagaimana pengaruh *Well being* dalam pengaruh *organizational Support* terhadap Kinerja Personil Kepolisian?
- 5) Bagaimana pengaruh *Well being* pengaruh *Pshychological Contract* terhadap Kinerja Personil Kepolisian?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan secara empiris peran moderasi *wellbeing* dalam hubungan antara *organizational support* dan *psychological contract* terhadap kinerja personil kepolisian dengan rincian sebagaimana berikut :

- 1) Menganalisis dan mendeskripsikan secara empiris pengaruh *organizational Support* terhadap Kinerja Personil Kepolisian.
- 2) Menganalisis dan mendeskripsikan secara empiris pengaruh *organizational Support* terhadap *Pshychological Contract* Personil Kepolisian.
- 3) Menganalisis dan mendeskripsikan secara empiris pengaruh *Pshychological Contract* terhadap *Well being*.
- 4) Menganalisis dan mendeskripsikan secara empiris pengaruh *Well being* dalam pengaruh *organizational Support* terhadap Kinerja Personil Kepolisian.
- 5) Menganalisis dan mendeskripsikan secara empiris pengaruh *Pshychological Contract* dalam pengaruh *organizational Support* terhadap Kinerja Personil Kepolisian.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat yang dapat diidentifikasi berdasarkan tujuan dan rinciannya:

1. Kontribusi pada Teori. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori tentang *organizational support*, *psychological contract*, *wellbeing* dan kinerja personil kepolisian. Dengan menganalisis pengaruh-pengaruh ini secara empiris, penelitian dapat memperkaya pemahaman kita tentang dinamika dalam organisasi yang spesifik seperti instansi kepolisian.
2. Implikasi Manajerial dan Praktis.
 - a. Bagi Organisasi. Temuan dari penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan kebijakan organisasi yang lebih efektif, baik dalam hal pemenuhan kontrak psikologis, manajemen kinerja, maupun pengelolaan kesejahteraan personil.
 - b. Bagi peneliti yang akan datang. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan metodologi penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. *Kinerja Personil Kepolisian*

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya mencakup aktivitas yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, dan hal ini berpengaruh pada sejauh mana kontribusi yang mereka berikan terhadap organisasi. Peningkatan kinerja SDM, baik pada tingkat individu maupun kelompok, menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi (Mathis & John H. Jackson, 2012).

Menurut Hidayani (2016) kinerja SDM dapat didefinisikan sebagai hasil-hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Definisi lain dari (Rahman Yudi Ardian, 2020) menggambarkan kinerja SDM sebagai pencapaian hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja SDM organisasi mencerminkan tingkat pencapaian hasil dalam mencapai tujuan perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Manajemen kinerja SDM mencakup segala kegiatan yang bertujuan meningkatkan kinerja SDM perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja SDM dari individu dan kelompok kerja di dalamnya (Kadarisman, 2012). Sesuai dengan pendapat Dessler (2009), kinerja SDM (prestasi kerja) karyawan adalah hasil kerja

aktual yang dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi yang diharapkan merupakan standar yang digunakan sebagai patokan untuk menilai kinerja SDM karyawan sesuai dengan posisinya dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam perspektif lain (Handoko, 2012) pengertian kinerja SDM adalah hasil kerja yang islami yang dicapai oleh individu dalam suatu periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja SDM individu melibatkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan hasil kinerja SDM yang bersifat islami (Robbins, S. P., & Judge, 2013).

Kinerja personil kepolisian merupakan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat (Agustina et al., 2023). Sebagai aparat penegak hukum, kinerja personil kepolisian mencakup kemampuan mereka dalam merespons berbagai situasi, penanganan penyelidikan, kerja sama tim, serta interaksi positif dengan masyarakat (Anis et al., 2022).

Definisi ini juga dapat diperluas untuk mencakup aspek-aspek spesifik yang unik untuk kepolisian, seperti integritas, etika, dan keterlibatan aktif dalam upaya pencegahan kejahatan (Tinggi et al., 2019). Kinerja personil kepolisian juga dapat dinilai dari sejauh mana mereka dapat menjunjung tinggi hak asasi manusia, memberikan perlindungan yang adil, serta membangun hubungan positif dan berkelanjutan dengan masyarakat yang mereka layani (Agustina et al., 2023).

Dalam kerangka manajemen kinerja personil kepolisian, evaluasi terhadap kinerja individual maupun kelompok menjadi penting untuk

memastikan bahwa setiap anggota polisi dapat memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi (Wulan et al., 2022). Evaluasi tersebut dapat mencakup kriteria seperti keberhasilan dalam penanganan kasus, tingkat respons terhadap kebutuhan masyarakat, serta tingkat kepatuhan terhadap etika dan kode etik kepolisian (Riadi & Kurniawati, 2022).

Definisi kinerja personil kepolisian merujuk pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjaga keamanan dan ketertiban, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Pengukuran kinerja ini melibatkan delapan indikator utama: kepemimpinan, jaringan sosial, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, kreativitas, kemandirian, dan pengolahan administrasi (Prayoga et al., 2020).

2.2. Dukungan Organisasi

Menurut Shi & Gordon (2020) persepsi dukungan organisasional adalah keyakinan menyeluruh yang dikembangkan oleh pegawai mengenai seberapa besar komitmen organisasi terhadap mereka, yang tercermin dari penghargaan organisasi atas kontribusi mereka dan perhatian terhadap kehidupan mereka. Rhoades & Eisenberger (2002) mendefinisikan persepsi dukungan organisasional sebagai keyakinan pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Ridwan et al., (2020) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi mencakup pandangan pegawai tentang seberapa penting organisasi menilai kebutuhan sosioemosional mereka, seperti penghargaan,

kepedulian, serta manfaat seperti gaji dan tunjangan kesehatan. Menurut (Casper et al., 2002) persepsi dukungan organisasi adalah keyakinan karyawan bahwa organisasi peduli dengan kontribusi mereka dan berusaha untuk kesejahteraan mereka. Panaccio & Vandenberghe (2009) menambahkan bahwa persepsi dukungan organisasi mengacu pada keyakinan karyawan terhadap penghargaan dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, persepsi dukungan organisasional dapat disimpulkan sebagai keyakinan karyawan bahwa tempat kerja mereka menghargai kontribusi yang diberikan dan memperhatikan kesejahteraan mereka melalui penghargaan, reward, dan perhatian. (Robbins, S. P., & Judge, 2013) mengidentifikasi indikator persepsi dukungan organisasional meliputi penghargaan (reward berupa gaji, kenaikan pangkat, dan motivasi dari supervisor), kepedulian (simpat supervisor terhadap karyawan), dan kesejahteraan (jaminan kesehatan dan bonus).

2.3. *Psychological Contract*

Menurut (Aarulandu, 2017) konsep kontrak psikologis mulai berkembang luas setelah publikasi artikel ilmiah oleh (Rousseau, 2010) yang merekonstruksi konsep ini dan menjadikannya sebagai kerangka kerja penting dalam studi sumber daya manusia. Penelitian (Guest, 1998) menjadi fondasi yang berpengaruh dan relevan bagi penelitian-penelitian selanjutnya mengenai kontrak psikologis.

Rousseau mendefinisikan kontrak psikologis sebagai keyakinan individual karyawan mengenai kewajiban timbal balik antara mereka dan perusahaan (Griep & Bankins, 2022). Kewajiban ini muncul karena adanya kepercayaan bahwa janji telah dibuat, baik secara eksplisit maupun implisit, dan pemenuhan janji oleh satu pihak bergantung pada pemenuhan janji pihak lain (*reciprocal*). Dengan kata lain, kontrak psikologis mencerminkan persepsi individu karyawan tentang kewajiban timbal balik antara mereka dan perusahaan.

Duran et al., (2021) menguraikan kontrak psikologis sebagai kontrak implisit antara individu dan organisasi yang menentukan harapan dari kedua belah pihak dalam hubungan kerja, mencakup aspek saling memberi dan menerima. Kamau et al., (2021) menambahkan bahwa kontrak psikologis adalah serangkaian harapan tidak tertulis antara anggota organisasi dan manajemen, atau pihak lain yang mewakili organisasi. Collins & Beaugard, (2020) mengidentifikasi tiga dimensi dalam kontrak psikologis: *transactional contract*, *relational contract*, dan *balanced contract*. *Transactional contract* berfokus pada pertukaran ekonomi yang jelas dan terbatas dalam waktu. *Relational contract* mencakup pertukaran yang lebih bersifat emosional dan jangka panjang. Sementara *balanced contract* menggabungkan elemen-elemen dari kedua jenis kontrak tersebut, mencakup aspek ekonomi dan emosional dalam hubungan kerja.

2.4. *Psychological Wellbeing*

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) adalah keadaan kesejahteraan mental yang mencakup kehidupan yang menyenangkan dan bermakna (Ahmad et al., 2018). Kesejahteraan ini adalah kunci dalam mengendalikan kehidupan individu, bersifat subjektif, sehingga memungkinkan individu untuk menilai kepuasan hidup yang dirasakan dan kemampuan mengendalikan hidupnya (van der Vaart et al., 2015).

Kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai kondisi yang ditandai dengan sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain, kemampuan mengatur tingkah laku dan membuat keputusan sendiri, menjadikan hidup lebih bermakna, menyesuaikan diri dengan lingkungan, menentukan tujuan hidup, serta mengembangkan potensi diri (Cassar & Buttigieg, 2015). Sedangkan (Nida Nafees & Musaddiq Jahan, 2017) mengartikan kesejahteraan psikologis sebagai evaluasi terhadap bidang-bidang kehidupan tertentu seperti kehidupan, keluarga, dan masyarakat, atau seberapa baik seseorang menjalankan perannya dan meramalkan kesejahteraannya.

Kundi et al., (2020) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis adalah kebahagiaan terhadap perspektif hidup yang menumbuhkan perasaan bahagia dalam kehidupan individu. Pandangan ini sejalan dengan (David et al., 2024) yang menyebutkan bahwa kesejahteraan psikologis mencakup kesejahteraan fisik, mental, dan spiritual yang optimal.

Kesejahteraan psikologis adalah konsep multidimensional yang mengukur kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan kriteria keberfungsian psikologis positif (Ryff et al., 1995). Menurut Ryff (2013) kesejahteraan psikologis bergantung pada sejauh mana individu memiliki tujuan hidup, menyadari potensi yang dimiliki, kualitas hubungan dengan orang lain, dan tanggung jawab terhadap hidupnya sendiri. Dengan demikian, kesejahteraan psikologis adalah kondisi di mana individu menerima diri dan masa lalunya, mengatur lingkungan sesuai kebutuhan, membuat hidup lebih bermakna, dan mengembangkan potensi diri.

Dalam penelitian ini, kesejahteraan psikologis terdiri atas enam dimensi utama menurut (Ryff et al., 1995) yaitu :

1. Penerimaan Diri (*Self-Acceptance*): Menerima diri dengan segala kekurangan dan kelebihan.
2. Hubungan Positif dengan Orang Lain (*Positive Relations with Others*): Memiliki hubungan yang baik dan bermanfaat dengan orang lain.
3. Otonomi (*Autonomy*): Kemampuan untuk mengatur dan mengendalikan diri sendiri.
4. Penguasaan Lingkungan (*Environmental Mastery*): Kemampuan untuk mengelola lingkungan sesuai dengan kebutuhan psikologis.
5. Tujuan Hidup (*Purpose of Life*). Memiliki tujuan yang jelas dalam hidup.
6. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*): Terus mengembangkan diri dan mencapai potensi maksimal.

Kesejahteraan psikologis ditandai dengan perasaan bahagia, kepuasan hidup, dan rendahnya gejala depresi, merujuk pada perasaan individu

mengenai aktivitas hidup sehari-hari, mulai dari kondisi mental negatif seperti kecemasan hingga kondisi mental positif seperti aktualisasi diri (Obrenovic et al., 2020). Sehingga disimpulkan bahwa Kesejahteraan psikologis personil polisi adalah kondisi mental yang mencakup kepuasan hidup, perasaan bahagia, dan kemampuan mengatasi stres serta tantangan, yang ditandai dengan penerimaan diri, hubungan positif, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi (Ryff et al., 1995).

2.5. Hubungan Antar Variabel dan Hasil penelitian Terdahulu

2.5.1. Pengaruh *Organizational Support* terhadap kinerja personal kepolisian

Pengaruh *Organizational Support* terhadap Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *organizational support* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) (Ridwan et al., 2020b).

Dukungan organisasi, yang mencakup perhatian terhadap kebutuhan karyawan, pengakuan atas kontribusi mereka, serta penyediaan sumber daya yang memadai, secara konsisten terbukti meningkatkan efektivitas kerja individu dan tim (Chen et al., 2020a). *Organizational support* merupakan elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan profesional dan pencapaian kinerja optimal (Baykal & Zehir, 2016; Susilo, 2019).

H1 : dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Personil Kepolisian

2.5.2. Pengaruh *Organizational Support* terhadap *Psychological Contract*.

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan signifikan antara dukungan organisasi dan kontrak psikologis (Mahmoud Sheikh Elsouk et al., 2021). Akhtar et al (2018) juga menemukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan pemenuhan kontrak psikologis.

Selain itu, penelitian oleh (Shi & Gordon, 2020) mengkaji dukungan organisasi yang dirasakan (POS) dan dukungan atasan yang dirasakan (PSS) secara bersamaan untuk mengeksplorasi mana yang lebih penting dalam mempengaruhi kontrak psikologis (PC) dan keterlibatan kerja karyawan di sektor perhotelan. Berdasarkan temuan-temuan ini, hipotesis yang diajukan adalah bahwa dukungan organisasi yang dirasakan secara signifikan mempengaruhi pemenuhan kontrak psikologis.

H2 : dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap pemenuhan kontrak psikologis

2.5.3. Pengaruh *Psychological Contract* terhadap kinerja personal kepolisian.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Psychological Contract* memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) (Mahmoud Sheikh Elsouk et al., 2021). Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memenuhi ekspektasi yang dijanjikan, seperti memberikan penghargaan, pengembangan karir, dan suasana kerja yang kondusif, mereka cenderung menunjukkan peningkatan motivasi, loyalitas, dan kinerja (Conway & Coyle-Shapiro, 2012; Kamau et al., 2021). *Psychological contract* yang terjaga dengan baik berkontribusi pada kinerja individu (Eyoun et al., 2020).

H3 : *Psychological contract* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel kepolisian

2.5.4. Pengaruh moderasi *wellbeing* dalam pengaruh *Organizational Support* dan *Psychological Contract* terhadap kinerja personil kepolisian.

Kesejahteraan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, seperti yang disampaikan oleh (David et al., 2024; Prasetyo et al., 2023). Wibawa & Rahayu (2024) juga menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis mempengaruhi kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

Sejalan dengan temuan ini, penelitian oleh (Salmiati & Endratno, 2023) menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu memperhatikan kesejahteraan psikologis mereka.

(Smollan & Mooney,2024) mengarahkan pada penelitian baru untuk mengeksplorasi bagaimana organisasi dapat membentuk budaya kerja yang tidak hanya memenuhi ekspektasi kinerja tetapi juga meningkatkan kesejahteraan staf.

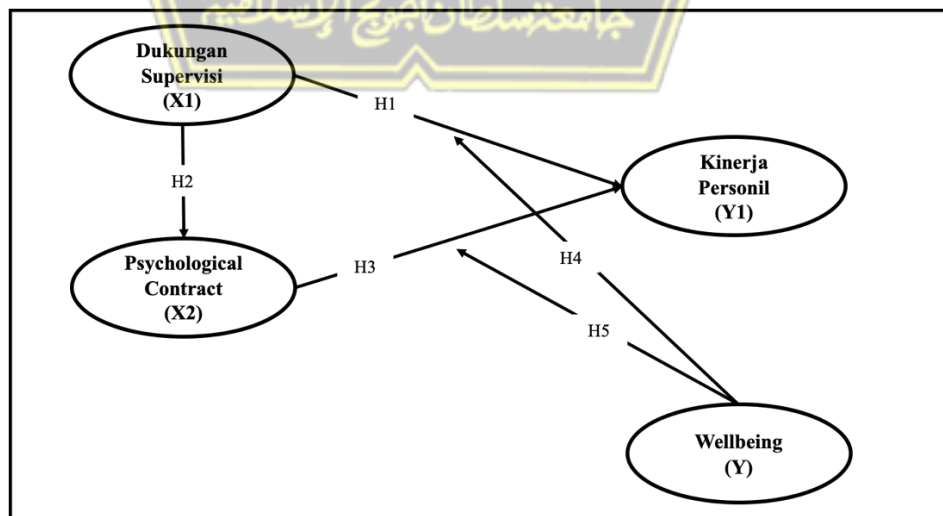
H4 : *Organization support* yang tinggi dan didukung oleh *wellbeing* yang baik maka kinerja personal kepolisian akan meningkat

H5 : *Pshychological Contract* yang baik dan didukung *wellbening* yang baik maka kinerja personil kepolisian akan meningkat.

2.6. Model Empirik Penelitian

Model empiric yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagaimanagambar 2.1 berikut.

Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian eksplanatory research yang bersifat asosiatif, yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengujian hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Dalam hal ini adalah menguji pengaruh dukungan organisasi; pemenuhan kontrak psikologis; *Well being* dan kinerja Personil Kepolisian.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SDM BKO Mabes Polri sebanyak 572 personil.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diperlukan untuk mewakili keseluruhan populasi (Ghozali, 2018). Penting untuk memastikan bahwa sampel mencerminkan karakteristik populasi guna mengurangi kesalahan yang terkait dengan pengambilan sampel. Menurut (Hair et al., 2020)

teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan (Hair, 2021). Dikarenakan jumlah yang cukup besar maka jumlah responden dihitung dengan menggunakan rumus slovin. Rumus Slovin mempersyaratkan anggota populasi diketahui jumlahnya.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N= ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diijinkan. Penelitian menggunakan tingkat kelonggaran ketidaktelitian sebesar 0,05 %.

Berdasarkan rumus tersebut, maka perhitungan ukuran sampel adalah sebagai

berikut :

$$\text{Slovin} = \frac{572}{1 + (572 * 0,0064)} = \frac{572}{1+3.67} = \frac{572}{4.367} = 131$$

Berdasarkan perhitungan Slovin diatas maka sample dalam penelitian ini berjumlah 131 responden yang akan diambil dari BKO Mabes Polri.

Tehnik pengambilan sample menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *convenience sampling* (Hair, 2021). *Non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel sedangkan *Convenience sampling* adalah teknik di mana sampel dipilih

berdasarkan ketersediaannya, yaitu sampel diambil karena mudah ditemukan pada tempat dan waktu tertentu (Hair, 2021). Pemilihan teknik *convenience sampling* pada penelitian ini didasarkan pada pertimbangan efisiensi waktu dan biaya, memudahkan peneliti dalam proses pengumpulan data.

3.3 *Jenis dan Sumber Data*

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan skunder. Data primer data yang diperoleh langsung dari obyeknya (Widodo, 2017). Data primer studi adalah mencakup : dukungan organisasi; pemenuhan kontrak psikologis; *Well being* dan kinerja Personil Kepolisian. Data skunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Data tersebut meliputi data kinerja, jumlah personil, dan lainny terkait dengan penelitian ini.

3.4 *Metode Pengumpulan Data*

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden yaitu terkait variable penelitian yaitu dukungan organisasi; pemenuhan kontrak psikologis; *Well being* dan kinerja Personil Kepolisian.

Pengukuran variable penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner secara personal (*Personality Questionnaires*). Data dikumpulkan dengan menggunakan angket tertutup. Interval

pernyataan dalam penelitian ini adalah 1-5 dengan pernyataan jankarnya Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS).

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran *interval* dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut :

<i>Sangat Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Sangat Setuju</i>
-----------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung terkait dengan hasil penelitian. Adapun data sekunder diperoleh berupa :

- a. Jurnal, diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu guna mendukung penelitian.
- b. Literature berupa beberapa referensi dari beberapa buku dalam mendukung penelitian.

3.5 ***Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel***

Indrianto dan Supomo (2012) menyatakan definisi operasional adalah penentuan contruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel penelitian ini mencakup dukungan organisasi; pemenuhan kontrak psikologis; *Well being* dan kinerja Personil Kepolisian. Adapun masing-masing indikator nampak pada table 3.1 berikut.

Table 3.1
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kinerja personil kepolisian pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjaga keamanan dan ketertiban, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Pengukuran kinerja ini melibatkan delapan indikator utama:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas pekerjaan; 2. Kualitas pekerjaan; 3. Efektivitas kerja 4. Teamwork 5. Kreativitas 6. Kemandirian 7. Integritas 	(Prayoga et al., 2020)
2.	Persepsi dukungan organisasional keyakinan karyawan bahwa tempat kerja mereka menghargai kontribusi yang diberikan dan memperhatikan kesejahteraan mereka melalui penghargaan, reward, dan perhatian.	<ol style="list-style-type: none"> 1. penghargaan 2. kepedulian 3. kesejahteraan 	(Robbins, S. P., & Judge, 2013)
3.	Kontrak psikologis personil kepolisian kesepakatan tidak tertulis antara personil dan organisasi yang mencakup harapan, kewajiban, dan persepsi timbal balik mengenai kontribusi dan dukungan dalam konteks kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>transactional contract</i>, 2. <i>relational contract</i>, 3. <i>balanced contract</i>. 	Collins & Beauregard, (2020)
4.	Kesejahteraan psikologis personil polisi kondisi mental yang mencakup kepuasan hidup, perasaan bahagia, dan kemampuan mengatasi stres serta tantangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerimaan Diri, 2. Hubungan Positif, 3. Otonomi, 4. Penguasaan Lingkungan, 5. Tujuan Hidup, 6. Pertumbuhan Pribadi. 	(Ryff et al., 1995)

3.6 *Metode Analisis Data*

3.6.1 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian (Umar, 2012). Dalam hal ini dilakukan dengan menggunakan analisa non statistic untuk menganalisis data kualitatif, yaitu dengan membaca tabel-tabel, grafik / angka-angka berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel penelitian kemudian dilakukan uraian dan penafsiran.

3.6.2 Analisis Uji *Partial Least Square*

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternative yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kuasalita/teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang powerfull, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi.

Tujuan penggunaan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten, variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan

bagaimana *inner model* (model structural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS (Partial Least Square) dapat dikategorikan sebagai berikut: Kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, PLS (*Partial Least Square*) menggunakan proses iterasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
3. Menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (konstanta).

3.6.3 Analisa model *Partial Least Square*

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang dihitung dengan PLS. ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70% dengan kontruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghozali dan Hengky (2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan kontruk. Jika korelasi kontruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran kontruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan kontruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai *Discriminant Validity* adalah membandingkan nilai Root Of Average Variance Extracted (AVE) setiap kontruk dengan korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model. Jika nilai AVE setiap kontruk lebih besar daripada nilai korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *Discriminant Validity* yang baik (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghozali dan Hengky, 2015). Berikut ini rumus untuk menghitung AVE:

$$\frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i}{n}$$

Keterangan :

AVE : Rerata persentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang di estimasi melalui loading standarize indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS.

λ : Melambangkan standarize loading factor dan i adalah jumlah indikator.

3. Validitas Konvergen

Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrument yang berbeda yang mengyjur kontruk yang mana memounyai korelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item atau skor jomponen dengan skor kontruk) indikator-indikator yang mengukur kontruk tersebut. (Hair et al, 2016) mengemukakan bahwa rule of thumb yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah ± 30 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, untuk loading ± 40 dianggap lebih baik, dan untuk loading > 0.50 dianggap signifikan secara praktis. Dengan demikian semakin tinggi nilai faktor *loading*, semakin penting peranan loading dalam menginterpetasi matrik faktor. Rule of thumb yang

digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7 , *cummunality* > 0.5 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5 (Chin, 1995 dalam Abdillah & Hartono, 2015). Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap kontruk dengan korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap kontruk lebih besar daripada korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnta dalam model (Chin, Gopan & Salinsbury, 1997 dalam Abdillah & Hartono, 2015). AVE dapat dihitung dengan rumus berikut:

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan kontruk. Jika korelasi kontruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE).

4. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu kontruk yang dapat dilihat pada *view latent variabel coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa kontruk tersebyr memiliki reliabilitas yang tinggi.

5. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.7 . Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Sedangkan untuk indikator formatif dilakukukan pengujian yang berbeda. Uji indikator formatif yaitu:

a. Uji *Significance of weight*

Nilai *weight* indikator formatif dengan kontruknya harus signifikan.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Utuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami multikolineritas dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5 – 10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi multikolineritas.

6. Analisa *Inner Model*

Analisa inner model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarakan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk kontruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari

koefisien parameter jalur structural (Stone, 1974; Geisser, 1975). Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (*Partial Least Square*) dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi.

Perubahan nilai pada *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independent tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat nilai (R^2), pada model PLS (*Partial Least Square*) juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q^2 mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai Q^2 kurang dari nol (0), maka menunjukkan bahwa model kurangnya memiliki *predictive relevance*.

Merupakan spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zeromeans* dan unit varian sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model inner model yang diperoleh adalah :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e$$

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + (b_1X_1 * b_3Z) + (b_2X_2 * b_3Z) + e$$

Weight Relation, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi *weight relation*. Nilai kasus untuk setiap variabel laten diestimasi dalam PLS yakni :

$$\xi_b = \sum_{kb} W_{kb} X_{kb}$$

$$\eta_i = \sum_{ki} W_{ki} X_{ki}$$

Dimana W_{kb} dan W_{ki} adalah *weight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten endogen (η) dan eksogen (ξ).

Estimasi variabel laten adalah linier agregasi dari indikator yang nilai *weight*nya didapat dengan prosedur estimasi PLS seperti dispesifikasi oleh *inner* dan *outer* model dimana variabel laten endogen (dependen) adalah η dan variabel laten eksogen adalah ξ (independent), sedangkan ζ merupakan residual dan β dan γ adalah matriks koefisien jalur (*pathcoefficient*)

Inner model diukur menggunakan *R-square* variabel laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q Square predictive relevance* untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1-R1^2)(1-R2^2) \dots (1-Rp^2)$$

Dimana $(1-R1^2)(1-R2^2) \dots (1-Rp^2)$ adalah R-square eksogen dalam model persamaan. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan R-Square untuk konstruk endogen (dependen), Q-square test untuk relevansi prediktif, t-statistik dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.

7. Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah pengujiannya adalah :

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya

2) Menentukan level of significance : $\alpha = 0,05$ dengan Df = $(\alpha; n-k)$

3) Kriteria pengujian

H_0 diterima bila $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$

H_0 diterima bila $t^{\text{hitung}} \geq t^{\text{tabel}}$

4) Perhitungan nilai t :

- a) Apabila $t^{\text{hitung}} \geq t^{\text{tabel}}$ berarti ada pengaruh secara partial masing masing variabel independent terhadap variabel dependent.
- b) Apabila $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$ berarti tidak ada pengaruh secara partial masing masing variabel independent terhadap variabel dependent.

8. Evaluasi Model.

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit reliability* untuk blok indikator. Model strukur alat auinner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskanya itu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaisser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat melalui prosedur *bootstrapping*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Responden penelitian ini adalah SDM di SDM BKO Mabes Polri sebanyak 131 orang anggota. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian pada tanggal 15 - 26 November 2024. Hasil penyebaran kuesioner penelitian diperoleh sebanyak 131 kuesioner yang terisi lengkap dan dapat diolah. Gambaran responden dapat disajikan sesuai karakteristiknya yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Total Sampel n=131	
		Jumlah	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	Pria	118	90.1
	Wanita	13	9.9
2.	Usia		
	21 - 30 tahun	34	26.0
	31 - 40 tahun	53	40.5
	41 - 50 tahun	28	21.4
	51 - 60 tahun	16	12.2
3.	Pendidikan		
	SMA/SMK	44	33.6
	Diploma	21	16.0
	S1	55	42.0
	S2	11	8.4
4.	Masa kerja		
	0 - 10 tahun	42	32.1
	11 - 20 tahun	53	40.5
	21 - 30 tahun	24	18.3
	> 30 tahun	12	9.2

Data deskripsi responden pada Tabel 4.1 di atas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden adalah pria yaitu sebanyak 118 personel (90,1%), sedangkan responden wanita sebanyak 13 personel (9,9%).

Apabila dilihat dari segi usia, jumlah responden terbanyak adalah usia 31 - 40 tahun sebanyak 53 personel (40,5%). Pada usia tersebut, anggota kepolisian umumnya telah memiliki banyak pengalaman dan keahlian dalam bidang hukum. Usia yang matang tersebut menjadikan anggota lebih bijak dalam mengambil keputusan ketika bertugas di lapangan.

Pendidikan terakhir yang dimiliki sebagian besar responden adalah S1 yaitu sebanyak 55 personel (42,0%). Pada tabel tersebut terlihat pula bahwa paling banyak responden telah bertugas antara 11 - 20 tahun sebanyak 53 responden (40,5%). Pengalaman kerja yang dimiliki anggota menjadikan mereka lebih mudah memahami permasalahan di lapangan. Anggota polisi dengan masa kerja yang lebih panjang akan memiliki keahlian mendalam karena pegalamannya yang memungkinkan mereka menangani tugas yang lebih kompleks dalam organisasi.

4.2. Deskriptif Variabel Penelitian

Pada bagian ini, analisis deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Analisis ini dilakukan untuk memperoleh persepsi tentang kecenderungan responden untuk menanggapi item-item indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut dan untuk menentukan status variabel yang diteliti di lokasi penelitian.

Deskripsi variabel dikelompokkan menjadi 3 kategori, yaitu: kategori rendah, skor = 1,00 – 2,33 , kategori sedang, skor = 2,34 – 3,66 dan kategori tinggi/baik, dengan skor 3,67 – 5,00. Deskripsi masing-masing variabel penelitian secara rinci dapat dijabarkan pada bagian berikut:

1. *Organizational Support*

Deskripsi tanggapan responden dalam bentuk statistik deskriptif data variabel *Organizational Support* dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.5.
Statistik Deskriptif Variabel *Organizational Support*

Variabel dan indikator	Mean	Standar Deviasi
<i>Organizational Support</i>	3.82	
1. Penghargaan	3.80	0.83
2. Kepedulian	3.74	0.76
3. Kesejahteraan	3.91	0.79

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai mean data variabel *Organizational Support* secara keseluruhan sebesar 3,82 terletak pada rentang kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa responden merasa organisasi telah memberikan dukungan atau support yang tinggi kepada anggota. Hasil deskripsi data pada variabel *Organizational Support* ditunjukkan melalui indikator *mean* Kesejahteraan, kepedualian dan penghargaan.

2. *Pshychological Contract*

Deskripsi tanggapan responden dalam bentuk statistik deskriptif data variabel *Pshychological Contract* dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.6.
 Statistik Deskriptif Variabel *Pshychological Contract*

Variabel dan indikator	Mean	Standar Deviasi
<i>Pshychological Contract</i>	3.75	
1. <i>Transactional contract</i> ,	3.81	0.77
2. <i>Relational contract</i> ,	3.67	0.76
3. <i>Balanced contract</i>	3.76	0.80

Pada variabel *Pshychological Contract* secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,75 terletak pada kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa responden memiliki persepsi yang baik terkait *Pshychological Contract* yaitu kesepakatan tidak tertulis antara personil dan organisasi. Hasil deskripsi data pada variabel *Pshychological Contract* dengan indikator *transactional contract*, *relational contract* dan *balance contract*.

3. Wellbeing

Deskripsi tanggapan responden dalam bentuk statistik deskriptif data variabel *Wellbeing* dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.8.
 Statistik Deskriptif Variabel *Wellbeing*

Variabel dan indikator	Mean	Standar Deviasi
<i>Wellbeing</i>	3.75	
1. Penerimaan Diri,	3.69	0.92
2. Hubungan Positif,	3.81	1.02
3. Otonomi,	3.76	0.98
4. Penguasaan Lingkungan,	3.69	0.92
5. Tujuan Hidup,	3.79	1.01
6. Pertumbuhan Pribadi.	3.73	0.96

Pada variabel *Wellbeing* secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,75 terletak pada rentang kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa responden memandang bahwa kesejahteraan psikologis personil polisi di BKO Mabes Polsi termasuk baik. Hasil deskripsi data pada *Wellbeing* ditunjukkan pada indikator pengendalian diri, hubungan positif, otonomi, penguasaan lingkungan dan pertumbuhan pribadi yang baik.

4. Kinerja Personil Kepolisian

Deskripsi tanggapan responden dalam bentuk statistik deskriptif data variabel Kinerja Personil Kepolisian dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.7.
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Personil Kepolisian

Variabel dan indikator	Mean	Standar Deviasi
Kinerja Personil Kepolisian	3.84	
1. Kuantitas pekerjaan;	3.63	0.96
2. Kualitas pekerjaan;	3.83	0.91
3. Efektivitas kerja	3.92	0.88
4. Teamwork	3.79	0.92
5. Kreativitas	3.76	0.86
6. Kemandirian	3.98	0.96
7. Integritas	3.97	0.92

Pada variabel Kinerja Personil Kepolisian secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,84 terletak pada rentang kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa responden memiliki tingkat Kinerja Personil Kepolisian yang tinggi/baik. Hasil deskripsi data pada variabel Kinerja Personil Kepolisian ditunjukkan melalui indikator kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, efektivitas kerja, team work, kreativitas, kemandirian dan itegritas.

4.3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pada penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan model simultan dengan pendekatan PLS, evaluasi mendasar yang dilakukan yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur variabel laten. Kriteria validitas diukur dengan *convergent* dan *discriminant validity*, sedangkan kriteria reliabilitas konstruk diukur dengan *composite reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *Cronbach Alpha*.

4.3.1. Convergent Validity

Evaluasi model pengukuran variabel laten dengan indikator reflektif dianalisis dengan melihat *convergent validity* masing-masing indikator. Pengujian *convergent validity* pada PLS dapat dilihat dari besaran *outer loading* setiap indikator terhadap variabel latennya. Menurut Ghozali (2011) nilai *Outer loading* di atas 0,70 sangat direkomendasikan.

1. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel *Organizational Support*

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel *Organizational Support* direfleksikan melalui tiga indikator. Evaluasi *outer model* atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai *outer loading* dari setiap indikator variabel *Organizational Support* sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Perhitungan *Outer Loading* Konstruk *Organizational Support*

Indikator	<i>Outer loadings</i>	Keterangan
Penghargaan	0.772	Valid
Kepedulian	0.860	Valid

Kesejahteraan	0.794	Valid
---------------	-------	-------

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai loading faktor indikator *Organizational Support* memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian variabel *Organizational Support* (X1) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh ketiga indikator yaitu Penghargaan, Kepedulian, dan Kesejahteraan.

2. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel *Pshychological Contract*

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel *Pshychological Contract* (Y1) direfleksikan melalui tiga indikator. Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel *Pshychological Contract* sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan Outer Loading Konstruk *Pshychological Contract*

Indikator	<i>Outer loadings</i>	Keterangan
<i>Transactional contract,</i>	0.827	Valid
<i>Relational contract,</i>	0.768	Valid
<i>Balanced contract</i>	0.886	Valid

Tabel di atas menunjukkan seluruh nilai loading faktor indikator *Pshychological Contract* memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian variabel *Pshychological Contract* (Y1) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator *Transactional contract, Relational contract, Balanced contract.*

3. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Kinerja Personil Kepolisian

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Kinerja Personil Kepolisian (Y2) direfleksikan melalui tujuh indikator yaitu Kuantitas pekerjaan; Kualitas pekerjaan; Efektivitas kerja, Teamwork, Kreativitas, Kemandirian, Integritas. Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel Kinerja Personil Kepolisian sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Perhitungan *Outer Loading* Konstruk Kinerja Personil Kepolisian

Indikator	<i>Outer loadings</i>	Keterangan
Kuantitas pekerjaan;	0.807	Valid
Kualitas pekerjaan;	0.832	Valid
Efektivitas kerja	0.806	Valid
Teamwork	0.842	Valid
Kreativitas	0.813	Valid
Kemandirian	0.876	Valid
Integritas	0.853	Valid

Tabel di atas terlihat bahwa seluruh nilai loading faktor indikator Kinerja Personil Kepolisian memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian variabel Kinerja Personil Kepolisian (Y2) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator pembentuknya.

4. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel *Wellbeing*

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel *Wellbeing* (Z) direfleksikan melalui enam indikator yaitu indikator Penerimaan Diri, Hubungan Positif, Otonomi, Penguasaan Lingkungan, Tujuan Hidup, Pertumbuhan Pribadi..

Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel *Wellbeing* sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Perhitungan Outer Loading Konstruk *Wellbeing*

Indikator	<i>Outer loadings</i>	Keterangan
Penerimaan Diri,	0.856	Valid
Hubungan Positif,	0.834	Valid
Otonomi,	0.893	Valid
Penguasaan Lingkungan,	0.855	Valid
Tujuan Hidup,	0.829	Valid
Pertumbuhan Pribadi.	0.895	Valid

Pada tabel di atas dapat menunjukkan bahwa seluruh nilai loading faktor indikator *Wellbeing* memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian variabel *Wellbeing* (Z) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator pembentuknya.

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen pada masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini.

4.3.2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity yaitu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel laten berbeda dengan konstruk atau variabel lain secara teori dan terbukti secara empiris melalui pengujian statistik. Validitas diskriminan diukur dengan Fornell Lacker Criterion, HTMT, serta *Cross loading*. Hasil pengujian pada masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil Uji *Fornell Lacker Criterion*

Pengujian validitas menggunakan kriteria *Fornell-Larcker Criterion* dilakukan dengan melihat nilai akar *Average Variance Extract* (AVE) dibandingkan dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Uji ini terpenuhi jika akar AVE lebih besar daripada korelasi antar variabel.

Tabel 4.13
Nilai Uji Discriminant Validity dengan kriteria *Fornell-Larcker Criterion*

	Kinerja Personil Kepolisian	<i>Organizational Support</i>	<i>Pshychological Contract</i>	<i>Wellbeing</i>
Kinerja Personil Kepolisian	0.833			
<i>Organizational Support</i>	0.673	0.809		
<i>Pshychological Contract</i>	0.425	0.321	0.828	
<i>Wellbeing</i>	0.740	0.696	0.298	0.861

Keterangan: Nilai yang dicetak tebal adalah nilai akar AVE.

Dari Tabel 4.13 diperoleh informasi bahwa nilai akar AVE lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria *discriminant validity* yang tinggi, artinya hasil analisis data dapat diterima karena nilai yang menggambarkan hubungan antar konstruk berkembang. Hal ini dapat berarti bahwa seluruh konstruk memiliki *discriminant validity* yang baik. Dengan demikian instrumen penelitian

yang digunakan untuk mengukur seluruh konstruk atau variabel laten dalam penelitian ini telah memenuhi criteria validitas diskriminan.

2. Hasil Uji *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

Pengujian validitas menggunakan kriteria *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)* dilakukan dengan melihat matrik HTMT. Kriteria HTMT yang diterima adalah dibawah 0,9 yang mengindikasikan evaluasi validitas diskriminan diterima.

Tabel 4.14
Nilai Uji Discriminant Validity dengan kriteria *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)*

	Kinerja Personil Kepolisian	<i>Organizational Support</i>	<i>Pshychological Contract</i>	<i>Wellbeing</i>	<i>Wellbeing x Pshychological Contract</i>
Kinerja Personil Kepolisian					
<i>Organizational Support</i>	0.807				
<i>Pshychological Contract</i>	0.487	0.420			
<i>Wellbeing</i>	0.789	0.841	0.347		
<i>Wellbeing x Pshychological Contract</i>	0.317	0.271	0.400	0.565	
<i>Wellbeing x Organizational Support</i>	0.491	0.363	0.260	0.496	0.425

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai-nilai dalam matrik HTMT tidak lebih dari 0,9. Artinya, model menunjukkan bahwa evaluasi validitas diskriminan dapat diterima. Dari hasil pengujian validitas diskriminan, dapat diketahui bahwa syarat uji *HTMT* telah terpenuhi sehingga semua konstruk dalam model yang

diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik artinya hasil analisis data dapat diterima.

3. *Cross Loading*

Hasil analisis mengenai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri atau korelasi konstruk dengan indikator yang lain dapat disajikan pada bagian tabel *cross loading*.

Tabel 4.15
Nilai Korelasi Konstruk dengan Indikator (*Cross Loading*)

	Kinerja Personil Kepolisian	Organizational Support	Pshychological Contract	Wellbeing
X1_1	0.478	0.772	0.239	0.583
X1_2	0.600	0.860	0.255	0.614
X1_3	0.548	0.794	0.284	0.496
Y1_1	0.328	0.215	0.827	0.227
Y1_2	0.279	0.264	0.768	0.205
Y1_3	0.428	0.310	0.886	0.296
Y2_1	0.807	0.628	0.281	0.701
Y2_2	0.832	0.590	0.416	0.679
Y2_3	0.806	0.512	0.378	0.600
Y2_4	0.842	0.579	0.275	0.537
Y2_5	0.813	0.511	0.270	0.508
Y2_6	0.876	0.558	0.428	0.628
Y2_7	0.853	0.530	0.406	0.624
Z_1	0.607	0.557	0.277	0.856
Z_2	0.640	0.563	0.296	0.834
Z_3	0.670	0.686	0.208	0.893
Z_4	0.605	0.551	0.281	0.855
Z_5	0.629	0.547	0.290	0.829
Z_6	0.666	0.679	0.195	0.895

Pengujian *discriminant validity* dengan cara ini dikatakan valid jika nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri lebih besar daripada dengan konstruk

lainnya serta semua nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri dan konstruk lainnya menunjukkan nilai yang positif. Dari hasil pengolahan data yang tersaji pada tabel *cross loading* dapat diketahui bahwa syarat tersebut telah terpenuhi sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik artinya hasil analisis data dapat diterima.

4.3.3. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan 3 (tiga) cara yaitu *composite reliability*, *Cronbach's Alpha*, dan *AVE*. Hasil uji reliabilitas antar konstruk dengan indikator-indikatornya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Kinerja Personil Kepolisian	0.926	0.941	0.694
Organizational Support	0.736	0.850	0.655
Psychological Contract	0.772	0.867	0.686
Wellbeing	0.930	0.945	0.741

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Composite Reliability menunjukkan sejauh mana konsistensi internal indikator yang membentuk suatu konstruk, mengukur seberapa besar kemampuan indikator untuk merefleksikan konstruk yang tidak terlihat (*common latent*). Nilai *composite reliability* yang diterima sebagai indikator reliabilitas yang baik adalah di atas 0,7 (Ghozali & Latan, 2015). Temuan menunjukkan bahwa nilai reliabilitas komposit (*Composite reliability*) masing-masing konstruk lebih dari 0,7, dan nilai *AVE* masing-masing konstruk lebih dari 0,5 sehingga berdasarkan hasil pengujian

reliabilitas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi.

Average Variance Extracted (AVE) mengukur seberapa besar proporsi variansi yang dapat dijelaskan oleh indikator-indikator dalam sebuah konstruk. Jika nilai AVE melebihi 0,5, maka indikator yang digunakan dalam penelitian tersebut dapat dianggap reliabel dan layak untuk penelitian. Idealnya, nilai AVE sebaiknya lebih besar dari 0,50 (Ghozali & Latan, 2015). Temuan menunjukkan bahwa nilai reliabilitas komposit (*Composite reliability*) masing-masing konstruk lebih dari 0,5 dan nilai AVE masing-masing konstruk lebih dari 0,5 sehingga berdasarkan hasil pengujian reliabilitas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi.

Cronbach's Alpha adalah ukuran yang menunjukkan reliabilitas internal dari suatu konstruk. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, maka konstruk tersebut dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik. Temuan menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk lebih dari 0,7 sehingga berdasarkan hasil pengujian reliabilitas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi.

Berdasarkan hasil evaluasi *convergent validity* dan *discriminant validity* serta reliabilitas variabel, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur masing-masing variabel merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

4.4. Evaluasi Kesesuaian Model (Goodness of fit)

Analisis PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pada pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi. Beberapa ukuran untuk menyatakan penerimaan model yang diajukan, diantaranya yaitu R square, dan Q square (Hair et al., 2019).

a. *R square*

R square menunjukkan besarnya variasi variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen atau endogen lainnya dalam model. Interpretasi *R square* menurut Chin (1998) yang dikutip (Abdillah, W., & Hartono, 2015) adalah 0,19 (pengaruh rendah), 0,33 (pengaruh sedang), dan 0,67 (pengaruh tinggi). Berikut hasil koefisien determinasi (R^2) dari variabel endogen disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.17
Nilai *R-Square*

	R-square
Kinerja Personil Kepolisian	0.664
<i>Pshychological Contract</i>	0.103

Koefisien determinasi (*R-square*) yang didapatkan dari model sebesar 0,664. Artinya variabel Kinerja Personil Kepolisian dapat dijelaskan 66,4 % oleh variabel *Pshychological Contract*, *Organizational Support*, dan *Wellbeing*. Sedangkan sisanya 33,6 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R square tersebut (0,664) berada pada rentang nilai 0,33 – 0,67, artinya variabel *Pshychological Contract*, *Organizational Support*, dan *Wellbeing* memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja Personil Kepolisian pada kategori yang tinggi.

Nilai *R square Psychological Contract* sebesar 0,103 artinya *Psychological Contract* dapat dijelaskan 10,3 % oleh variabel *Organizational Support*, sedangkan sisanya 89,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai *R square* tersebut (0,103) berada pada rentang nilai 0,00 - 0,19, artinya variabel *Organizational Support* memberikan pengaruh terhadap variabel *Psychological Contract* pada kategori rendah.

b. *Q square*

Q-Square (Q^2) menggambarkan ukuran akurasi prediksi, yaitu seberapa baik setiap perubahan variabel eksogen/endogen mampu memprediksi variabel endogen. *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural merupakan ukuran seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Ukuran *Q square* di atas 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* atau kesesuaian prediksi model yang baik. Kriteria kuat lemahnya model diukur berdasarkan *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2) menurut Ghazali & Latan (2015, p. 80) adalah sebagai berikut: 0,35 (model kuat), 0,15 (model moderat), dan 0,02 (model lemah).

Hasil perhitungan nilai *Q-Square* untuk model struktural penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Nilai *Q-square*

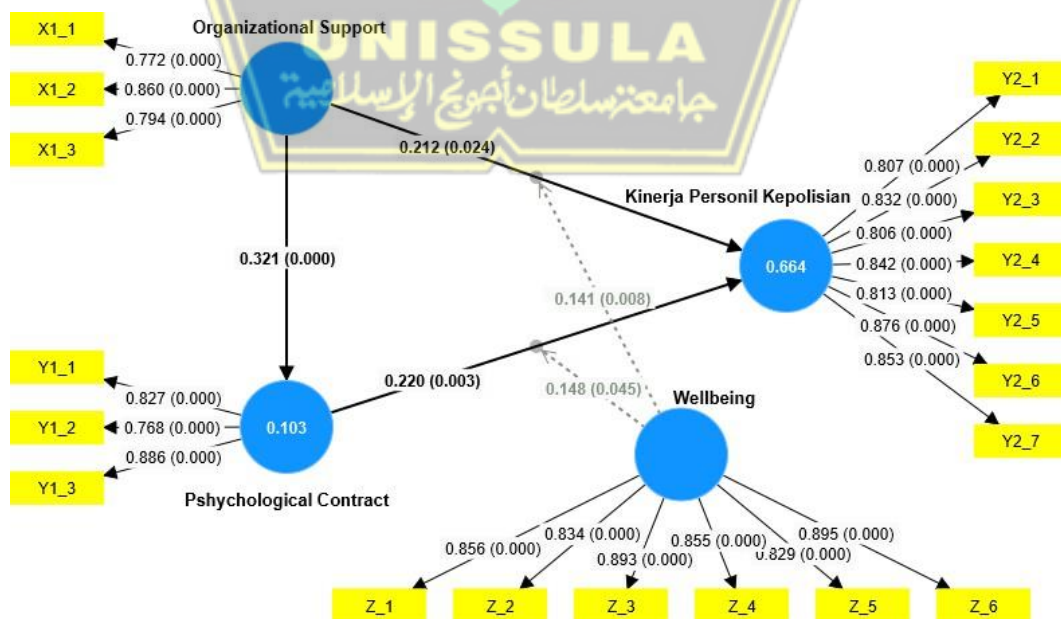
	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kinerja Personil Kepolisian	917.000	511.452	0.442

Nilai Q -square (Q^2) untuk variabel Kinerja Personil Kepolisian sebesar 0,442 yang menunjukkan nilai Q square $> 0,35$, sehingga dapat dikatakan model memiliki *predictive relevance* yang tinggi. Artinya, nilai estimasi parameter yang dihasilkan model sesuai dengan nilai observasi atau dinyatakan model struktural *fit* dengan data atau memiliki kesesuaian yang baik.

4.5. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pengujian model struktural (*inner model*) adalah melihat hubungan antara konstruk laten dengan melihat hasil estimasi koefisien parameter path dan tingkat signifikansinya (Ghozali, 2011). Prosedur tersebut dilakukan sebagai langkah dalam pengujian hipotesis penelitian yang telah diajukan.

Dalam hal ini pengolahan data digunakan dengan menggunakan alat bantu software *Smart PLS v4.1.0*. Hasil pengolahan data tersebut tampak pada gambar berikut:



Gambar 4.1.
Full Model SEM-PLS Moderasi

Sumber: Pengolahan data primer dengan *Smart PLS 4.1.0* (2024)

4.5.1. Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi antara variabel bebas atau antar variabel bebas tidak bersifat saling bebas. Sebelum dilakukan uji hipotesis, perlu dilakukan pengujian multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity. Statistics* (VIF) pada inner VIF Values. Apabila inner VIF < 5 menunjukkan tidak ada multikolinieritas (Hair et al., 2019).

Tabel 4.19
Hasil Uji Multikolinieritas

	VIF
<i>Organizational Support</i> -> Kinerja Personil Kepolisian	2.195
<i>Organizational Support</i> -> <i>Pshychological Contract</i>	1.000
<i>Pshychological Contract</i> -> Kinerja Personil Kepolisian	1.235
<i>Wellbeing</i> -> Kinerja Personil Kepolisian	2.947
<i>Wellbeing</i> x <i>Pshychological Contract</i> -> Kinerja Personil Kepolisian	1.720
<i>Wellbeing</i> x <i>Organizational Support</i> -> Kinerja Personil Kepolisian	1.367

Berdasarkan hasil di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF seluruh variabel berada di bawah nilai 5. Artinya, dalam model yang terbentuk tidak dapat adanya masalah multikolinieritas.

4.5.2. Analisis Pengaruh antar Variabel

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau tidak dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan syarat jika

$t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Nilai kritis yang digunakan ketika ukuran sampel lebih besar dari 30 dan pengujian dua pihak adalah 1,65 untuk taraf signifikansi 10%, 1,96 untuk taraf signifikansi 5% dan 2,57 untuk taraf signifikansi 1% (Marliana, 2019). Dalam hal ini untuk menguji hipotesis digunakan taraf signifikansi 5% dimana nilai t tabel sebesar 1,96 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil pengujian pengaruh masing-masing variabel penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji Hipotesis

	Original sample	T statistics	P values	Keterangan
<i>Organizational Support</i> -> Kinerja Personil Kepolisian	0.212	2.254	0.024	Signifikan
<i>Organizational Support</i> -> <i>Pshychological Contract</i>	0.321	3.900	0.000	Signifikan
<i>Pshychological Contract</i> -> Kinerja Personil Kepolisian	0.220	2.955	0.003	Signifikan
<i>Wellbeing x Organizational Support</i> -> Kinerja Personil Kepolisian	0.141	2.637	0.008	Signifikan
<i>Wellbeing x Pshychological Contract</i> -> Kinerja Personil Kepolisian	0.148	2.004	0.045	Signifikan

Sumber: Pengolahan data primer dengan *Smart PLS* 4.1.0 (2024)

Keputusan diambil berdasarkan nilai uji statistik yang dihitung dan tingkat signifikansi yang ditentukan sebelumnya. Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan perbandingan t tabel yang sudah ditentukan dengan t-hitung yang dihasilkan dari perhitungan PLS. Berdasarkan tabel hasil olah data di atas dapat diketahui dalam pengujian masing-masing hipotesis yang telah diajukan, yaitu:

1. Pengujian Hipotesis 1:

H1: *Dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Personil Kepolisian*

Pada pengujian hipotesis 1 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,212. Nilai tersebut membuktikan Organizational Support berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil Kepolisian yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (2,254) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,024) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Organizational Support terhadap Kinerja Personil Kepolisian. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "*Dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Personil Kepolisian*" dapat **diterima**.

2. **Pengujian Hipotesis 2:**

H2: *Dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap pemenuhan kontrak psikologis*

Pada pengujian hipotesis 2 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,321. Nilai tersebut membuktikan Organizational Support berpengaruh positif terhadap Pshychological Contract yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (3,900) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,000) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Organizational Support terhadap Pshychological Contract. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa '*Dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap pemenuhan kontrak psikologis*' dapat **diterima**.

3. Pengujian Hipotesis 3:

H3: Pemenuhan kontrak psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel kepolisian

Pada pengujian hipotesis 3 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,220. Nilai tersebut membuktikan Pshychological Contract berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil Kepolisian yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (2,955) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,003) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Pshychological Contract terhadap Kinerja Personil Kepolisian. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ‘*Pemenuhan kontrak psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel kepolisian*’ dapat **diterima**.

4. Pengujian Hipotesis 4:

H4: Organization support yang tinggi dan didukung oleh wellbeing yang baik maka kinerja personal kepolisian akan meningkat

Pada pengujian hipotesis 4 diperoleh nilai *original sample estimate* untuk variabel moderasi (Wellbeing x Organizational Support) sebesar 0,141. Nilai tersebut membuktikan bahwa variabel moderator Wellbeing mampu memperkuat pengaruh Organizational Support terhadap Kinerja Personil Kepolisian. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (2,637) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,008) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa Wellbeing yang baik mampu meemperkuat pengaruh Organizational Support terhadap

Kinerja Personil Kepolisian. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Organization support yang tinggi dan didukung oleh wellbeing yang baik maka kinerja personal kepolisian akan meningkat : **diterima.**

5. Pengujian Hipotesis 5:

H5: *Pshychological Contract* yang baik dan didukung *wellbening* yang baik maka kinerja personil kepolisian akan meningkat.

Pada pengujian hipotesis 5 diperoleh nilai *original sample estimate* untuk variabel moderasi (Wellbeing x Pshychological Contract) sebesar 0,148. Nilai tersebut membuktikan bahwa variabel moderator Wellbeing mampu memperkuat pengaruh Pshychological Contract terhadap Kinerja Personil Kepolisian. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang diperoleh nilai t_{hitung} (2,004) > t_{tabel} (1.96) dan p (0,045) < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa Wellbeing yang baik mampu memperkuat pengaruh Pshychological Contract terhadap Kinerja Personil Kepolisian. Dengan demikian hipotesis kelima bahwa *Pshychological Contract* yang baik dan didukung *wellbening* yang baik maka kinerja personil kepolisian akan meningkat. dapat **diterima.**

4.6. Pembahasan

4.6.1. *Organizational Support* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Personil Kepolisian

Penelitian membuktikan *Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Kepolisian yang artinya semakin baik *Organizational Support* akan semakin baik Kinerja Personil

Kepolisian. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *Organizational support* memiliki peran terhadap pencapaian kinerja optimal (Baykal & Zehir, 2016; Susilo, 2019).

Dalam penelitian ini, variabel *Organizational Support* diukur melalui tiga indikator utama, yaitu *Penghargaan*, *Kepedulian*, dan *Kesejahteraan*. Sementara itu, variabel Kinerja Personil Kepolisian direfleksikan melalui tujuh indikator, yaitu *Kuantitas Pekerjaan*, *Kualitas Pekerjaan*, *Efektivitas Kerja*, *Teamwork*, *Kreativitas*, *Kemandirian*, dan *Integritas*.

Dari hasil analisis, indikator *Kepedulian* menunjukkan nilai tertinggi dalam variabel *Organizational Support*, sedangkan pada variabel Kinerja Personil Kepolisian, indikator *Kemandirian* memiliki nilai tertinggi. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara tingkat kepedulian organisasi terhadap personil dengan tingkat kemandirian mereka. Artinya, semakin tinggi tingkat kepedulian yang diberikan organisasi, semakin meningkat pula kemampuan kemandirian personil kepolisian dalam melaksanakan tugas mereka secara mandiri dan bertanggung jawab.

Sebaliknya, indikator *Penghargaan* memiliki nilai terendah dalam variabel *Organizational Support*, sementara indikator *Efektivitas Kerja* menunjukkan nilai terendah pada variabel Kinerja Personil Kepolisian. Hasil ini juga menunjukkan adanya korelasi positif antara penghargaan yang diberikan organisasi dengan efektivitas kerja personil. Dengan kata lain, semakin tinggi penghargaan yang diberikan, semakin baik pula efektivitas

kerja personil. Artinya, penghargaan yang dirasakan personil dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

4.6.2. *Organizational Support* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Psychological Contract*

Pembuktian membuktikan *Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Psychological Contract* yang artinya *Dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap pemenuhan kontrak psikologis*. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan signifikan antara dukungan organisasi dan kontrak psikologis. (Mahmoud SheikhElsouk et al., 2021)

Variabel *organizational support* diukur menggunakan tiga indikator, yaitu penghargaan, kepedulian, dan kesejahteraan. Sementara itu, variabel *psychological contract* diukur melalui tiga indikator utama, yaitu *transactional contract*, *relational contract*, dan *balanced contract*. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada variabel *organizational support*, indikator kepedulian memiliki nilai tertinggi, sedangkan pada variabel *psychological contract*, indikator *balanced contract* menunjukkan nilai tertinggi. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara tingkat kepedulian dalam dukungan organisasi dan *balanced contract*. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepedulian yang dirasakan oleh individu dari organisasinya, semakin baik pula persepsi individu terhadap adanya keseimbangan antara hubungan transaksional dan relasional dalam

kontrak psikologis. Hal ini dapat berarti bahwa kepedulian organisasi membantu menciptakan harmoni antara kebutuhan individu dan organisasi, yang pada akhirnya memperkuat komitmen kedua belah pihak.

Sebaliknya, indikator penghargaan dalam variabel *organizational support* memiliki nilai terendah, demikian pula pada variabel *psychological contract*, indikator *relational contract* menunjukkan nilai terendah. Hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara penghargaan yang diberikan oleh organisasi dengan *relational contract*. Artinya, semakin baik penghargaan yang dirasakan oleh individu, semakin tinggi pula kualitas hubungan relasional yang terjalin antara individu dan organisasi. Penghargaan yang diberikan organisasi mencerminkan pengakuan terhadap kontribusi individu, yang pada gilirannya memperkuat kepercayaan dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

4.6.3. *Psychological Contract* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel kepolisian

Penelitian membuktikan *Psychological Contract* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Kepolisian yang artinya Pemenuhan kontrak psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel kepolisian. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Psychological Contract* memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja sumber daya (Conway & Coyle-Shapiro, 2012; Kamau et al., 2021).

Variabel *Psychological Contract* direpresentasikan melalui tiga indikator utama, yaitu *transactional contract*, *relational contract*, dan

balanced contract. Sementara itu, kinerja personil kepolisian diukur menggunakan tujuh indikator, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, efektivitas kerja, teamwork, kreativitas, kemandirian, dan integritas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator *balanced contract* memiliki nilai tertinggi pada variabel *psychological contract*, sedangkan indikator kemandirian menempati posisi tertinggi pada variabel kinerja personil kepolisian. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara *balanced contract* dan kemandirian. Semakin baik implementasi *balanced contract*, semakin tinggi tingkat kemandirian personil kepolisian. *Balanced contract*, yang mencakup keseimbangan antara hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, berperan penting dalam membangun rasa tanggung jawab dan kemampuan personil untuk bekerja secara mandiri tanpa pengawasan intensif.

Sebaliknya, indikator *relational contract* memiliki nilai terendah pada variabel *psychological contract*, sementara indikator efektivitas kerja memiliki nilai terendah pada variabel kinerja personil kepolisian. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *relational contract* dan efektivitas kerja. Dengan kata lain, semakin kuat *relational contract*, yang menekankan aspek hubungan emosional dan keterikatan antara organisasi dan personil, semakin baik efektivitas kerja yang dihasilkan. Efektivitas kerja, yang mencerminkan kemampuan personil untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan, dapat

ditingkatkan melalui penguatan elemen *relational contract* seperti kepercayaan, loyalitas, dan komitmen jangka panjang.

4.6.4. *Organizational Support* berpengaruh terhadap kinerja personil kepolisian, dengan moderasi wellbeing

Penelitian ini menunjukkan bahwa *wellbeing* berperan sebagai variabel moderator yang secara signifikan memperkuat hubungan antara *organizational support* dan kinerja personil kepolisian. Dengan kata lain, ketika tingkat *wellbeing* personil tinggi, pengaruh positif dari dukungan organisasi terhadap kinerja mereka menjadi lebih kuat, sehingga mendukung pencapaian hasil kerja yang lebih optimal.

Variabel *wellbeing* diukur menggunakan enam indikator, yaitu penerimaan diri, hubungan positif, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Variabel *organizational support* dinilai melalui tiga indikator utama, yaitu penghargaan, kepedulian, dan kesejahteraan. Sementara itu, kinerja personil kepolisian direpresentasikan oleh tujuh indikator, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, efektivitas kerja, teamwork, kreativitas, kemandirian, dan integritas.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada variabel *organizational support*, indikator kepedulian memiliki nilai tertinggi. Dalam variabel *psychological contract*, indikator *balanced contract* mencatat nilai tertinggi, sedangkan dalam variabel *wellbeing*, indikator pertumbuhan pribadi menunjukkan nilai tertinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika pertumbuhan pribadi berada dalam kondisi optimal, hubungan antara

tingkat kepedulian dalam dukungan organisasi dan *balanced contract* akan semakin kuat. Hal ini berarti bahwa peningkatan pertumbuhan pribadi dapat memediasi atau memperkuat sinergi antara aspek kepedulian organisasi dengan bentuk kontrak psikologis yang seimbang.

Sebaliknya, indikator tujuan hidup pada variabel *wellbeing* mencatat nilai terendah. Pada variabel *organizational support*, indikator penghargaan juga memiliki nilai terendah, sementara dalam variabel *psychological contract*, indikator *relational contract* berada pada nilai terendah. Temuan ini mengungkapkan bahwa ketika tujuan hidup berada dalam kondisi yang baik, hal tersebut dapat memperkuat hubungan antara penghargaan yang diberikan oleh organisasi dan bentuk kontrak psikologis yang bersifat relational. Artinya, tujuan hidup yang terarah dan bermakna dapat meningkatkan efektivitas penghargaan dalam menciptakan hubungan kerja yang lebih personal dan saling mendukung antara organisasi dan personil.

4.6.5. *Psychological Contract* berpengaruh terhadap kinerja personil kepolisian dengan moderasi *wellbeing*.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *wellbeing* berperan sebagai variabel moderator yang memperkuat hubungan antara *psychological contract* dan kinerja personil kepolisian. Artinya, jika tingkat *wellbeing* personil tinggi, pengaruh *psychological contract* akan semakin signifikan dalam meningkatkan kinerja mereka. Dengan kata lain, kesejahteraan yang baik menjadi faktor penting yang mengoptimalkan dampak *psychological contract* terhadap kinerja personil.

Wellbeing diukur melalui enam indikator, yaitu penerimaan diri, hubungan positif, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Sementara itu, variabel *psychological contract* direpresentasikan oleh tiga indikator utama: *transactional contract*, *relational contract*, dan *balanced contract*. Variabel kinerja personil kepolisian dinilai menggunakan tujuh indikator, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, efektivitas kerja, teamwork, kreativitas, kemandirian, dan integritas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator pertumbuhan pribadi memiliki nilai tertinggi dalam variabel *wellbeing*, sementara *balanced contract* menempati posisi tertinggi pada variabel *psychological contract*, dan kemandirian menjadi indikator dengan nilai tertinggi dalam variabel kinerja personil kepolisian. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat pertumbuhan pribadi yang tinggi berkontribusi pada penguatan pengaruh *balanced contract* terhadap kemandirian personil kepolisian. Dengan kata lain, semakin berkembang kemampuan individu untuk mencapai potensi maksimalnya, semakin kuat hubungan antara *balanced contract* dan kemampuan personil untuk bekerja secara mandiri.

Sebaliknya, indikator tujuan hidup menunjukkan nilai terendah dalam variabel *wellbeing*, sementara *relational contract* memiliki nilai terendah pada variabel *psychological contract*, dan efektivitas kerja menjadi indikator dengan nilai terendah dalam variabel kinerja personil kepolisian. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika tujuan hidup individu berada pada

kondisi yang seimbang, hal ini dapat memperkuat hubungan positif antara *relational contract* dan efektivitas kerja. Artinya, kejelasan tujuan hidup membantu meningkatkan kepercayaan dan komitmen emosional yang tercermin dalam *relational contract*, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan efektivitas kerja personil.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan secara empiris peran moderasi *wellbeing* dalam hubungan antara *organizational support* dan *psychological contract* terhadap kinerja personil kepolisian. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terkait peran dukungan organisasi pada kinerja SDM maka dapat di susun permasalahan penelitian dalam penelitian ini yaitu “ peran dukungan organisasi dan pemenuhan kontrak psikologis terhadap kinerja Personil Kepolisian dengan *Wellbeing* sebagai variable moderasi”. Kemudian, jawaban atas permasalahan penelitian yang muncul adalah :

1. *Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Kepolisian yang artinya semakin baik *Organizational Support* akan semakin baik Kinerja Personil Kepolisian.
2. *Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Psychological Contract* yang artinya Dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap pemenuhan kontrak psikologis.
3. *Psychological Contract* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Kepolisian yang artinya Pemenuhan kontrak psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel kepolisian.
4. *Wellbeing* berperan sebagai variabel moderator yang secara signifikan memperkuat hubungan antara *organizational support* dan kinerja personil

kepolisian. Dengan kata lain, ketika tingkat *wellbeing* personil tinggi, akan memberi pengaruh positif dari dukungan organisasi terhadap kinerja mereka menjadi lebih kuat, sehingga mendukung pencapaian hasil kerja yang lebih optimal.

5. *Wellbeing* berperan sebagai variabel moderator yang memperkuat hubungan antara *psychological contract* dan kinerja personil kepolisian. Artinya, jika tingkat *wellbeing* personil tinggi, pengaruh *psychological contract* akan semakin signifikan dalam meningkatkan kinerja mereka. Dengan kata lain, kesejahteraan yang baik menjadi faktor penting yang mengoptimalkan dampak *psychological contract* terhadap kinerja personil.

5.2. Implikasi Teoritis

Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja personil kepolisian. Semakin baik dukungan yang diberikan, semakin tinggi kinerja personil, yang berpotensi meningkatkan efektivitas operasional dan kualitas layanan. Untuk itu, meningkatkan aspek kepedulian dan penghargaan dalam dukungan organisasi sangat penting agar personil merasa dihargai dan termotivasi dalam bekerja.

Dukungan organisasi juga berdampak positif pada pemenuhan kontrak psikologis, yang berarti lingkungan kerja yang mendukung membantu memenuhi ekspektasi personil. Hal ini memperkuat hubungan yang sehat dan saling percaya antara personil dan organisasi. Meningkatkan kepedulian dan penghargaan dalam dukungan organisasi dapat memperkuat kontrak psikologis, seperti *balanced*

contract dan relational contract, yang menciptakan komunikasi terbuka dan hubungan kerja yang lebih baik.

Kontrak psikologis yang dipenuhi dengan baik berkontribusi pada peningkatan kinerja personil, memotivasi mereka untuk lebih produktif dan meningkatkan kualitas kerja. *Balanced contract* membantu pengembangan kemandirian, sementara relational contract mendukung efektivitas kerja. Oleh karena itu, pendekatan yang menyeluruh yang memperkuat dimensi kontrak psikologis dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Wellbeing berperan sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja personil. Ketika tingkat *wellbeing* tinggi, dukungan organisasi memiliki dampak yang lebih kuat, sehingga personil lebih responsif dan produktif. *Wellbeing* juga memperkuat hubungan antara kontrak psikologis dan kinerja, menunjukkan bahwa perhatian terhadap kesejahteraan personil penting untuk mencapai kinerja optimal.

Terakhir, pentingnya pertumbuhan pribadi dan tujuan hidup dalam memperkuat pengaruh dukungan organisasi terhadap hubungan psikologis di tempat kerja ditegaskan. Fokus pada pengembangan pertumbuhan pribadi dan pencapaian tujuan hidup dapat meningkatkan kesejahteraan personil dan mendukung kinerja yang lebih baik, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung personil untuk mencapai kemandirian dan efektivitas kerja secara optimal.

5.3. *Implikasi Manajerial*

1. Terkait variabel *Organizational Support*, indikator yang memiliki nilai terendah adalah penghargaan, sementara indikator dengan nilai tertinggi adalah Kepedulian. Untuk meningkatkan dukungan organisasi, penting untuk memperkuat penghargaan yang diberikan kepada anggota serta menjaga kualitas kepedulian yang sudah ada. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menciptakan sistem penghargaan yang lebih adil dan merata, serta terus membangun budaya kepedulian yang tinggi di dalam organisasi melalui komunikasi terbuka, pengakuan kontribusi, dan perhatian terhadap kebutuhan anggota.
2. Terkait variabel *Psychological Contract*, indikator dengan nilai tertinggi adalah *Balanced contract*, sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah *Relational contract*. Oleh karena itu, untuk meningkatkan *psychological contract*, langkah yang perlu dilakukan adalah memperbaiki aspek *relational contract* dan mempertahankan *balanced contract*. Upaya ini dapat dilakukan dengan memperkuat hubungan kerja yang berbasis kepercayaan dan komitmen jangka panjang, serta menyeimbangkan aspek-aspek transaksional dengan hubungan yang lebih personal dan mendukung antara organisasi dan personil.
3. Terkait variabel *Wellbeing* indicator yang memiliki nilai tertinggi adalah Pertumbuhan Pribadi, sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah Tujuan Hidup. Untuk meningkatkan *wellbeing* secara keseluruhan, penting untuk mengembangkan tujuan hidup yang jelas dan mempertahankan kualitas pertumbuhan pribadi yang sudah ada. Hal ini dapat dilakukan dengan

menyediakan program-program pengembangan diri yang membantu individu menetapkan dan mencapai tujuan pribadi, serta mendukung pengalaman pertumbuhan pribadi melalui pelatihan, mentoring, dan peluang untuk mengembangkan keterampilan baru.

5.4. Limitasi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, salah satunya adalah :

1. Nilai R square untuk variabel *Psychological Contract* yang sebesar 0,103, yang berarti hanya 10,3% variasi pada *Psychological Contract* dapat dijelaskan oleh variabel *Organizational Support*. Sisanya, sebesar 89,7%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, menunjukkan bahwa masih banyak variabel lain yang dapat memengaruhi *Psychological Contract* yang belum diperhitungkan.
2. Penelitian ini hanya mencakup hubungan antara beberapa variabel tertentu (*Organizational Support*, *Psychological Contract*, dan *Wellbeing*) dan tidak mempertimbangkan variabel eksternal seperti kondisi sosial, budaya, dan faktor individu.
3. Penelitian ini dilakukan dalam lingkup personil kepolisian, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan ke sektor atau organisasi lain.
4. Keterbatasan metode pengumpulan data, seperti survei, juga bisa menjadi sumber bias respons, di mana peserta mungkin memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya jujur atau terpengaruh oleh faktor subjektif.

5.5. *Penelitian yang akan Datang*

Penelitian di masa depan disarankan untuk :

1. Mempertimbangkan variabel lain yang mungkin berpengaruh pada *Psychological Contract*, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor eksternal lainnya yang akan membantu memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang memengaruhi *Psychological Contract*.
2. Penelitian mendatang juga disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih besar dan beragam agar hasilnya lebih representatif dan dapat digeneralisasikan.
3. Penggunaan metode analisis yang lebih kompleks, seperti *mix methods* juga dapat digunakan untuk menggali hubungan antara variabel dengan lebih mendalam dan mengidentifikasi hubungan kausal yang mungkin tidak terlihat dengan metode analisis yang lebih sederhana.
4. Penelitian mendatang dapat mengeksplorasi dimensi-dimensi wellbeing yang lebih mendalam sebagai mediator dalam hubungan antara *Organizational Support* dan *Psychological Contract*, serta dampaknya pada kinerja personil.

Daftar Pustaka

- Aarulandu, S. (2017). *PSYCHOLOGICAL CONTRACT- A. December*.
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Andi Offset.
- Agustina, S., Andika Darma, W., Fajar, V. F., Maulana, D., Fachrie, M., & Putra, P. (2023). KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN PADA DIREKTORAT RESERSE KRIMINAL UMUM (DITRESKRIMUM) MELALUI 13 KOMPONEN PENILAIAN DI KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA SELATAN. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)* , 5(2), 151–170.
- Ahmad, M. I., Firman, K. P., Smith, H. P., & Smith, A. P. (2018). PSYCHOLOGICAL CONTRACT FULFILMENT AND WELL-BEING. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(12). <https://doi.org/10.14738/assrj.512.5758>
- Anis, R., Made, I., Dirgantara, B., & Harsasi, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3, 1011–1022. <http://jurnaledukasia.org>
- Arif, M. (2021). Tugas dan fungsi kepolisian dalam perannya sebagai penegak hukum menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang kepolisian. *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 13(1), 91–101.
- Astuty, I., & Udin, U. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 401–411. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.401>
- Baykal, E., & Zehir, C. (2016). Effect of Organizational Support in the Relationship between Spiritual Leadership and Performance. In *Article in International Journal of Humanities and Social Science*. <https://www.researchgate.net/publication/333798838>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., & De Wilde, M. (2017). Perceived organizational support and employees' well-being: the mediating role of organizational dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 527–540. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1319817>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Ohana, M. (2016). Perceived organizational support and well-being: a weekly study. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1214–1230. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2016-0002>

- Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C., & Erdwins, C. J. (2002). Work-family conflict, perceived organizational support, and organizational commitment among employed mothers. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*(2), 99–108. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.2.99>
- Cassar, V., & Buttigieg, S. C. (2015). Psychological contract breach, organizational justice and emotional well-being. *Personnel Review, 44*(2), 217–235. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2013-0061>
- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020a). The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations, 42*(1), 166–179. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0079>
- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020b). The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations, 42*(1), 166–179. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0079>
- Collins, A., & Beauregard, A. (2020). The effect of breaches of the psychological contract on the job satisfaction and wellbeing of doctors in Ireland: a quantitative study. *Human Resources for Health, 18*(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00534-3>
- Conway, N., & Coyle-Shapiro, J. A. M. (2012). The reciprocal relationship between psychological contract fulfilment and employee performance and the moderating role of perceived organizational support and tenure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 85*(2), 277–299. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02033.x>
- Cullinane, N., & Dundon, T. (2006). The psychological contract: A critical review. In *International Journal of Management Reviews* (Vol. 8, Issue 2, pp. 113–129). <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2006.00123.x>
- David, R., Singh, S., Mikkilineni, S., & Ribeiro, N. (2024). A positive psychological approach for improving the well-being and performance of employees. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-12-2022-0618>
- Duran, F., Woodhams, J., & Bishopp, D. (2021). The relationships between psychological contract violation, occupational stress, and well-being in police officers. *International Journal of Stress Management, 28*(2), 141–146. <https://doi.org/10.1037/str0000214>
- Estreder, Y., Rigotti, T., Tomás, I., & Ramos, J. (2020). Psychological contract and organizational justice: the role of normative contract. *Employee Relations, 42*(1), 17–34. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2018-0039>
- Eyoun, K., Chen, H., Ayoun, B., & Khlifat, A. (2020). The relationship between purpose of performance appraisal and psychological contract: Generational differences as a moderator. *International Journal of Hospitality Management, 86*(May 2019). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102449>
- Ghozali. (2018). *Metode penelitian*. 35–47.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Griep, Y., & Bankins, S. (2022). The ebb and flow of psychological contract breach in relation to perceived organizational support: Reciprocal relationships over time. *Economic and Industrial Democracy*, 43(1), 344–361. <https://doi.org/10.1177/0143831X19897415>
- Guest, D. E. (1998). On Meaning, Metaphor and the Psychological Contract: A Response to. In *Source: Journal of Organizational Behavior* (Vol. 19). http://www.jstor.orgURL:http://www.jstor.org/stable/3100283http://www.jstor.org/stable/3100283?seq=1&cid=pdf-reference#references_tab_contents
- Hair, J. F. (2021). Next-generation prediction metrics for composite-based PLS-SEM. *Industrial Management and Data Systems*, 121(1), 5–11. <https://doi.org/10.1108/IMDS-08-2020-0505>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hamilton, S. M., & von Treuer, K. (2012). An examination of psychological contracts, careerism and ITL. *Career Development International*, 17(5), 475–494. <https://doi.org/10.1108/13620431211269711>
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Herrera, J., & De Las Heras-Rosas, C. (2021). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 11). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>
- Hidayani, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008(Apr-2016), 1–86.
- Jackman, P. C., Henderson, H., Clay, G., & Coussens, A. H. (2020). The relationship between psychological wellbeing, social support, and personality in an English police force. *International Journal of Police Science and Management*, 22(2), 183–193. <https://doi.org/10.1177/1461355720907620>
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kamau, A., Wasike, S., & Muturi, B. (2021). Employer Promises of a Psychological Contract and Employee Performance: a Case of the Teacher Service Commissiona Case of the Teacher Service Commission. *Journal of Human Resource and Leadership*, 6(1), 11–31. <https://doi.org/10.47604/jhrl.1379>
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of*

Organizational Analysis, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>

- Mahmoud Sheikh Elsouk, S., Elsubbagh, S., Ayoun, B., & Radwan, A. (2021). The Mediating Role of Psychological Contract Fulfillment in the Relationship Between Organizational Support and Employee Performance. *Psychology and Behavioral Sciences*, 10(1), 25. <https://doi.org/10.11648/j.pbs.20211001.14>
- Marliana, R. R. (2019). Partial Least Square-Structural Equation Modeling Pada Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Mahasiswa Dan Kualitas Google Classroom Berdasarkan Metode Webqual 4.0. *Jurnal Matematika, Statistika Dan Komputasi*, 16(2), 174. <https://doi.org/10.20956/jmsk.v16i2.7851>
- Mathis, R., & John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Immy Sadeli & Bayu. Prawira Hie, Eds.; 1st ed., Vol. 1). Alfabeta Empat.
- Nida Nafees, & Musaddiq Jahan. (2017). Psychological Capital (PsyCap) and Mental Well-being among Medical Students. *International Journal of Indian Psychology*, 4(3). <https://doi.org/10.25215/0403.087>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224–236. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.002>
- Rahman Yudi Ardian. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2).
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Riadi, M., & Kurniawati, D. (2022). Presisi sebagai Inovasi dan Strategi Membangun Citra Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *PERSPEKTIF*, 11(4), 1569–1581. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i4.8096>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020a). Improving Employee Performance Through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. In *Systematic Reviews in Pharmacy* (Vol. 11, Issue 12).
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020b). Improving Employee Performance Through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. In *Systematic Reviews in Pharmacy* (Vol. 11, Issue 12).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson Education Limited.
- Rousseau, D. M. (2010). The individual–organization relationship: The psychological contract. *APA Handbook of Industrial and Organizational*

- Psychology, Vol 3: Maintaining, Expanding, and Contracting the Organization.*, 3, 191–220. <https://doi.org/10.1037/12171-005>
- Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Ryff, C. D., Lee, C., & Keyes, M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 69, Issue 4).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Shi, X. (Crystal), & Gordon, S. (2020). Organizational support versus supervisor support: The impact on hospitality managers' psychological contract and work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 87. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102374>
- Susilo, H. (2019). *Improving Innovative Work Behavior and Organizational Performance through Workplace Spirituality and Perceived Organizational Support*.
- Tinggi, S., Kepolisian, I., & Mayastinasari, V. (2019). *Strategi Pengelolaan Kinerja untuk Mewujudkan Polri Promoter*. 13, 118–126.
- Ulil Anshar, R., & Setiyono, J. (2020). Tugas dan Fungsi Polisi Sebagai Penegak Hukum dalam Perspektif Pancasila. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 2(3), 359-372.
- van der Vaart, L., Linde, B., de Beer, L., & Cockeran, M. (2015). Employee well-being, intention to leave and perceived employability: A psychological contract approach. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 18(1), 32–44. <https://doi.org/10.17159/2222-3436/2015/v18n1a3>
- Wulan, D. O., Wismaningtyas, T. A., Damayanti, A., & Larasati, A. (2022). Analisis Kualitas Pelayanan Publik Di Kepolisian Resor (Polres) Magelang Kota. *Jurnal Ilmiah Untuk Mewujudkan Masyarakat Madani*, 134(2), 134–138. <http://ojs.stiami.ac.id>