

**MEMBANGUN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
MELALUI PENGEMBANGAN SELF AWARENESS DAN
RESILIENSI DENGAN WORK SATISFACTION SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
PADA POLRES METRO TANGERANG KOTA**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen



Disusun Oleh :

**Meitika Pratiwi
NIM 20402300336**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

TESIS

**PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
MELALUI PENGEMBANGAN SELF AWARENESS DAN
RESILIENSI DENGAN WORK SATISFACTION SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
PADA POLRES METRO TANGERANG KOTA**

Disusun Oleh :

Meitika Pratiwi

NIM 20402300336

Telah disetujui oleh Pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan
kehadapan Sidang Penelitian Tesis Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang 4 Desember 2024

Pembimbing



Dr. H. Asyhari, SE, MM
NIK. 210491022

HALAMAN PENGESAHAN

**PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
MELALUI PENGEMBANGAN SELF AWARENESS DAN
RESILIENSI DENGAN WORK SATISFACTION SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
PADA POLRES METRO TANGERANG KOTA**

Disusun oleh:

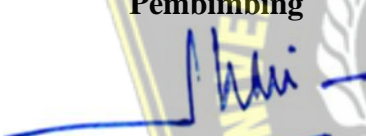
**Meitika Pratiwi
NIM. 20402300336**


Telah dipertahankan pengujian
Pada tanggal, Desember 2024

Susunan Dewan Penguji


Pembimbing

Penguji I


Dr. H. Asyhari, SE, M.M.
NIK. 210491022


Dr. Sri Hartono, SE, M.Si
NIK. 210495037

Penguji II


Dr. Budhi Cahyono, S.E, M.Si
NIK. 210492030

Penelitian tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen Tanggal 1
Desember 2024

Ketua Program Studi Manajemen


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

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Meitika Pratiwi
NIM : 20402300336
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa tesis dengan judul :

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

” Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Pengembangan Self Awareness Dan Resiliensi Dengan Work Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada Polres Metro Tangerang Kota”

merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing

Semarang, Desember 2024



Dr. H. Asyhari, S.E., M.M.
NIK. 210491022



Meitika Pratiwi
NIM. 20402300336

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Meitika Pratiwi
NIM : 20402300336
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa tesis dengan judul :

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

**“PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI
PENGEMBANGAN SELF AWARENESS DAN RESILIENSI DENGAN
WORK SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
POLRES METRO TANGERANG KOTA”**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung Semarangserta 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 di kemudian hari terbukti ada pelanggaran 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.

Semarang, 9 Desember 2024



Meitika Pratiwi

NIM. 20402300336

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu sumber daya yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Tujuan instansi tidak akan dapat terwujud tanpa adanya peran aktif pegawainya, SDM yang berkompentensi wajib dimiliki oleh organisasi pemerintahan ataupun non pemerintahan. Komponen yang berperan penting dalam SDM sendiri sangat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja merupakan suatu variabel penting yang mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Tiap organisasi baik berupa perseroan ataupun yang lain hendak senantiasa berupaya agar para pekerja yang ikut serta dalam kegiatan organisasi bisa membagikan prestasi yang baik dalam kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesadaran diri dan resiliensi terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Polres Metro Tangerang Kota. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada 200 anggota Polres sebagai responden. Variabel dalam penelitian ini meliputi kesadaran diri, ketahanan, kepuasan kerja, dan kinerja SDM yang diukur menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan software Smart PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesadaran diri dan resiliensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Kepuasan kerja terbukti berperan sebagai mediasi yang memperkuat pengaruh kesadaran diri dan ketahanan terhadap kinerja SDM. Dengan demikian, peningkatan kesadaran diri dan ketahanan serta memuaskan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja SDM secara keseluruhan di Polres Metro Tangerang Kota. Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan manajemen SDM, khususnya dalam institusi kepolisian yang memiliki tuntutan kerja tinggi dan dinamis.

Kata Kunci: Self-awareness, Resiliensi, Kepuasan Kerja, Kinerja SDM

ABSTRACT

Human resources (HR) are one of the resources that play an important role in the success of achieving organizational goals. The agency's goals will not be able to be realized without the active role of its employees, competent human resources must be owned by government or non-government organizations. The component that plays an important role in the nature of human resources itself greatly affects the job satisfaction of its employees. Job satisfaction is an important variable that affects a person's life satisfaction. Each organization, whether in the form of a company or others, wants to always strive so that workers who participate in organizational activities can share good achievements in their performance. This study aims to analyze the influence of self-awareness and resilience on the performance of human resources (HR) with job satisfaction as a mediating variable in the Tangerang City Metro Police. This study uses a quantitative approach with a survey method through a questionnaire distributed to 200 members of the Police as respondents. The variables in this study include self-awareness, resilience, job satisfaction, and HR performance which are measured using the Likert scale. Data analysis was carried out using the Partial Least Square (PLS) method with Smart PLS 4.0 software. The results of the study show that self-awareness and resilience have a positive and significant influence on human resource performance. Job satisfaction has been proven to play a role as a mediator that strengthens the influence of self-awareness and resilience on human resource performance. Thus, increasing self-awareness and resilience as well as satisfying job satisfaction can improve the overall performance of human resources at the Tangerang City Metro Police. These findings make an important contribution to the development of human resource management, especially in police institutions that have high and dynamic work demands.

Keywords: Self-awareness, Resiliensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Anggota

KATA PENGANTAR

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunia dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat selesai dengan baik. Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada semua pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak guna perbaikan tesis ini. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, oleh karena itu pada kesempatan ini, perkenankan saya menyampaikan ucapan terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis .
2. Bapak Dr. H. Asyhari, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Utama, yang telah memberikan bimbingan, tambahan ilmu, serta masukan dan pengarahan dalam penulisan tesis ini.

3. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE,M.Si selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Prof. Dr. Heru Sulisty, SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah mencurahkan perhatian dan tenaga serta dorongan kepada penulis sehingga selesainya tesis ini.
5. Bapak dan Ibu staf pengajar Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmunya melalui kegiatan pembelajaran.
6. Orang tuaku, Ibu Dahliza Hariati, S.Pd terima kasih atas suportnya selama ini dan terima kasih pula atas kasih sayang yang telah diberikan untuk penulis.viii
7. Suamiku dr. Adv. H. Zakky Zamzami Madjid, SH, MARS, M.Kes.A3M yang telah memberikan dorongan, doa dan suport secara langsung.
8. Teman-teman seperjuangan Magister Management Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah berpartisipasi dan memberi dorongan dalam penyusunan tesis ini.
9. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menempuh pendidikan di Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari akan kekurangsempurnaan penulisan tesis ini. Oleh sebab itu segala kritik maupun saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan

agar kelak dikemudian hari dapat menghasilkan karya yang lebih baik. Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kesalahan yang penulis buat baik sengaja maupun tidak disengaja selama berkuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang maupun selama penulisan tesis ini. Semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak/ibu/Saudara/i dan teman-teman sekalian dan penelitian ini dapat bermanfaat bagi orang lain.

Semarang, 4 Desember 2024



Meitika Pratiwi

NIM 20402300336

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja SDM	10
2.1.2 Kepuasan Kerja	12
2.1.3 Self-awareness.....	15
2.1.4 Resiliensi	16
2.2 Pengembangan Hipotesis	18
2.2.1 Pengaruh Self-awareness terhadap Kinerja SDM	18
2.2.2 Pengaruh Resiliensi terhadap Kinerja SDM	19
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM.....	21

2.2.4 Pengaruh Self-awareness terhadap Kepuasan.....	22
2.2.5 Pengaruh Resiliensi terhadap Kepuasan Kerja	24
2.3 Model Empirik Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Jenis Penelitian.....	26
3.2 Populasi dan Sampel	26
3.3 Jenis dan Sumber Data	27
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	29
3.6 Skala Pengukuran Variabel.....	31
3.7 Metode Pengolahan Data	32
3.7.1 Metode Penyajian Data	34
3.7.2 Analisis Statistik Data	34
3.7.3 Analisis Outer Model.....	34
3.7.4 Analisis Inner Model.....	37
3.7.5 Penguji Hipotesis	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian	42
4.1.1 Gambaran Umum Responden.....	42
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	43
4.2 Hasil Penelitian	48
4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model)	48
4.2.4 Hasil Inner Model	53
4.2.3 Indirect Effect.....	55
4.2.4 Pengujian Hipotesis.....	56
4.2.5 R Square	58
4.3 Pembahasan	59
4.3.1 Pengaruh Self-awareness terhadap Kinerja Anggota	59
4.3.2 Pengaruh Resiliensi terhadap Kinerja Anggota.....	61
4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Anggota.....	63
4.3.4 Pengaruh Self-awareness terhadap Kepuasan Kerja	64

4.3.5 Pengaruh Resiliensi terhadap Kepuasan Kerja.....	66
BAB V PENUTUP.....	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Implikasi Manajerial	69
5.3 Keterbatasan Penelitian	72
5.4 Agenda Penelitian yang akan datang	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	77



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Kinerja Polres Metro Tangerang Kota 2023.....	2
Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian.....	30
Tabel 3. 2 Skala Interval Penilaian Masing Masing Variabel.....	31
Tabel 3. 3 Tabulasi Parameter Uji Validitas.....	35
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden.....	42
Tabel 4.2 Tanggapan Responden terhadap Self-awareness.....	44
Tabel 4.3 Tanggapan Responden terhadap Resiliensi.....	45
Tabel 4.4 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Anggota.....	46
Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja.....	47
Tabel 4. 6 pengukuran reflektif.....	48
Tabel 4. 7 Uji Discriminant Validity.....	49
Tabel 4. 8 Uji Composite Reliability.....	49
Tabel 4. 9Hasil Path Coefficients.....	53



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian 25



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER	77
LAMPIRAN 2 Tabulasi Data.....	82
LAMPIRAN 3 HASIL SmartPLS 4.....	103



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu sumber daya yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Tujuan instansi tidak akan dapat terwujud tanpa adanya peran aktif pegawainya, SDM yang berkompentensi wajib dimiliki oleh organisasi pemerintahan ataupun non pemerintahan. Komponen yang berperan penting dalam SDM sendiri sangat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja merupakan suatu variabel penting yang mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Tiap organisasi baik berupa perseroan ataupun yang lain hendak senantiasa berupaya agar para pekerja yang ikut serta dalam kegiatan organisasi bisa membagikan prestasi yang baik dalam kinerjanya.

Setiap organisasi pasti akan berupaya keras untuk meningkatkan kinerja anggota dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja anggota merupakan hal yang penting bagi organisasi karena keberhasilan organisasi bergantung pada kinerja anggota. Anggota yang kinerjanya tinggi disebut anggota yang produktif dan sebaliknya anggota yang kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Kinerja anggota merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang anggota dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 1. 1
Data Kinerja Polres Metro Tangerang Kota 2023

Bulan	Belum Di Selesaikan	Tertunda	Sudah Di Selesaikan
Juli	23.3 %	13.3 %	63.3 %
Agustus	29.3 %	12.2 %	58.5 %
September	24.8 %	11.7 %	63.5 %
Oktober	28.2 %	12.0 %	59.9 %
November	27.9 %	11.4 %	60.7 %
Desember	23.4 %	10.2 %	66.4 %

Sumber : Data Polres Metro Tangerang Kota

Dari table 1.1 bisa dilihat bahawa Kinerja Polres Metro Tangerang Kota pada periode Maret hingga Agustus 2023 dapat dianalisis berdasarkan tiga indikator utama: kasus yang belum diselesaikan, tertunda, dan yang sudah diselesaikan. Data ini memberikan gambaran tentang efektivitas penanganan kasus selama enam bulan tersebut dan menunjukkan bagaimana setiap kategori mengalami perubahan dari bulan ke bulan.

Pada bulan Juli, 63,3% kasus berhasil diselesaikan, sementara 23,3% belum diselesaikan, dan 13,3% tertunda. Ini menunjukkan bahwa mayoritas kasus dapat ditangani dengan baik, meskipun masih ada sejumlah kasus yang belum terselesaikan. Pada Agustus, terjadi sedikit peningkatan pada persentase kasus yang

belum diselesaikan (29,3%) dan penurunan pada jumlah kasus yang sudah diselesaikan (58,5%), menunjukkan adanya sedikit perlambatan dalam penanganan.

Pada bulan September, kinerja kembali meningkat dengan 63,5% kasus yang berhasil diselesaikan dan 24,8% belum terselesaikan, menunjukkan perbaikan dari bulan sebelumnya. Bulan Oktober mencatat penurunan persentase penyelesaian kasus (59,9%), sementara persentase kasus yang belum diselesaikan meningkat menjadi 28,2%.

Pada bulan November, terjadi sedikit penurunan pada kasus yang belum diselesaikan (27,9%) dan sedikit peningkatan pada kasus yang tertunda (11,4%), namun ada perbaikan pada jumlah kasus yang diselesaikan (60,7%). Bulan Desember mencatat kinerja terbaik dengan 66,4% kasus diselesaikan, sementara hanya 23,4% yang belum diselesaikan dan 10,2% yang tertunda.

Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja Polres Metro Tangerang Kota cukup konsisten dalam menangani mayoritas kasus, dengan sekitar 60% hingga 66% kasus diselesaikan setiap bulannya. Namun, masih ada ruang untuk perbaikan dalam mengurangi jumlah kasus yang belum diselesaikan dan tertunda. Desember menunjukkan kinerja terbaik, yang menandakan adanya upaya peningkatan dalam penanganan kasus.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peran yang sangat penting. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu selalu diperhatikan mengingat peran sumber daya manusia yang sangat besar dalam suatu organisasi. Sebaik - baiknya program yang dibuat oleh

organisasi akan sangat sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif anggota yang dimiliki organisasi tersebut. Keberhasilan dalam suatu organisasi akan membawa dampak positif bagi anggota. Kunci dan keberhasilan ini tidak lepas dari manajemen sumber daya manusia yang mempunyai pengaruh sangat besar dalam menentukan maju tidaknya sebuah organisasi.

Organisasi dan anggota merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seseorang anggota merupakan investasi paling berharga didalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi. Banyak permasalahan tentang sumber daya manusia menyebabkan organisasi mengalami kerugian. Jika dibiarkan terjadi permasalahan ini akan terus berkembang dan menjadi suatu permasalahan yang kompleks berakibat buruk bagi organisasi. Salah satu masalah yang timbul yaitu menurunnya tingkat kinerja anggota.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja anggota baik individu maupun kelompok. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja anggota untuk mencapai tujuan. Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat kesalahan dari rencana yang telah ditentukan atau apakah kinerja dapat

dilaksanakan sesuai jadwal waktu yang telah ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan harapan organisasi. Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Murdin dkk, 2024) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dijelaskan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai sering kali merupakan salah satu aspek kunci dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handriyani. Dkk, 2023) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Beda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Supriyanto. W. 2015) Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja anggota, sehingga perubahan dalam kepuasan kerja tidak akan berdampak terhadap kinerja Anggota dan penelitian yang dilakukan oleh (Iskandar. D. 2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi tidak signifikan dan negatif.

Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, salah satunya adalah faktor kemampuan yang didalamnya terdapat kecerdasan emosional. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja anggota ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu Kecerdasan Emosional.

Kinerja anggota dapat dipengaruhi oleh banyak macam faktor. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja anggota dalam suatu organisasi adalah

resiliensi dan kepuasan. Resiliensi merupakan kemampuan untuk mempertahankan stabilitas psikologis dalam menghadapi stress. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat resiliensi dalam diri anggota maka mereka akan menjadi lebih tangguh dan adaptif dalam menjalankan tuntutan kerjanya sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Artinya Resiliensi akan berhasil membuat anggota menghadapi situasi-situasi yang tidak menyenangkan dalam menghadapi dunia persaingan bisnis di era globalisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Huda. N. S & Sitorus. G. 2022) terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Resiliensi terhadap Kepuasan Kerja. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh (Huda. N. S. 2022) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Resiliensi terhadap Kepuasan Kerja.

Resiliensi merupakan tenaga kerja yang tangguh yang mampu merespon secara positif dan kompeten dalam menghadapi berbagai kesulitan serta sangat penting untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi dan kemakmuran dimasa depan, resiliensi sebagai kemampuan menghadapi suatu tantangan atau resiliensi akan terlihat ketika seseorang menghadapi kondisi yang sulit dan tahu bagaimana cara menghadapi atau beradaptasi dengannya. Resiliensi secara alami dapat memengaruhi kemampuan individu untuk merespon dengan cara yang sehat dan produktif untuk mengatasi trauma yang mengontrol emosi atau tekanan kehidupan sehari-hari. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Putri. F. F & Mujannah. S. 2023) variabel resiliensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, yang artinya jika pegawai memiliki resiliensi yang baik maka kinerja anggota akan semakin tinggi. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh (Huda. N.

S. 2023) terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Resiliensi terhadap Kinerja. Beda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh

Selain itu selfawareness atau kesadaran diri juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja anggota, Self-awareness atau kesadaran diri adalah suatu kemampuan untuk mengenali perasaan pada diri sendiri. Self-awareness (kesadarandiri) membuat kita memahami apa yang sedang dirasakan dan juga mengetahui apa penyebab dari perasaan tersebut. SelfAwareness merupakan kemampuan seseorang menyadari suatu emosi, suasana hati dan juga dorongan hati untuk melakukan suatu hal. Self-awareness (kesadarandiri) adalah suatu kesiapan terhadap peristiwa yang terjadi dilingkungan sekitar dan sebuah peristiwa kognitif yang terdiri dari ingatan, pikiran, perasaan dan juga sensasi fisik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Putri M. L & Lukiyana. 2023) menyatakan bahwa a self awareness mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Orang yang mempunyai sikap kesadaran diri yang baik, akan lebih terarah di dalam setiap perilakunya pada hal-hal yang positif, serta akan selalu memahami semua konsekuensi yang akan diperoleh dalam mengambil keputusan atau melakukan tindakan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasanah. U & Mujanah. S. 2020) yang menjelaskan bahwa Kesadaran Diri tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Oleh karena itu rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja SDM melalui pengembangan Self awareness dan Resiliensi serta Work Satisfaction pada Polres Metro Tangerang Kota.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Self-Awareness Terhadap Kinerja SDM Anggota Polres Metro Tangerang Kota ?
2. Bagaimana Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja SDM Anggota Polres Metro Tangerang Kota ?
3. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja SDM Anggota Polres Metro Tangerang Kota ?
4. Bagaimana Pengaruh Self-Awareness Terhadap Kepuasan Anggota Polres Metro Tangerang Kota ?
5. Bagaimana Pengaruh Resiliensi Terhadap Kepuasan Anggota Polres Metro Tangerang Kota ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis Pengaruh Self-Awareness Terhadap Kinerja SDM Anggota Polres Metro Tangerang Kota
2. Menganalisis Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja SDM Anggota Polres Metro Tangerang Kota
3. Menganalisis Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja SDM Anggota Polres Metro Tangerang Kota
4. Menganalisis Pengaruh Self-Awareness Terhadap Kepuasan Anggota Polres Metro Tangerang Kota

5. Menganalisis Pengaruh Resiliensi Terhadap Kepuasan Anggota Polres Metro Tangerang Kota

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan-tujuan di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

Manfaat Penelitian Teoritis:

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya dalam konteks di Polres Metro Tangerang Kota. Penelitian ini menghubungkan konsep kepuasan kerja, self-awareness, dan resiliensi dengan kinerja anggota, yang sebelumnya mungkin belum banyak dijelajahi dalam konteks spesifik ini. Hasil penelitian ini dapat memperkaya pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor psikologis dan emosional berperan dalam meningkatkan kinerja anggota. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi acuan untuk pengembangan model atau teori baru yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara MSDM dan kinerja dalam lingkungan yang berisiko tinggi dan penuh tekanan.

Manfaat Penelitian Praktis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan bagi pihak instansi pemerintah untuk lebih lanjut dalam perumusan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja SDM

Kinerja adalah pencapaian anggota dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan baik itu secara kuantitas dan kualitas (Kurniawan et al., 2021)

Kinerja anggota juga mencakup hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara kuantitatif dan kualitatif, diukur dengan mengamati tingkat pencapaian atau produktivitas pegawai dalam tugas dan tanggung jawab kerja mereka (Kurniawan et al., 2021).

Seorang anggota yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai fungsinya serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah disepakati disebut juga dengan kinerja (Silaen et al., 2021). Kinerja anggota juga melibatkan hasil kerja yang dapat dilakukan oleh individu, kelompok, atau organisasi sesuai dengan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi tertentu dalam jangka waktu tertentu (Setiawati & Andayani, 2020).

Menurut Sitinjak (2021) faktor yang mempengaruhi kinerja anggota, yaitu:

1. Faktor internal: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi anggota.
2. Faktor eksternal: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sitem manajemen yang terdapat di organisasi tersebut.

Menurut Wijaya & Fauji (2021), Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Kemudian menurut Desfitriady & Pandini (2023), kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik anggota mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan dengan para anggota.

Menurut Afandi, (2018) dalam Nurzakiah dan Febrian W D (2024) mengemukakan lima indikator kinerja SDM, yaitu : Pertama, Kualitas Kerja adalah seberapa baik seseorang anggota mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kedua, Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seseorang anggota dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap anggota itu masing-masing. Ketiga, Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban anggota untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi. Keempat, Kerjasama dimana kesediaan anggota untuk berpartisipasi dengan anggota atau pegawai lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Terakhir, Inisiatif dimana Inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban anggota maupun pegawai.

2.1.2 Kepuasan

Kepuasan kerja anggota merupakan penentu utama tingkat kesejahteraan dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup tingkat kepuasan yang dimiliki pekerja terhadap tempat kerjanya, hubungan mereka dengan sesama anggota, dan keselarasan antara tujuan pribadi dan tugas yang ada. Kepuasan kerja merupakan reaksi yang efektif atau afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Kumpulan sentimen di kalangan pekerja mengenai kenikmatan pekerjaan mereka, perspektif luas mengenai pekerjaan seseorang yang menunjukkan kesenjangan antara kompensasi yang diperoleh dan apa yang menurutnya seharusnya dibayar (Firdaus et al., 2023).

Indikator kepuasan kerja anggota meliputi: 1) Pekerjaan: Mengacu pada tugas dan kewajiban yang dilakukan pekerja untuk organisasi sebagai bagian dari pekerjaan mereka. Hal ini mengacu pada sejauh mana pekerja puas dengan tugas dan kewajiban yang mereka lakukan sehari-hari; 2) Upah: Mengacu pada bagian moneter dari paket tunjangan yang diterima pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka. Hal ini mengacu pada sejauh mana pekerja puas dengan skala gaji yang ditawarkan organisasi sebagai imbalan atas kontribusi dan tenaga mereka; 3) Pengawas: Digunakan untuk menggambarkan pemimpin atau atasan langsung yang memiliki wewenang langsung atas administrasi dan pengawasan anggota staf. Hal ini menunjukkan bahwa sejauh mana bawahan dan atasan berinteraksi serta cara bimbingan dan kepemimpinan atasan tersebut mempengaruhi kepuasan kerja bawahan; dan 4) Rekan Kerja: Mengacu pada rekan kerja atau orang lain yang

terlibat dengan anggota atau bekerja bersama di tempat kerja. Hal ini berarti sejauh mana interaksi dan hubungan dengan rekan kerja mempengaruhi kebahagiaan kerja pekerja (Afandi, 2018) pada Putri G A dkk (2023).

Rivai (2009) dalam monalis dkk (2020) mengemukakan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Mangkunegara (2020) juga menyebutkan bahwa Kepuasan Kerja adalah suatu sikap umum terhadap hasil pekerjaan seseorang, yaitu selisih antara banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Sutrisno (2019) menyebutkan bahwa faktor dari Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, waktu dan harapan
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan politik, dan hubungan kemasyarakatan

3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan social didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut tugas ataupun pribadi.

Luthans (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator Kepuasan Kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri Kepuasan Kerja itu adalah sumber utama kepuasan.
2. Gaji Diketahui bahwa upah dan gaji adalah faktor penting tetapi kompleks secara kognitif dan multi-dimensi yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.
3. Promosi Peluang promosi cenderung memiliki dampak yang berbeda pada Kepuasan Kerja karena promosi mengambil berbagai bentuk dan membawa banyak manfaat.
4. Pengawasan Pengawasan adalah sumber Kepuasan Kerja yang penting. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi Kepuasan Kerja. Yang pertama berorientasi pada anggota dan yang kedua adalah partisipasi atau pengaruh, seperti yang diilustrasikan oleh manajer yang mengizinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
5. Rekan Kerja Rekan kerja atau anggota tim adalah sumber Kepuasan Kerja yang paling sederhana bagi setiap anggota. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat, bertindak sebagai sumber dukungan, penghiburan, nasehat dan bantuan bagi anggota individu.

6. Kondisi Kerja Dampak lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja sama dengan dampak kelompok kerja. Jika semua berjalan lancar, tidak ada masalah dengan Kepuasan Kerja.

2.1.3 Self-awareness

Mumpuni (2018:387) dalam Saputra B dan Siswanti Y (2022) menyebutkan bahwa self-awareness (kesadaran diri) adalah bahan baku yang bersifat krusial untuk menunjukkan kejelasan dan pemahaman tentang perilaku seseorang.

Kesadaran diri atau Self Awareness menurut Abraham Maslow dalam teori Humanistik adalah bagaimana kita dapat paham akan siapa diri kita, ketrampilan atau kelebihan apa yang dimiliki, cara seperti apa yang dapat kita lakukan dan yang seharusnya kita lakukan, serta perkembangan ke arah mana yang kita tuju.

Kesadaran diri menurut Maharani & Mustika, (2016) adalah suatu hal penting untuk mengetahui kejelasan dan pemahaman terkait perilaku seseorang, dengan Self Awareness juga orang lain mampu mengamati dirinya sendiri ataupun membedakan dirinya dari orang lain. Dan mampu memposisikan diri mereka dari waktu ke waktu dan dengan berbagai keadaan. Sehingga Kesadaran diri ini menjadi titik tolak bagi perkembangan pribadi individu itu sendiri.

Kesadaran diri menurut (Qowimah et al., 2021) kemampuan seseorang untuk mengenal perasaannya, memilah atau membedakan perasaannya, memahami terkait apa yang lagi dirasakannya, mengapa hal tersebut dapat dirasakannya, dan

mengetahui apa penyebab dari munculnya perasaan tersebut, dan mengetahui pengaruh perilaku tertentu terhadap orang lain.

Menurut Baronn dan Byrne tokoh psikologi sosial dalam (Maharani & Mustika, 2016) bahwa Self Awareness terbagi dalam beberapa bentuk, yaitu:

1. Self Awareness Subjektif Self Awareness Subjektif merupakan keahlian seseorang dalam membedakan dirinya dari lingkungan fisik dan sosial. Seperti seorang siswa yang sadar akan statusnya, sehingga siswa tersebut dapat menjaga sikap, perilaku mereka yang seharusnya mencerminkan status mereka sebagai siswa.
2. Self Awareness Objektif Self Awareness Objektif merupakan kapasitas seseorang dalam menjadi obek perhatiannya sendiri, sadar akan keadaan pikirannya dan mengetahui bahwa ia tahu dan mengingat bahwa ia ingat. Seperti, seorang siswa harus ingat bahwa ia berstatus siswa dan melakukan tanggung jawabnya sebagai siswa, sehingga ia bisa menempatkan dirinya dan memfokuskan pikirannya saat belajar dan tidak melakukan perilaku cyberloafing.
3. Self Awareness Simbolik Self Awareness Simbolik merupakan kemampuan seseorang dalam berinteraksi, menentukan tujuan, melakukan evaluasi terkait hasil.

2.1.4 Resiliensi

Ketahanan dalam ilmu psikologi positif disebut dengan resiliensi (Luthans, 2006). Resiliensi mengacu pada kemampuan individu untuk bertahan dan bangkit

kembali guna memulikkan kebahagiaan setelah menghadapi situasi yang tidak menyenangkan.

Jackson & Watkin (2004) berpendapat bahwa resiliensi diri seseorang pada dasarnya dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan yang dihadapi orang tersebut dalam kehidupannya. Resiliensi juga dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat bangkit kembali dari situasi atau kejadian yang bersifat tidak menyenangkan atau traumatis.

Fonny dkk. (2006) juga berpendapat bahwa resiliensi menggambarkan kemampuan manusia dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan (masalah) yang dihadapinya, yang pada akhirnya orang tersebut menjadi kuat atas kesulitan (masalah) yang dialaminya tersebut.

Menurut Amir dan Standen (2012) dalam Tonnisen U K dan Mei Le (2020) resiliensi memiliki empat dimensi, yaitu: kegigihan (meliputi kemauan bertahan dan disiplin dalam menghadapi kesulitan), emosi positif (meliputi emosi-emosi yang membangkitkan semangat dan menjaga perasaan serta pendengar positif atas kesulitan), pembuatan makna (meliputi cara seseorang yang secara aktif berefleksi dan menegaskan nilai-nilai dan tujuan pribadi dalam menghadapi kesulitan), dan komitmen untuk tumbuh (meliputi seseorang yang dengan sengaja menghadapi kesulitan demi menjadi individu yang lebih baik).

Yuniar dkk. (2011) mengemukakan bahwa resiliensi merupakan salah satu faktor yang sangat diperlukan agar seseorang dapat mengubah berbagai masalah dan kesulitan dalam pekerjaan maupun kehidupannya, sehingga semua masalah dan

kesulitannya tersebut pada akhirnya dapat berubah menjadi suatu kesempatan untuk menumbuhkan, mengembangkan, dan meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi demi perubahan yang lebih baik.

Seseorang yang memiliki resiliensi yang tinggi cenderung dapat mengatasi berbagai permasalahan dan kesulitan dalam kehidupannya maupun pekerjaannya. Dengan adanya resiliensi, seseorang (anggota) dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan lebih ringan, berpikir positif, dan tidak selalu berfokus memikirkan kesulitan yang dihadapinya. Dengan demikian, anggota tersebut dapat mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi (Nuari, 2016).

2.2 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah serta kerangka pemikiran, maka dapat disusun hipotesis-hipotesis sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Self-awareness terhadap Kinerja SDM

Dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis dan kompleks, kinerja sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Peningkatan kinerja SDM memerlukan pendekatan yang komprehensif, salah satunya melalui pengembangan kemampuan diri, seperti self-awareness. Self-awareness atau kesadaran diri adalah kemampuan individu untuk memahami dirinya sendiri, termasuk kekuatan, kelemahan, emosi, dan reaksi dalam berbagai situasi. Dalam konteks organisasi, terutama institusi pemerintah seperti Polres Metro Tangerang Kota, kemampuan ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap cara individu menjalankan tugas dan berkontribusi terhadap

pencapaian tujuan organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Putri. F. & Mujannah. S. (2023) yang menyatakan bahwa variabel self awareness memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya jika anggota memiliki Self-awareness atau kesadaran diri yang baik maka kinerja akan semakin tinggi.

Self-awareness tidak hanya berkontribusi pada pengembangan individu, tetapi juga membantu meningkatkan kualitas kerja tim. Individu yang memiliki tingkat self-awareness yang tinggi lebih mampu mengelola emosi, beradaptasi dengan perubahan, serta berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja. Hal ini penting dalam lingkungan kerja yang menuntut keterampilan interpersonal yang baik, seperti di Polres Metro Tangerang Kota, di mana interaksi dengan berbagai lapisan masyarakat serta tantangan operasional sehari-hari membutuhkan SDM yang kompeten, fleksibel, dan mampu memahami dirinya sendiri dengan baik. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Putri. M & Lukiyana (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa self awareness mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh self-awareness terhadap kinerja SDM di Polres Metro Tangerang Kota. Dengan memahami hubungan antara kedua variabel ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja SDM melalui pengembangan kesadaran diri. Maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H1 : Self-awareness Berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM

2.2.2 Pengaruh Resiliensi terhadap Kinerja SDM

Resiliensi merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok individu untuk beradaptasi dengan baik terhadap situasi yang menantang, stres, atau kesulitan. Dalam lingkungan kerja, terutama pada sektor keamanan seperti Polres Metro Tangerang Kota, resiliensi sangat penting untuk menjaga performa dan kinerja sumber daya manusia (SDM). Personel di Kepolisian sering kali menghadapi tekanan kerja yang tinggi, baik dari segi emosional maupun fisik. Oleh karena itu, resiliensi menjadi kunci untuk memastikan bahwa mereka tetap mampu menjalankan tugas dengan baik meski dihadapkan pada situasi sulit. Penelitian yang dilakukan oleh Huda. N. S (2023) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Resiliensi terhadap Kinerja

Kinerja SDM dalam organisasi kepolisian tidak hanya diukur dari seberapa baik personel menjalankan tugasnya, tetapi juga dari kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan operasional dan situasi darurat. Kinerja yang baik sangat bergantung pada faktor-faktor psikologis, termasuk tingkat resiliensi yang dimiliki individu. Dengan kata lain, resiliensi memberikan kekuatan psikologis yang memungkinkan personel kepolisian untuk bertahan dalam situasi sulit dan tetap berkomitmen pada tugas dan tanggung jawabnya. Resiliensi dapat membantu mengurangi risiko burnout, stres berlebihan, dan kelelahan yang sering terjadi dalam pekerjaan di sektor ini. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putri. F. & Mujanah. S. (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel resiliensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya jika karyawan memiliki resiliensi yang baik maka kinerja akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika personil memiliki resiliensi yang buruk maka kinerja yang di dapat akan rendah.

Seiring dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, penting untuk memahami bagaimana resiliensi dapat mempengaruhi kinerja SDM di Polres Metro Tangerang Kota. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengembangkan hipotesis mengenai pengaruh resiliensi terhadap kinerja SDM. Pemahaman lebih lanjut mengenai hubungan ini dapat memberikan wawasan penting dalam menyusun strategi pengembangan SDM yang lebih efektif, terutama dalam meningkatkan ketahanan mental dan fisik personel dalam menjalankan tugas sehari-hari. Maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H2 : Resiliensi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja SDM

2.2.3 Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja SDM

Pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai telah lama menjadi topik perhatian dalam studi manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja dianggap sebagai faktor kunci yang mempengaruhi motivasi, komitmen, dan produktivitas individu dalam organisasi. Dalam konteks institusi kepolisian, kepuasan kerja tidak hanya memengaruhi kinerja individu tetapi juga berdampak pada efektivitas operasional dan pelayanan publik. Oleh karena itu, memahami hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Polres Metro Tangerang Kota menjadi sangat relevan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Murdin dkk (2024) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa anggota yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja anggota. Anggota yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka, termasuk lingkungan kerja, kompensasi, dan hubungan dengan atasan serta rekan kerja, cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Dalam konteks Polres Metro Tangerang Kota, kepuasan kerja diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas pelayanan kepolisian. Penelitian yang dilakukan oleh Huda. N & Sitortus. (2022) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

Polres Metro Tangerang Kota, sebagai bagian dari institusi kepolisian, memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Kinerja pegawai di institusi ini sangat penting untuk memastikan bahwa tugas-tugas kepolisian dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana tingkat kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai di Polres Metro Tangerang Kota dan bagaimana faktor-faktor tersebut dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kualitas layanan kepolisian. Maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H3 : Kepuasan Berpengaruh Positif terhadap Kinerja SDM

2.2.4 Pengaruh Self-awareness terhadap Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan efektivitas dan produktivitas kerja di berbagai organisasi, termasuk dalam institusi kepolisian. Polres Metro Tangerang Kota, kepuasan kerja tidak hanya

mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga mempengaruhi keseluruhan suasana kerja dan pelayanan publik. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja seringkali dikaitkan dengan berbagai aspek psikologis dan manajerial. Salah satu aspek yang semakin mendapatkan perhatian adalah peran self-awareness atau kesadaran diri dalam konteks pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra B. & Siswanti. Y (2022) dalam penelitiannya dijelaskan bahwa Self-awareness berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Self-awareness, atau kesadaran diri, merujuk pada kemampuan individu untuk memahami kekuatan, kelemahan, emosi, dan motivasi diri mereka sendiri. Dalam konteks kepolisian, kemampuan ini dapat mempengaruhi bagaimana seorang anggota berinteraksi dengan rekan kerja, menyelesaikan tugas, dan menghadapi tekanan pekerjaan. Self-awareness memungkinkan individu untuk lebih baik dalam mengelola stres, berkomunikasi secara efektif, dan membuat keputusan yang lebih tepat. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana tingkat self-awareness dapat berdampak pada kepuasan kerja para anggota Polres Metro Tangerang Kota.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara self-awareness dan kepuasan kerja di Polres Metro Tangerang Kota. Dengan mengeksplorasi bagaimana self-awareness mempengaruhi berbagai aspek kepuasan kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi pengembangan strategi manajerial dan pelatihan yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja anggota kepolisian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk intervensi yang lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan

kerja dan, pada akhirnya, meningkatkan kualitas pelayanan publik di wilayah tersebut. Maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H4 : Self-awareness Memiliki Pengaruh Positif terhadap Kepuasan

2.2.5 Pengaruh Resiliensi terhadap Kepuasan Kerja

Dalam dunia kepolisian, resiliensi menjadi faktor kunci dalam menjaga kualitas kinerja dan kepuasan kerja. Resiliensi, yang didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menghadapi dan bangkit kembali dari stres dan tantangan, sangat penting bagi anggota kepolisian yang sering beroperasi dalam situasi yang penuh tekanan. Di Polres Metro Tangerang Kota, lingkungan kerja yang dinamis dan seringkali menuntut memerlukan resiliensi yang kuat untuk memastikan bahwa anggota dapat menjalankan tugas mereka dengan efektif dan tetap merasa puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Huda. N & Sitorus. G (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Resiliensi terhadap Kepuasan Kerja

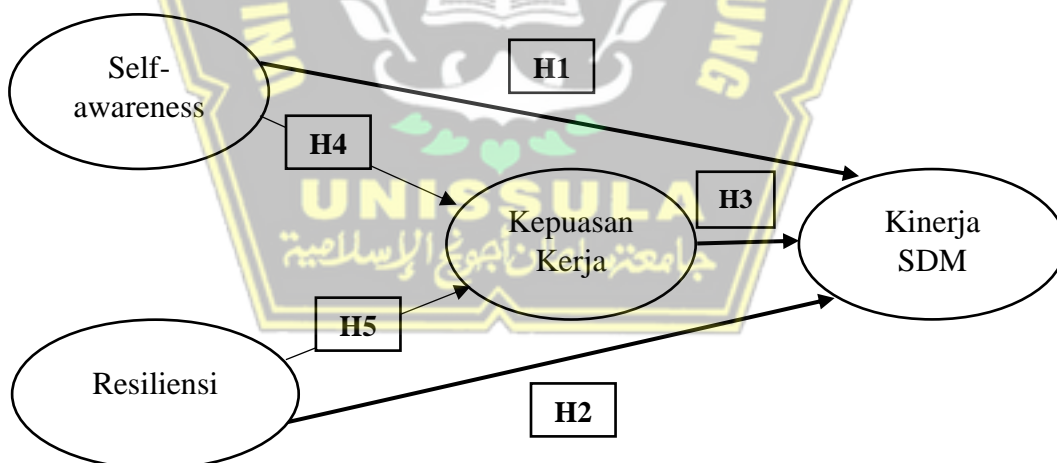
Kepuasan kerja merupakan indikator penting dari efektivitas dan kesejahteraan anggota kepolisian. Kepuasan kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja individu tetapi juga berdampak pada keseluruhan atmosfer kerja dan interaksi dalam organisasi. Resiliensi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dengan membantu anggota menghadapi tantangan dan stres dengan lebih baik, sehingga memungkinkan mereka untuk merasa lebih puas dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka. Pada penelitian yang dilakukan oleh Widati A & Muafi

(2020) menyatakan bahwa resiliensi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh resiliensi terhadap kepuasan kerja di Polres Metro Tangerang Kota. Dengan memahami hubungan antara kedua variabel ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang berguna untuk meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengembangan program pelatihan dan dukungan psikologis yang bertujuan untuk meningkatkan resiliensi dan kepuasan kerja anggota kepolisian. Maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H5 : Resiliensi Memiliki Pengaruh Positif terhadap Kepuasan

2.3 Model Empirik Penelitian



Gambar 2. 1
Model Empirik Penelitian

H1 : Self-awareness Berpengaruh positif Signifikan terhadap Kinerja SDM

H2 : Resiliensi Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja SDM

H3 : Kepuasan Berpengaruh Positif terhadap Kinerja SDM

H4 : Self-awareness Memiliki Pengaruh Positif terhadap Kepuasan

H5 : Resiliensi Memiliki Pengaruh Positif terhadap Kepuasan

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai arah dan cara melaksanakan penelitian yang mencakup jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber dan jenis data, metode pengumpulan data, variabel dan indikator serta teknis analisis data.

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatory yang bersifat asosiatif, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2011:80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota aktif di polres metro tangerang kota dengan jumlah 200 anggota polres dengan Teknik pengambilan sampel adalah sensus dimana semua anggota dijadikan responden dengan rincian secara proporsional sebagai berikut :

No	Polres dan Polsek	Jumlah
1	Polres unit Sat Lantas	20

2	Polsek Cipondoh	15
3	Polsek Karawaci	15
4	Polsek Neglasari	15
5	Polsek Pakuhaji	15
6	Polsek Ciledug	15
7	Polsek Pinang	15
8	Polsek Teluknaga	15
9	Polsek Jatiuwung	15
10	Polsek Benda	15
11	Polsek Ceper	15
12	Polsek Tangerang	15
13	Polsek Sepatan	15
JUMLAH		200

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data subyek. Menurut Indriantoro dan Supomo (2012) mengemukakan bahwa data subyek merupakan jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian. Dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis. Data mempunyai sifat memberikan gambaran tentang suatu masalah. Dalam penelitian ini sumber data yang diperlukan adalah data primer, yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya tidak melalui perantara (Indriantoro & Supomo, 2012). Adapun yang termasuk data primer adalah sebagai berikut:

- a. Data primer yaitu data yang dikumpulkan melalui penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer diperoleh dari jawaban para pegawai kantor kecamatan
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber aslinya. Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu berasal dari buku-buku ilmiah, jurnal, tulisan-tulisan atau artikel yang ada hubungannya dengan masalah-masalah yang diteliti sebagai landasan dan teori.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka agar tercapai tujuan penelitian. Berdasarkan jenis dan sumber data, maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung melalui selembar kertas yang berisikan kumpulan pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan indikator pada setiap variabel. Kuesioner tersebut disebarakan kepada para objek dalam penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan beberapa cara berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber aslinya. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian (Umar,2012). Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada anggota polres metro tangerang kota.

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara atau tatap muka secara langsung dengan masyarakat berkaitan dengan permasalahan yang terjadi pada instansi, sehingga memperoleh keakuratan penelitian.

c. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data yang berasal dari buku-buku literatur serta bacaan lain yang mendukung penelitian ini. Adapun studi kepustakaan dalam penelitian ini berupa jurnal yang diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu dan literatur berupa beberapa referensi dari beberapa buku dalam mendukung penelitian

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung terkait dengan hasil penelitian. Adapun data sekunder diperoleh berupa jurnal yaitu diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu guna mendukung penelitian serta literatur berupa beberapa referensi dari beberapa buku dalam mendukung penelitian. Dalam penelitian ini juga menggunakan data instansi.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional merupakan penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Indrianto dan Supomo, 2012). Definisi operasional variabel di dasarkan pada satu atau lebih referensi yang di sertai dengan alasan penggunaan definisi tersebut. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas atau independent yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Good Self-awareness (X1) dan Resiliensi (X2)
- b. Variabel terikat atau dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kinerja SDM (Y)
- c. Variabel intervening yaitu variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel intervening adalah Kepuasan (Z)

Tabel 3. 1
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel dan Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1	Self-awareness Tingkat kesadaran seseorang dalam memahami kekuatan, kelemahan, dorongan, pikiran, perasaan, emosi saat melaksanakan tugas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman diri, 2. penyusunan tujuan hidup, 3. pembangunan relasi, 4. penyeimbangan kebutuhan, 5. pembangunan nilai –nilai keberagaman, 6. pengembangan kontrol diri 	Goleman, 2018 dalam Nurpranawati dkk (2023)
2	Resiliensi Kemampuan individu untuk bertahan dan bangkit kembali dalam meraih kebahagiaan setelah menghadapi situasi yang tidak menyenangkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Regulasi emosi 2. Pengendalian dorongan, 3. Sikap optimis, 4. Analisis sebab-akibat, 5. Sikap empati, 6. Efikasi diri, 7. Menjangkau, 	Hendriani (2018) dalam Yusrin N dan Kurniaty D (2023)
3	Kepuasan Kerja Tingkat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Senang dengan pekerjaan 2. Kualitas hubungan dengan atasan 	Menurut Afandi (2021)

	respons emosional terhadap hasil pelaksanaan tugas	3. Kenyamanan Bersama rekan kerja 4. Kesempatan promosi karier	
4	Kinerja SDM Hasil kerja atau prestasi yang dicapai SDM dalam penyelesaian tugas	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Komitmen kerja	Hermawati et al.(2022) dalam Sanjaya V dan Febriana W D (2024)

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Data primer yang diperoleh dari hasil jawaban dari kuesioner kemudian diukur dengan menggunakan metode skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2016:93). Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Masing-masing jawaban diberikan bobot skor pada setiap pernyataan atau pertanyaan dari 1 sampai 5, alternatif jawaban yang tersedia diberikan nilai (skor), sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Skala Interval Penilaian Masing Masing Variabel

No	Pilihan Jawaban Skor	Kode	Bobot Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Cukup Setuju	CS	3

4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2018:199)

Variabel yang diukur pada skala Likert diubah menjadi indikator variabel dan digunakan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun elemen elemen instrumen dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan. Pernyataan dan hasil pertanyaan diolah menjadi kesimpulan.

Untuk menentukan gradasi hasil jawaban responden maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran inilah yang digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif dalam mengelola data mentah yang dikelompokkan sehingga dapat diketahui hasil akhir degradasi atas jawaban responden, apakah responden sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, atau bahkan sangat tidak setuju atas apa yang ada dalam pernyataan maupun pernyataan tersebut.

3.7 Metode Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan dari hasil kuesioner kemudian akan diolah. Pada penelitian ini untuk memperoleh data yang akurat, tepat dan lebih mudah digunakannya *software* sebagai alat pembantu pengolahan data. Sehingga nantinya dibuat dalam bentuk seperti tabel dan gambar yang bertujuan agar data mudah dibaca serta dimengerti.

Menurut Sugiyono (2018:15) metode penelitian survei adalah kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan metode survei dengan melakukan pengisian kuesioner yang berhubungan dengan setiap variabel kepada para responden hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini,

tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel dari sampel yang diambil dari populasi tertentu. Pengumpulan data dengan menggunakan teknik kuesioner dilakukan dengan mengajukan pernyataan atau pertanyaan secara tertulis kepada responden, penyebarannya dilakukan secara langsung dengan memberikan beberapa lembar kertas yang telah di isi dengan pernyataan atau pertanyaan.

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang merupakan teknik analisis statistik yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Analisis jalur *path* merupakan bentuk terapan dari analisis multi regresi yang membantu memudahkan pengujian hipotesis hubungan-hubungan antar variabel yang cukup rumit. Dalam analisis jalur, korelasi antara variabel dihubungkan dengan parameter dari model yang dinyatakan dengan diagram jalur, (Ghozali 2020:73).

Menggunakan program komputer berupa program linier parsial (*Partial Least Square* (PLS)) untuk menguji hipotesis penelitian dalam pengolahan data. Hipotesis dianalisis dengan menggunakan *software Smart PLS 3.0* bertujuan menguji hubungan antar variabel yang dilakukan di komputer. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dapat menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS ialah pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. Tujuan *Partial Least Square* (PLS) untuk membantu suatu penelitian dengan tujuan prediksi, hal ini dilakukan untuk mengurangi apabila terdapat kesalahan dan kesalahan tersebut tidak mengalami tingkat yang besar. Berikut persamaannya

$$Y1 = \beta1X1 + \beta2X2 + e$$

Persamaan (1)

$$Y2 = \beta1X1 + \beta2X2 + Y1 + e$$

Persamaan (2)

Adapun :

X1 = Self Awareness

X2 = Resiliensi

Y1 = Work Satisfaction

Y2 = Kinerja SDM

Analisis pada PLS dilakukan dengan 3 tahap diantaranya:

1. Analisis *Outer model*,
2. Analisis *Inner model*,
3. Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Penyajian Data

Hasil pengolahan data yang sudah diolah dimana hasilnya, disajikan pada penelitian ini dalam bentuk tabel dan gambar, supayamudah dibaca dan dipahami, sehingga data yang disajikan oleh peneliti lebih dalam bentuk yang sistematis.

3.7.2 Analisis Statistik Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software PLS (Partial Least Square) dan data diolah dengan menggunakan program Smart PLS 3.0. Model pengukuran PLS terdiri dari model pengukuran (*outer model*), kriteria Goodness of fit (GoF) dan model struktural (*inner model*). Digunakannya PLS dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antara konstruk dengan melihat apakah ada pengaruh atau hubungan antar konstruk tersebut.

3.7.3 Analisis Outer Model

Outer model pada penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Analisis Outer model untuk indikator reflektif dapat diuji melalui beberapa indikator. Menurut Ghazali, (2020:71) jika tabulasi parameter uji validitas dalam PLS-SEM disajikan sebagai berikut ini:

Tabel 3. 3
Tabulasi Parameter Uji Validitas

Uji validitas dan Reliabilitas	Parameter	Rule of Thumbs
Validitas Convergent	<i>Loadings Factor</i>	> 0.70 untuk Confirmatory Research
		> 0.60 untuk Exploratory Research
	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	> 0,5 untuk Confirmatory Research maupun Exploratory Research
	<i>Communality</i>	> 0,5 untuk Confirmatory Research maupun Exploratory Research
	<i>Cross Loadings</i>	> 0.70 untuk setiap variabel

Sumber: Buku Smart PLS 3.0 (Ghozali, 2020 : 71)

- a) Convergent Validity, validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi. Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah outer loading > 0,7, communality > 0,5 dan Average Variance Extracted (AVE) > 0,5. Hal ini berarti suatu korelasi yang diuji dengan uji validitas konvergen harus memiliki skor dari AVE dan Communality bernilai > 0,5 sampai 0,7, namun loading

factor 0,50 – 0,60 masih dapat ditolerir sepanjang model masih dalam tahap pengembangan.

- b) Average Variance Extracted (AVE), untuk mengukur reliabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan composite reliability. Nilai AVE direkomendasikan harus lebih besar dari > 0.50 mempunyai arti bahwa 50% atau lebih variance dari indikator dapat dijelaskan. (Ghozali, 2020:69).
- c) Discriminant validity, validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruksinya. Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai cross loadings harus lebih dari 0,7. Sedangkan jika dilihat validitas diskriminan, jika akar kuadrat AVE lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk dalam suatu model, maka validitas diskriminan dinilai baik (Ghozali, 2020:68-17).

- d) Composite Reliability, nilai composite reliability harus > 0.7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai $0,6-0,7$ masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory (Ghozali, 2020:70).
- e) Cronbach Alpha jika nilai Cronbach Alpha $> 0,7$ dinyatakan konstruk memiliki reliabel yang baik, namun besaran nilai $> 0,6$ masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat eksploratif. Tujuan menggunakan cronbach alpha agar dapat mengukur kendala indikator dalam kuesioner untuk mendapat hasil lebih cermat (Ghozali, 2020:70- 71).

3.7.4 Analisis Inner Model

Dikenal juga sebagai analisis struktural model, yang dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun robust dan akurat. Pada dasarnya uji pada model struktural model dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Menurut Ghozali (2020:73), berpendapat bahwa menilai model dengan PLS diawali dengan melihat R-square pada setiap variabel laten dependen. Bukan hanya untuk melihat R-square atau perubahan R-square, model PLS ini juga dapat melihat Q-square predictive relevance untuk membangun model, yaitu dengan melihat seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model PLS serta estimasi parameter. Evaluasi inner model dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi;

- a. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi pada konstruk endogen menunjukkan untuk nilai R-square, uji koefisien determinasi R^2 bertujuan untuk menentukan dan memprediksi

seberapa besar atau kontribusi penting pengaruh yang diberikan oleh koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Apabila nilai mendekati angka 1 maka independen memberi hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, dan jika semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Menurut Ghozali (2020:75) apabila nilai R-square sebesar 0,67 dikategorikan kuat, jika 0,33 dikategorikan moderat atau sedang dan 0,19 dikategorikan lemah. Jika semakin besar nilai R² maka semakin baik dalam penelitian.

- b. Pengujian Goodness of Fit (GoF) pengujian ini merupakan salah satu pengujian untuk menguji hipotesis penelitian. Untuk menganalisisnya menggunakan PLS dengan bantuan perangkat lunak Smartpls 3.0. Jadi salah satu syarat untuk memenuhi kriteria uji Goodness Of Fit Model adalah dengan melihat nilai SRMR. Bila nilai SRMR nya kurang dari 0,10 serta dikatakan Perfect Fit jika nilai $SRMR < 0,08$. Digunakan untuk model dan menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan model prediksi. Dengan kriteria nilai GoF sebesar 0,10 kategori GoF kecil, jika 0,25 kategori GoF moderat atau medium, dan 0,36 kategori GoF besar (Ghozali, 2020:76-81).

3.7.5 Penguji Hipotesis

Adapun langkah – langkah pengujian model empiris penelitian berbasis *Partial Least Square* (PLS) dibantu dengan software Smart PLS adalah sebagai berikut :

a. Spesialis Model

Analisis jalur hubungan antar variabel terdiri dari :

1. *Outer model* yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik kontruk dengan variabel manifesnya.
2. *Inner Model* yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten (*structural model*) disebut juga *inner relation*, menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zero means* dan unit varians sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model.
3. *Weigh Relation*, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi *weight relation*.

b. Evaluasi Model

PLS tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka Teknik parametik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan. Model evaluasi PLS berdasarkan pada oengukuran prediksi yang mempunyai sifat non parametik. Model pengukuran atau atau outer model dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit reliability* untuk blok indikator.

Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang tidak dijelaskan yaitu dengan melihat R² untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran Stone Gaiser Q Square test dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t statistik yang didapat lewat prosedur bootstrapping.

1. Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model dengan indikator refleksif masing-masing diukur dengan (Ghozali, 2014:45):

- a) Convergent Validity yaitu korelasi antar skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal itu loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator.
- b) Discriminant Validity yaitu pengukuran indikator refleksif berdasarkan cross loading dengan variabel laten. Metode lain dengan membandingkan nilai square root of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk, dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih baik dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan konstruk tersebut memiliki nilai discriminant validity yang baik dan sebaliknya. Direkomendasikan nilai pengukuran lebih besar dari 0,50.

c) Composit Reliability adalah indikator yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, menunjukkan derajat yang mengidentifikasi common latent (unobserved). Nilai batas yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposit adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standar absolut.

d) Interaction Variabel, pengukuran untuk variabel moderator dengan Teknik menstandarkan skor variabel laten yang dimoderasi dan memoderasi, kemudian membuat konstruk interaksi dengan cara mengalihkan nilai standar indikator laten dengan variabel moderator, baru dilakukan iterasi ulang.

2 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. 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.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota aktif di Polres Metro Tangerang Kota. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung yaitu dengan mendatangi para anggota serta penyebaran tidak langsung yaitu dengan menggunakan media internet melalui Google Form sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 200 responden. Untuk mengetahui gambaran tentang para responden tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	147	147
	Perempuan	53	43
Usia responden	19 – 24 tahun	12	12
	25 – 30 tahun	28	28
	31 – 35 tahun	59	59
	> 36 tahun	101	101
Tingkat pendidikan	SMA	139	139
	Diploma (D3)	6	6
	Sarjana (S1) Magister	40	40
	(S2)	15	15

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data table 4.1 karakteristik responden anggota Polres Metro Tangerang Kota, mayoritas responden adalah laki-laki dengan jumlah sebanyak 147 orang, sementara jumlah responden perempuan hanya 43 orang. Berdasarkan usia, kelompok usia terbesar adalah responden yang berusia lebih dari 36 tahun, yaitu sebanyak 101 orang, diikuti oleh responden berusia 31–35 tahun sebanyak 59

orang, kemudian responden berusia 25–30 tahun sebanyak 28 orang, dan yang paling sedikit adalah responden berusia 19–24 tahun, yaitu sebanyak 12 orang. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh anggota Polres Metro Tangerang Kota berusia produktif dan selalu siap dalam melaksanakan setiap tugas yang dibebankan.

Dari segi tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA dengan jumlah 139 orang, sedangkan responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 40 orang, yang memiliki gelar Magister (S2) hanya sebanyak 15 orang dan responden yang memiliki latar belakang pendidikan Diploma (D3) sebanyak 6 orang. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar masih SMA yang perlu meningkatkan kompetensi dalam pelaksanaan tugas.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan. Dalam hal ini analisis deskriptif menjelaskan tanggapan para anggota terhadap pertanyaan yang diajukan masing-masing variabel Self-awareness, Resiliensi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja SDM. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel, maka dalam penelitian ini dikelompokkan dalam satu katagori skor dengan menggunakan rentang skala dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2012).

$$RS = \frac{TT-TR}{Skala}$$

Keterangan :

RS= Rentang Skala

Skor tertinggi = 5

TR = Skor terendah

Skor terendah = 1

TT = Skor tertinggi

$$\begin{aligned}
 & 5 - 1 \\
 & = \\
 & = \frac{5}{1,33}
 \end{aligned}$$

Dengan demikian intervalnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Interval 1 – 2,33 Kategori Rendah
- Interval 2,34 – 3,67 Kategori Sedang/Cukup
- Interval 3,68 – 5 Kategori Tinggi

A. Variabel Self-awareness

Hasil tanggapan responden mengenai Self-awareness, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada Anggota Polres Metro Tangerang Kota berjumlah 200 orang. Kuesioner mengenai Self-awareness terdiri dari 6 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Tanggapan Responden terhadap Self-awareness

No	Deskriptif Variabel							
	Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean	Keterangan
STS		TS	N	S	SS			
1	Pemahaman diri	14	14	59	56	57	3.64	Sedang/Cukup
2	penyusunan tujuan hidup	19	12	64	50	55	3.55	Sedang/Cukup
3	pembangunan relasi	10	21	56	65	48	3.60	Sedang/Cukup
4	penyeimbangan kebutuhan	10	18	66	56	50	3.59	Sedang/Cukup
5	pembangunan nilai – nilai keberagaman	17	9	66	53	55	3.60	Sedang/Cukup
6	pengembangan kontrol diri	11	18	61	58	52	3.61	Sedang/Cukup
Rata-rata							3.59	Sedang/Cukup

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 dari 200 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Self-awareness, Sedang/Cukup (Mean 3.59). Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden item-item Self-awareness di Polres Metro Tangerang Kota memiliki katagori Sedang / cukup yang berarti

sebagian besar responden merespon positif dan memiliki ikatan yang cukup kuat terhadap indikator dalam pernyataan kuesioner mengenai Self-awareness yang masih perlu ditingkatkan lagi. Katagori sedang atau cukup dari tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi organisasi kepolisian untuk lebih fokus memperhatikan indikator Self-awareness agar kinerja bisa terus meningkat.

B. Variabel Resiliensi

Hasil tanggapan responden mengenai Resiliensi, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada Anggota Polres Metro Tangerang Kota berjumlah 200 orang. Kuesioner mengenai Resiliensi terdiri dari 7 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Tanggapan Responden terhadap Resiliensi

No	Deskriptif Variabel							
	Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean	Keterangan
STS		TS	N	S	SS			
1	Regulasi emosi	12	17	62	55	54	3.61	Sedang/Cukup
2	Pengendalian dorongan	19	12	55	58	56	3.60	Sedang/Cukup
3	Sikap optimis	10	20	53	67	50	3.63	Sedang/Cukup
4	Analisis sebab-akibat	19	11	55	58	57	3.61	Sedang/Cukup
5	Sikap empati	13	17	75	37	58	3.55	Sedang/Cukup
6	Efikasi diri	18	11	59	52	60	3.62	Sedang/Cukup
7	Menjangkau	11	17	65	60	47	3.57	Sedang/Cukup
Rata-rata							3.59	Sedang/Cukup

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 dari 75 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Resiliensi, Sedang/Cukup (Mean 3.59). Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden item-item Resiliensi di Polres Metro Tangerang Kota sedang yang berarti sebagian besar responden merespon

positif dan memiliki ikatan cukup kuat terhadap indikator dalam pernyataan kuesioner mengenai Resiliensi yang menunjukkan bahwa aspek resiliensi masih perlu ditindaklanjuti agar menjadi lebih baik lagi di masa yang akan datang. Berdasar tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi organisasi kepolisian untuk lebih fokus memperhatikan indikator Self-awareness agar kinerja bisa terus meningkat.

C. Variabel Kepuasan Kerja

Hasil tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada Anggota Polres Metro Tangerang Kota berjumlah 200 orang. Kuesioner mengenai Kepuasan Kerja terdiri dari 4 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja

No	Indikator	Deskriptif Variabel					Mean	Keterangan
		Frekuensi Jawaban						
		STS	TS	N	S	SS		
1	Senang dengan pekerjaan	11	19	50	65	55	3.67	Sedang/Cukup
2	Kualitas hubungan dengan atasan	18	8	66	51	57	3.60	Sedang/Cukup
3	Kenyamanan Bersama rekan kerja	18	13	57	64	48	3.55	Sedang/Cukup
4	Kesempatan promosi karier	18	13	68	41	60	3.56	Sedang/Cukup
Rata-rata							3.59	Sedang/Cukup

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 dari 200 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Kepuasan Kerja, Sedang/Cukup (Mean 3.59). Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden item-item Kinerja Anggota di Polres Metro Tangerang Kota sedang yang berarti sebagian besar responden

merespon positif dan memiliki ikatan cukup kuat terhadap indikator dalam pernyataan kuesioner mengenai kepuasan kerja Anggota masih belum optimal. Tingginya tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi organisasi kepolisian untuk lebih fokus memperhatikan indikator Kinerja Anggota agar kinerja bisa terus meningkat.

D. Variabel Kinerja SDM

Hasil tanggapan responden mengenai Kinerja SDM, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada Anggota Polres Metro Tangerang Kota berjumlah 200 orang. Kuesioner mengenai Kinerja SDM terdiri dari 4 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Kinerja SDM

No	Deskriptif Variabel							
	Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean	Keterangan
STS		TS	N	S	SS			
1	Kualitas kerja	11	17	64	54	54	3.61	Sedang/Cukup
2	Kuantitas kerja	14	17	66	54	49	3.53	Sedang/Cukup
3	Ketepatan waktu	17	13	57	63	50	3.58	Sedang/Cukup
4	Komitmen kerja	14	15	52	58	61	3.68	Tinggi
Rata-rata							3.60	Sedang/Cukup

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 dari 200 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Kinerja SDM, Sedang/Cukup (Mean 3.60). Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden item-item Kinerja anggota di Polres Metro Tangerang Kota Sedang yang berarti sebagian besar responden merespon positif dan memiliki ikatan kuat terhadap indikator dalam pernyataan kuesioner mengenai Kinerja Anggota yang belum sesuai dengan standar yang telah

ditetapkan. Berdasar tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi organisasi kepolisian untuk lebih fokus memperhatikan indikator kinerja anggota agar kinerja bisa terus meningkat.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model)

A. Uji Convergent Validity

Menurut Abdillah dan Hartono, (2014) validitas konvergen dari outer model dapat dilihat jika angka loading factor $> 0,70$ maka artinya indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur besarnya korelasi antara konstruk dan variabel laten. Dalam Hair et al (2021), evaluasi model pengukuran reflektif terdiri dari loading factor $> 0,70$ composite reliability $> 0,70$ dan cronbach's alpha $> 0,70$.

Tabel 4. 6 pengukuran reflektif

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	T-statistik	Sign Off	Keterangan
Self-awareness	X1.1	Pemahaman diri,	0.805	29.180	0.70	Valid
	X1.2	penyusunan tujuan hidup,	0.798	28.821		
	X1.3	pembangunan relasi,	0.765	24.730		
	X1.4	penyeimbangan kebutuhan,	0.782	26.655		
	X1.5	pembangunan nilai -nilai keberagaman,	0.800	30.208		
	X1.6	pengembangan kontrol diri	0.788	29.133		
Resiliensi	X2.1	Regulasi emosi	0.770	25.459	0.70	Valid
	X2.2	Pengendalian dorongan,	0.784	27.797		
	X2.3	Sikap optimis,	0.818	34.884		
	X2.4	Analisis sebab-akibat,	0.790	27.123		
	X2.5	Sikap empati,	0.750	23.969		
	X2.6	Efikasi diri,	0.803	29.599		
	X2.7	Menjangkau,	0.773	26.162		

Kepuasan Kerja	Z1.1	Senang dengan pekerjaan	0.843	32.031	0.70	Valid
	Z1.2	Kualitas hubungan dengan atasan	0.800	27.873		
	Z1.3	Kenyamanan Bersama rekan kerja	0.804	44.910		
	Z1.4	Kesempatan promosi karier	0.814	31.722		
Kinerja Anggota	Y1.1	Kualitas kerja	0.809	40.056	0.70	Valid
	Y1.2	Kuantitas kerja	0.787	28.309		
	Y1.3	Ketepatan waktu	0.860	29.232		
	Y1.4	Komitmen kerja	0.816	32.397		

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4. 7 Uji Discriminant Validity

<i>Variabel</i>	<i>Avarange Variance Extracted (AVE)</i>	<i>Sign off</i>
Self-awareness	0.624	0.50
Resiliensi	0.615	0.50
Kepuasan Kerja	0.665	0.50
Kinerja Anggota	0.670	0.50

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4. 8 Uji Composite Reliability

<i>Variabel</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Sign off</i>	Kesimpulan
Self-awareness	0.909	0.70	Reliabel
Resiliensi	0.918	0.70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.888	0.70	Reliabel
Kinerja Anggota	0.890	0.70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Variabel Self-awareness di ukur oleh 6 (Enam) item pengukuran valid dengan outer loading antara 0.765 – 0.805 yang berarti keenam pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran Self-awareness. Tingkat reliabelitas variabel dapat diterima yang ditunjukkan oleh Cronbach's Alpha dan Composite Reliability diatas 0.70 (reliabel). Tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai AVE

0.624 > 0.50 telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang di kandung oleh variabel mencapai 62,4 %.

Diantara enam item pengukuran tersebut, item pengukuran X1.1 dan X1.5 mempunyai outer loading tinggi (0.805) dan (0.800) yang menunjukkan bahwa kedua item pengukuran tersebut yaitu terkait Pemahaman diri dan pembangunan nilai-nilai keberagaman dalam pengaplikasian stimulasi intelektual telah berjalan dengan baik. Pengaplikasian Motivasi Inspiratif sangat tercermin dalam hal bagai mana pimpinan memimpin anggotanya di polres metro tangerang kota.

Oleh karena itu maka item pengukuran X1.1 dan X1.5 adalah item pengukuran yang perlu di pertahankan kemudian item yang lain sudah cukup baik tetapi perlu diakselerasi untuk di perbaiki.

Variabel Resiliensi di ukur oleh 7 (tujuh) item pengukuran valid dengan outer loading antara 0.770 - 0.818 yang berarti ketujuh pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran Resiliensi. Tingkat reliabelitas variabel dapat diterima yang ditunjukkan oleh Cronbach's Alpha dan Composite Reliability diatas 0.70 (reliabel). Tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai AVE 0.615 > 0.50 telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang di kandung oleh variabel mencapai 61,5 %.

Diantara ketiga item pengukuran tersebut, item pengukuran X2.3 dan X2.6 mempunyai outer loading tinggi (0.818) dan (0.803) yang menunjukkan bahwa kedua item pengukuran tersebut yaitu terkait Sikap optimis dan Efikasi diri telah berjalan

dengan baik. Pengaplikasian Sikap optimis sangat tercermin dalam hal keseharian anggota yang selalu siap ketika diberikan tugas oleh pimpinan.

Oleh karena itu maka item pengukuran X2.3 dan X2.6 adalah item pengukuran yang perlu di pertahankan kemudian item lainnya sudah cukup baik tetapi perlu diakselerasi untuk di perbaiki.

Variabel Kepuasan Kerja di ukur oleh 4 (empat) item pengukuran valid dengan outer loading antara 0.800 – 0.843 yang berarti keempat pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran Kepuasan Kerja. Tingkat reliabilitas variabel dapat diterima yang ditunjukkan oleh Cronbach's Alpha dan Composite Reliability diatas 0.70 (reliabel). Tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai AVE 0.665 > 0.50 telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang di kandung oleh variabel mencapai 66,5 %.

Diantara keempat item pengukuran tersebut, item pengukuran Z1.1 dan Z1.4 mempunyai outer loading tinggi (0.843) dan (0.814) yang menunjukkan bahwa kedua item pengukuran tersebut yaitu terkait Senang dengan pekerjaan dan Kesempatan promosi karier, dalam pengaplikasian pekerjaan terlihat anggota menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terlihat baik. Pengaplikasian Kesempatan promosi karier sangat tercermin dalam hal pimpinan yang merekomendasikan semua anggota yang berprestasi baik anggota biasa maupun perwira.

Oleh karena itu maka item pengukuran Z1.1 dan Z1.4 adalah item pengukuran yang perlu di pertahankan kemudian item lainnya sudah cukup baik tetapi perlu diakselerasi untuk di perbaiki.

Variabel Kinerja Anggota di ukur oleh 4 (empat) item pengukuran valid dengan outer loading antara 0.787 - 0.860 yang berarti keempat pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran kinerja Anggota. Tingkat reliabilitas variabel dapat diterima yang ditunjukkan oleh Cronbach's Alpha dan Composite Reliability diatas 0.70 (reliabel). Tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai AVE 0.670 > 0.50 telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang di kandung oleh variabel mencapai 67,0 %.

Diantara keempat item pengukuran tersebut, item pengukuran Y1.3 dan Y1.4 mempunyai outer loading tinggi (0.860) dan (0.816) yang menunjukkan bahwa kedua item pengukuran tersebut yaitu terkait Ketepatan waktu dan Komitmen kerja dalam pengaplikasian pengerjaan tugas telah berjalan dengan baik. Pengaplikasian Komitmen kerja sangat tercermin dalam hal keseharian anggota dalam mentaati peraturan dan tugas yang diberikan organisasi di Polres Metro Tangerang Kota.

Oleh karena itu maka item pengukuran Y1.3 dan Y1.4 adalah item pengukuran yang perlu di pertahankan kemudian item lainnya sudah cukup baik tetapi perlu diakselerasi untuk di perbaiki.

4.2.4 Hasil Inner Model

Tabel 4. 9 Hasil Path Coefficients

Variabel	Original Sample	Mean of subsamples	Standart deviation	T-statistic	P-value	Hasil
H1 Self-awareness -> Kinerja Anggota	0.256	0.256	0.078	3.292	0.001	Positif signifikan
H2 Resiliensi -> Kinerja Anggota	0.483	0.483	0.075	6.421	0.000	Positif signifikan
H3 Kepuasan Kerja -> Kinerja Anggota	0.190	0.190	0.070	2.723	0.007	Positif signifikan
H4 Self-awareness -> terhadap Kepuasan Kerja	0.417	0.419	0.060	6.908	0.000	Positif signifikan
H5 Resiliensi -> Kepuasan Kerja	0.512	0.510	0.062	8.292	0.000	Positif signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

H1 : Dari table diatas dapat dijelaskan bahwa Pengaruh Self-awareness terhadap Kinerja Anggota memiliki nilai original sample positif dan P value sebesar 0,000. Karena nilai $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa Self-awareness mempengaruhi Kinerja Anggota secara positif dan signifikan maka dapat diartikan bahwa Self-awareness memiliki keterkaitan dalam Kinerja Anggota atau terdapat pengaruh signifikan antara Self-awareness terhadap Kinerja Anggota, sehingga Self-awareness sangat meningkatkan Kinerja Anggota pada Polres Metro Tangerang Kota.

H2 : Dari table diatas dapat dijelaskan bahwa Pengaruh Resiliensi terhadap Kinerja Anggota memiliki nilai original sample positif dan P value sebesar 0,000. Karena nilai $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa Resiliensi mempengaruhi Kinerja Anggota secara positif dan signifikan maka dapat diartikan bahwa Resiliensi memiliki keterkaitan dalam Kinerja Anggota atau

terdapat pengaruh signifikan antara Resiliensi terhadap Kinerja Anggota, sehingga Resiliensi sangat meningkatkan Kinerja Anggota pada Polres Metro Tangerang Kota.

H3 : Dari table diatas dapat dijelaskan bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Anggota memiliki nilai original sample positif dan P value sebesar 0,007. Karena nilai $0,007 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Anggota secara positif dan signifikan maka dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja memiliki keterkaitan dalam Kinerja Anggota atau terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Anggota, sehingga Kepuasan Kerja sangat meningkatkan Kinerja Anggota pada Polres Metro Tangerang Kota.

H4 : Dari table diatas dapat dijelaskan bahwa Pengaruh Self-awareness terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai original sample positif dan P value sebesar 0,000. Karena nilai $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa Self-awareness mempengaruhi Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan maka dapat diartikan bahwa Self-awareness memiliki keterkaitan dalam Kepuasan Kerja atau terdapat pengaruh signifikan antara Self-awareness terhadap Kepuasan Kerja, sehingga Self-awareness sangat meningkatkan Kepuasan Kerja pada Polres Metro Tangerang Kota.

H5 : Dari table diatas dapat dijelaskan bahwa Pengaruh Resiliensi terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai original sample positif dan P value sebesar 0,000. Karena nilai $0,000 > 0,05$ maka disimpulkan bahwa Resiliensi

berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja maka dapat diartikan bahwa Resiliensi memiliki keterkaitan dalam Kepuasan Kerja atau terdapat pengaruh signifikan antara Resiliensi terhadap Kepuasan Kerja, sehingga Resiliensi sangat meningkatkan Kepuasan Kerja pada Polres Metro Tangerang Kota.

4.2.3 Indirect Effect

Setelah melakukan uji model pengukuran, dilakukan uji model struktural. Pengujian hipotesis menggunakan dua kriteria untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Kriteria yang pertama adalah t-statistics atau nilai kritis, di mana hipotesis diterima apabila hipotesis memiliki nilai kritis (T-Statistics) lebih dari 1.285. Kriteria yang kedua adalah P-Value, di mana hipotesis diterima.

Hubungan Variabel	T-statistic	P Value	Kesimpulan
Resiliensi terhadap Kinerja Anggota melalui Kepuasan Kerja	2.646	0.008	Mendukung
Self-awareness terhadap Kinerja Anggota melalui Kepuasan Kerja	2.407	0.016	Mendukung

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, analisis statistik dilakukan untuk menilai hubungan antara variabel "Resiliensi" dan "Self-awareness" terhadap "Kinerja Anggota" melalui variabel mediasi "Kepuasan Kerja." Analisis ini menggunakan dua kriteria utama: T-statistics dan P-Value. Kriteria T-statistics dipenuhi apabila nilai T-statistics melebihi ambang batas 1.285, yang menunjukkan kekuatan hubungan antarvariabel. Sementara itu, kriteria P-Value menilai signifikansi statistik, di mana hubungan dianggap signifikan jika P-Value kurang dari 0.05.

Pada variabel pertama, yaitu Resiliensi terhadap Kinerja Anggota melalui Kepuasan Kerja, nilai T-statistics sebesar 2.646 mengindikasikan adanya kekuatan

hubungan yang kuat antara variabel tersebut, dan P-Value sebesar 0.008 (lebih kecil dari 0.05) menunjukkan hubungan yang signifikan. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa resiliensi anggota dapat meningkatkan kinerja melalui mediasi kepuasan kerja. Artinya, anggota dengan tingkat resiliensi yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya memengaruhi peningkatan kinerja.

Pada variabel kedua, yaitu Self-awareness terhadap Kinerja Anggota melalui Kepuasan Kerja, nilai T-statistics yang diperoleh sebesar 2.407 juga menunjukkan hubungan yang kuat, dan P-Value sebesar 0.016 (lebih kecil dari 0.05) mengkonfirmasi signifikansi hubungan tersebut. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa self-awareness atau kesadaran diri anggota juga berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain, anggota yang memiliki kesadaran diri yang baik lebih mungkin merasa puas dalam pekerjaan, yang berdampak positif pada kinerja mereka.

Secara keseluruhan, kedua variabel independen (resiliensi dan self-awareness) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota melalui kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam resiliensi dan self-awareness dapat menjadi faktor kunci dalam mengoptimalkan kepuasan dan kinerja kerja anggota dalam suatu organisasi.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Self-awareness terhadap Kinerja SDM

Hasil pengujian Self-awareness terhadap Kinerja SDM diperoleh nilai T statistiknya sebesar $3.292 >$ nilai t tabel = 1,97 dengan nilai p value sebesar 0.001. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Self-awareness terhadap Kinerja SDM. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis pertama sehingga Self-awareness memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM dapat diterima.

2. Pengaruh Resiliensi terhadap Kinerja SDM

Hasil pengujian Resiliensi terhadap Kinerja SDM diperoleh nilai T statistiknya sebesar $6.421 >$ nilai t tabel = 1,97 dengan nilai p value sebesar 0.000. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Resiliensi terhadap Kinerja SDM. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis kedua sehingga Resiliensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM dapat diterima.

3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja SDM

Hasil pengujian Kepuasan kerja terhadap Kinerja SDM diperoleh nilai T statistiknya sebesar $2.723 >$ nilai t tabel = 1,97 dengan nilai p value sebesar 0.007. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja SDM. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis ketiga sehingga Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM dapat diterima.

4. Pengaruh Self-awareness terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian Self-awareness terhadap Kepuasan kerja diperoleh nilai T statistiknya sebesar $6.908 > \text{nilai } t \text{ tabel} = 1,97$ dengan nilai p value sebesar 0.000. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Self-awareness terhadap Kepuasan kerja. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis keempat sehingga Self-awareness memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja dapat diterima.

5. Pengaruh Resiliensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian Resiliensi terhadap Kepuasan kerja diperoleh nilai T statistiknya sebesar $8.292 > \text{nilai } t \text{ tabel} = 1,97$ dengan nilai p value sebesar 0.000. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Resiliensi terhadap Kepuasan kerja. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis keempat sehingga Resiliensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja dapat diterima.

4.2.5 R Square

Pengujian R-squared (R^2) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur tingkat Goodness of Fit suatu model struktural. Nilai R-squared (R^2) dipergunakan untuk mengukur seberapa besar variabel laten endogen yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (dalam penelitian ini adalah variabel dependen dan mediasi) dijelaskan oleh variabel laten eksogen yang merupakan variabel independen.

Variabel	Nilai R-Square
Kepuasan Kerja	0.804
Kinerja Anggota	0.791

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pengujian R square diketahui bahwa nilai R square untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,804 atau dengan kata lain bahwa variabel Self-awareness dan resiliensi dapat menerangkan variasi variabel Kepuasan Kerja sebesar 80,4% dan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pengujian R square diketahui bahwa nilai R square untuk variabel Kinerja Anggota sebesar 0.791 atau dengan kata lain bahwa variabel self awareness dan Resiliensi serta kepuasan kerja dapat menerangkan variasi variabel Kinerja Anggota sebesar 79,1% dan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Self-awareness terhadap Kinerja Anggota

Hasil analisis Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa Self-awareness berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota, hal tersebut terbukti dengan nilai original sample positif dan P value sebesar 0,001. Karena nilai $0,001 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa Self-awareness mempengaruhi Kinerja Anggota secara positif dan signifikan.

Self-awareness menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota Polres Metro Tangerang Kota hasil ini menegaskan bahwa kesadaran diri memiliki dampak positif yang berarti. Anggota yang memiliki tingkat self-

awareness yang tinggi cenderung lebih mampu mengevaluasi diri dan memahami perasaan serta perilaku mereka sendiri, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Kesadaran ini mendorong anggota untuk menjalankan tugas dengan lebih profesional, memahami dampak tindakan mereka, dan berkomunikasi dengan lebih baik.

Dengan kemampuan anggota dalam memahami diri, penyusunan tujuan hidup, pembangunan relasi, penyeimbangan kebutuhan, pembangunan nilai-nilai keberagaman dan pengembangan control diri maka anggota mampu meningkatkan Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu dan Komitmen kerja.

Dalam konteks Polres Metro Tangerang Kota, dengan peningkatan kesadaran diri setiap anggota bahwa tugas merupakan kewajiban yang harus diselesaikan dengan sebaik baiknya sesuai nilai nilai keberagaman maka setiap anggota harus mampu respons cepat terhadap pengaduan masyarakat dengan berbagai permasalahan yang berbeda, koordinasi antar unit yang solid, serta pelaksanaan tugas operasional yang berlandaskan pada prinsip kesejahteraan dan kepatuhan hukum. Kombinasi kemampuan personal dan profesional ini diharapkan menciptakan kinerja yang optimal dan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap institusi Polri.

Interval kepercayaan 95% yang berkisar antara 0,195 hingga 0,468 memperkuat keandalan hubungan ini. Artinya, meskipun ada variasi individual, pengaruh self-awareness terhadap kinerja tetap konsisten. Di lingkungan kerja seperti kepolisian, di mana ketepatan dalam menjalankan tugas sangat penting, kesadaran diri memungkinkan anggota untuk mengelola stres dan menjaga fokus

mereka. Hal ini menjadi modal penting dalam memastikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat, terutama dalam menghadapi situasi yang memerlukan refleksi cepat dan pengambilan keputusan yang tepat.

4.3.2 Pengaruh Resiliensi terhadap Kinerja Anggota

Hasil analisis Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa Resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota, hal tersebut terbukti dengan nilai original sample positif dan P value sebesar 0,000. Karena nilai $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa Resiliensi mempengaruhi Kinerja Anggota secara positif dan signifikan.

Resiliensi memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja anggota Polres Metro Tangerang Kota. Dengan path coefficient sebesar 0,483 dan p-value 0,000, ini menunjukkan bahwa ketangguhan mental dan kemampuan beradaptasi berperan penting dalam menunjang performa kerja. Anggota dengan tingkat resiliensi tinggi lebih mampu mengatasi tantangan, tekanan, dan situasi yang tidak terduga, menjaga kualitas kerja mereka tetap optimal. Ketangguhan ini memungkinkan anggota untuk bangkit kembali dari kondisi sulit dan terus memberikan yang terbaik dalam tugas mereka.

Dengan kemampuan anggota dalam pengendalian emosi, mampu memahami regulasi emosi, pengendalian dorongan, sikap optimis, mampu menganalisis sebab-akibat, Sikap empati dan Efikasi diri serta menjangkau maka anggota mampu meningkatkan Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu dan Komitmen kerja. Kualitas hubungan yang baik antara anggota dengan atasan di Polres Metro

Tangerang Kota menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas. Pengendalian emosi dan regulasi emosi memungkinkan anggota untuk tetap profesional dalam berinteraksi dengan atasan, terutama ketika menghadapi arahan atau kritik. Sikap optimis dan kemampuan menganalisis sebab-akibat membantu anggota memahami dan menjalankan proses dengan lebih efektif, sehingga menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, sikap empati memfasilitasi pemahaman yang lebih baik terhadap ekspektasi atasan, sementara efikasi diri meningkatkan kepercayaan anggota dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Kemampuan anggota untuk mengendalikan resiliensi akan memperkuat interaksi dengan atasan, menciptakan suasana kerja yang saling mendukung. Hubungan yang sehat ini tidak hanya meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, tetapi juga mendorong ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Dalam lingkungan kerja Polres Metro Tangerang Kota yang penuh dinamika, seperti pengelolaan keamanan wilayah dan pelayanan kepada masyarakat, kualitas resiliensi menjadi faktor kunci untuk memastikan koordinasi yang efisien dan tercapainya tujuan organisasi secara menyeluruh.

Interval kepercayaan 95%, yang berkisar antara 0,450 hingga 0,714, memperlihatkan keandalan yang tinggi dalam hubungan ini. Dalam konteks kepolisian, di mana situasi yang menuntut dan berisiko tinggi sering terjadi, resiliensi menjadi kunci dalam menjaga ketenangan dan ketanggapan. Ketika anggota mampu mempertahankan fokus dan kekuatan mental, mereka lebih siap

menjalankan tugas-tugas berat tanpa mengorbankan produktivitas atau moral kerja, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas keseluruhan dari tim.

4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Anggota

Hasil analisis Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota, hal tersebut terbukti dengan nilai original sample positif dan P value sebesar 0,007. Karena nilai $0,007 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Anggota secara positif dan signifikan.

Kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota, meskipun pengaruhnya tidak sekuat variabel self-awareness dan resiliensi. Dengan path coefficient sebesar 0,190 dan p-value 0,007, hasil ini menunjukkan bahwa anggota yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan bekerja dengan lebih baik.

Apabila anggota senang dengan pekerjaan, Kualitas hubungan dengan atasan sangat baik, Kenyamanan bersama rekan kerja dan kesempatan promosi karier terbuka lebar maka anggota mampu meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, Ketepatan waktu dan Komitmen kerja. Penerapan rasa senang dengan pekerjaan di Polres Metro Tangerang Kota dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan yang mendukung motivasi dan kepuasan kerja anggota. Salah satunya adalah menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung, sehingga anggota merasa dihargai dan diperhatikan. Pimpinan dapat memberikan dukungan moral maupun profesional melalui komunikasi yang terbuka dan jelas, serta memberikan

penghargaan atas pencapaian atau kontribusi yang baik. Selain itu, penyediaan fasilitas dan lingkungan kerja yang nyaman serta kegiatan pelatihan yang bersifat membangun dapat meningkatkan rasa nyaman dan kebanggaan dalam menjalankan tugas.

Pengembangan kepuasan kerja anggota juga dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja anggota menjadi lebih berkembang dan memiliki ruang untuk meningkatkan keterampilan dan akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Dengan demikian, rasa senang terhadap pekerjaan di Polres Metro Tangerang Kota dapat menciptakan iklim kerja yang produktif dan berkelanjutan, sehingga anggota dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam menjalankannya.

4.3.4 Pengaruh Self-awareness terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa Self-awareness berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hal tersebut terbukti dengan nilai original sample positif dan P value sebesar 0,000. Karena nilai $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa Self-awareness mempengaruhi Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan.

Self-awareness memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota, dengan path coefficient sebesar 0,417 dan p-value 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa anggota yang lebih sadar diri lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Self-awareness memungkinkan anggota untuk memahami kebutuhan mereka sendiri, mengelola emosi dengan lebih baik, dan

menjalankan tugas dengan keyakinan dan kejelasan. Kemampuan ini membantu mengurangi konflik internal dan meningkatkan kesejahteraan psikologis, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Dengan kemampuan anggota dalam Pemahaman diri, penyusunan tujuan hidup, pembangunan relasi, penyeimbangan kebutuhan, pembangunan nilai – nilai keberagaman, maka anggota semakin senang dengan pekerjaan, Kualitas hubungan dengan atasan semakin baik, kenyamanan bersama rekan kerja dan kesempatan promosi karier akan semakin baik.

Penerapan self awareness di Polres Metro Tangerang Kota sangat penting dimana pemahaman terhadap visi serta misi organisasi, penguatan hubungan antar relasi, keseimbangan dan kehidupan keberagaman pada setiap anggota diharapkan terus meningkatkan kesadaran diri, baik melalui pelatihan motivasi spiritual maupun pengalaman langsung, serta menerapkan etika dan integritas yang tinggi dalam setiap tindakan. Kerja sama tim yang solid juga menjadi bagian penting bagi setiap individu saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama. Dengan fokus pada kesadaran yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan cepat, tepat dan ramah maka meningkatkan rasa senang, kualitas hubungan dan berkembangnya nilai nilai keagamaan yang mampu meningkatkan kualitas kinerja internal dan juga memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap Polres Metro Tangerang Kota.

Interval kepercayaan 95%, yang berada antara 0,297 dan 0,538, menunjukkan keandalan pengaruh ini. Dalam konteks Polres Metro Tangerang Kota, di mana pekerjaan sering kali menuntut kesigapan dan kemampuan pengelolaan emosi yang baik, self-awareness membantu anggota merasa lebih

terkendali dan dihargai dalam peran mereka. Dengan tingkat self-awareness yang tinggi, anggota dapat beradaptasi dengan lebih baik dalam berbagai situasi, menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan merasakan kepuasan yang lebih besar dari pekerjaan mereka.

4.3.5 Pengaruh Resiliensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa Resiliensi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, hal tersebut terbukti dengan nilai original sample negatif dan P value sebesar 0,000. Karena nilai $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa Resiliensi mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Resiliensi memberikan pengaruh signifikan dan kuat terhadap kepuasan kerja, dengan path coefficient sebesar 0,512 dan p-value 0,000. Hasil ini menegaskan bahwa anggota yang memiliki ketangguhan mental tinggi lebih cenderung merasa puas dalam pekerjaan mereka. Resiliensi membantu anggota untuk tetap positif dan termotivasi meskipun menghadapi tekanan atau situasi sulit. Dengan mental yang tangguh, anggota lebih mampu mengatasi hambatan dengan kepala dingin, sehingga menciptakan pengalaman kerja yang lebih memuaskan dan mengurangi kemungkinan stres berlebihan.

Dengan kemampuan anggota dalam pengendalian emosi, Regulasi emosi, Pengendalian dorongan, Sikap optimis, Analisis sebab-akibat, Sikap empati dan Efikasi diri serta menjangkau maka anggota maka anggota semakin senang dengan pekerjaan, Kualitas hubungan dengan atasan semakin baik, Kenyamanan Bersama rekan kerja dan Kesempatan promosi karier akan menjadi lebih baik.

Penerapan resiliensi di Polres Metro Tangerang Kota memerlukan pengendalian emosi, sikap optimis dan empati yang tinggi dari setiap anggota untuk melaksanakan tugas dengan integritas, profesionalisme, dan semangat pelayanan kepada masyarakat serta menjaga hubungan baik antar rekan kerja untuk menciptakan tim yang solid. Anggota yang memiliki resiliensi tinggi akan menghadapi tantangan pekerjaan dengan senang dan Kerjasama hubungan antara teman semakin kuat berkontribusi dalam program-program yang mendukung kualitas pelayanan publik. Dengan demikian, Polres Metro Tangerang Kota dapat menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi masyarakat serta meningkatkan efektivitas dalam menjaga keamanan dan perdamaian di wilayah tersebut.

Interval kepercayaan 95%, yang berkisar dari 0,383 hingga 0,628, memperkuat keandalan hubungan ini. Dalam lingkungan kerja yang penuh dengan tantangan seperti Polres Metro Tangerang Kota, ketangguhan mental menjadi elemen penting untuk kesejahteraan emosional dan kepuasan kerja. Anggota yang memiliki resiliensi tinggi dapat menjaga semangat dan optimisme, yang tidak hanya mendukung kinerja mereka tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan harmonis bagi rekan-rekan mereka dan menyenangkan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. **Self-awareness** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Anggota**. Memberikan pengertian bahwa semakin baik kesadaran setiap anggota dalam memahami diri sendiri maka kinerja anggota pada Polres Metro Tangerang Kota akan semakin baik bahkan meningkat.
2. **Resiliensi** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Anggota**. Memberikan pengertian bahwa semakin baik anggota untuk beradaptasi dan bertahan dalam situasi sulit seperti menjaga mental, perilaku, dan mengontrol emosi maka kinerja anggota pada Polres Metro Tangerang Kota akan semakin baik bahkan meningkat.
3. **Kepuasan Kerja** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Anggota**. Memberikan pengertian bahwa semakin puas dan senang dalam bekerja dan berhubungan dengan rekan dan atasan maka kinerja anggota pada Polres Metro Tangerang Kota akan semakin baik bahkan meningkat.
4. **Self-awareness** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kepuasan Kerja**. Memberikan pengertian bahwa semakin baik anggota memahami diri sendiri secara menyeluruh maka kinerja Kepuasan Kerja anggota pada Polres Metro Tangerang Kota akan semakin baik.

5. **Resiliensi** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kepuasan Kerja**.

Memberikan pengertian bahwa semakin baik anggota untuk beradaptasi dan bertahan dalam situasi sulit, mampu menjaga mental, perilaku, dan mengontrol emosi maka kepuasan Kerja anggota pada Polres Metro Tangerang Kota akan semakin meningkat.

5.2 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dalam penelitian ini dapat diterapkan oleh instansi Kantor Kecamatan adalah sebagai berikut:

1. Polres Metro Tangerang Kota harus mengambil langkah strategis yang dapat diambil untuk pengembangan self-awareness atau kesadaran diri khususnya terkait setiap anggota harus memiliki tujuan hidup yang semakin terarah dengan orientasi keseimbangan tercapainya kebutuhan melalui pengembangan dan motivasi spiritual dengan kajian keagamaan secara berkelanjutan sehingga mampu meningkatkan kesadaran dalam mencapai tujuan hidup yang lebih baik melalui kegiatan bekerja di kepolisian . Tingkat kesadaran diri yang tinggi memungkinkan anggota untuk lebih memahami kekuatan, kelemahan, serta pengaruh emosinya dalam menghadapi tantangan kerja. Dengan program pengembangan diri yang berfokus pada peningkatan self-awareness, anggota organisasi dapat mengevaluasi kinerja mereka secara mandiri dan menyesuaikan perilaku agar selaras dengan tujuan organisasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas serta profesionalisme mereka dalam lingkungan kerja.

2. Polres Metro Tangerang Kota juga perlu mengembangkan ketangguhan atau resiliensi pada anggotanya. Resiliensi terutama pengembangan empaty penting untuk membantu anggota menghadapi tekanan dan stres kerja secara positif, terutama dalam lingkungan kerja yang penuh tantangan. Dengan pelatihan resiliensi yang terstruktur, anggota akan lebih siap mengelola emosi dan menyesuaikan diri saat menghadapi situasi sulit. Ketangguhan yang terbangun dari pelatihan ini memungkinkan mereka untuk tetap produktif, adaptif, dan termotivasi, yang mendukung stabilitas organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang sering berubah. Polres metro Tangerang perlua melakukan peningkatan empati antar anggota dengan menerapkan kebijaka yang fokus pada pembangunan budaya kerja yang saling menghargai. Hal ini bisa dilakukan melalui pelatihan keterampilan empati dan komunikasi efektif, serta penerapan sistem penghargaan untuk anggota yang menunjukkan empati tinggi dalam bekerja sama. Kepemimpinan yang empatik juga perlu dikembangkan, di mana pimpinan menjadi contoh dalam memperlakukan anggota dengan perhatian dan mendengarkan keluhan mereka. Selain itu, membangun ruang diskusi terbuka dan menyediakan program kesejahteraan fisik dan mental untuk anggota akan meningkatkan rasa saling memahami. Kegiatan sosial di luar tugas kepolisian dan kebijakan penyelesaian konflik dengan pendekatan yang empatik juga dapat mempererat hubungan antar anggota. Dengan kebijakan-kebijakan ini, Polres Metro Tangerang dapat

menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung kinerja serta kedisiplinan anggota.

3. Peningkatan kepuasan kerja juga menjadi fokus penting dalam meningkatkan kinerja anggota. Kepuasan kerja dapat didorong dengan menciptakan kenyamanan dalam terutama dalam membangun hubungan dengan rekan kerja dan kualitas interaksi antara antar tim anggota dan promosi karier dengan melakukan kebijakan menciptakan kenyamanan dalam bekerja antar anggota tim serta memberikan kesempatan promosi karier yang adil dan transparan. Untuk mencapainya, perusahaan dapat menerapkan beberapa kebijakan yang mendukung. Salah satunya adalah menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif, di mana komunikasi yang terbuka dan saling menghargai antar karyawan menjadi budaya yang diutamakan. Selain itu, kebijakan untuk memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan akan membantu karyawan merasa dihargai dan terus berkembang. Untuk promosi karier, perusahaan perlu memiliki sistem yang jelas, di mana promosi berdasarkan pada prestasi dan kemampuan, bukan faktor lainnya. Transparansi dalam proses evaluasi kinerja dan penghargaan yang adil juga sangat penting agar karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesempatan yang sama untuk maju. Dengan kebijakan-kebijakan tersebut, kepuasan kerja karyawan dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menjadi salah satu faktor penelitian ini kurang sempurna sehingga bisa menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan variabel yang sama dengan penelitian ini. Adapun yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Pertama, keterbatasan metodologis terkait desain penelitian, terutama dalam hal jenis dan sumber data, dapat mempengaruhi validitas eksternal dari temuan penelitian ini. Penggunaan metode atau sampel yang terbatas mungkin tidak sepenuhnya mewakili populasi yang lebih luas.
2. Kedua, penelitian ini tidak mencakup beberapa variabel yang mungkin berpengaruh, seperti faktor lingkungan eksternal, dinamika tim, dan dukungan manajerial spesifik, yang juga dapat memengaruhi hasil penelitian secara signifikan.
3. Ketiga, teknik pengumpulan data melalui kuesioner mungkin memiliki kelemahan tersendiri karena tergantung pada objektivitas responden. Beberapa responden mungkin memberikan jawaban yang kurang akurat atau tidak objektif, yang dapat menimbulkan bias dalam hasil.
4. Terakhir, temuan dalam penelitian ini bersifat khusus untuk konteks Polres Metro Tangerang Kota sehingga belum tentu dapat digeneralisasikan secara langsung pada institusi lain dengan karakteristik yang berbeda. Keterbatasan-keterbatasan ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi penelitian selanjutnya untuk memperbaiki metodologi, memperluas

cakupan variabel, dan mempertimbangkan metode pengumpulan data yang lebih beragam agar mencapai hasil yang lebih komprehensif .

5.4 Agenda Penelitian yang akan datang

Pada penelitian selanjutnya sebaiknya perlu menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kepemimpinan, budaya kerja, komitmen dan disiplin kerja dan sebagainya untuk menunjang hasil penelitian yang lebih baik di masa yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Firdaus, A., Rahmawati, D., & Prasetyo, A. (2023). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Anggota*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Goleman, D. (2018). *Kecerdasan Emosional: Mengapa Ini Lebih Penting Daripada IQ*. New York: Buku Bantam.
- Halizah, N (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Available at <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie> *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 2023, 387-394
- Handriyani. R. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru Sudirman Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dayasaing* Volume 25 No.2 Desember 2023 Website : <https://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/index>
- Hasanah, U. & Mujanah, S. (2020). The Effect Of Servant Leadership, Self-Awareness, And Competence On Organizational Commitment And Performance Of Employees Of Public Works In Bangkalan District. *Ekspektra : Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 4, Nomor 2, Hal. 136 – 146 ISSN 2549-3604 (Online), ISSN 2549-6972
- Hermawati, T., Sanjaya, V., & Febriana, WD (2022). *Indikator Kinerja SDM dalam Organisasi*. Yogyakarta: Andi Mengimbangi.
- Huda. N. S (2023). Pengaruh Resiliensi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pondok Indah. *Jurnal Manajemen USNI* Volume 7 No 2 Februari 2023 P-ISSN : 2528-7044 E-ISSN : 2809-5103 DOI: <https://doi.org/10.54964/manajemen>
- Hudda, H., & Sitorus, G. (2022) Pengaruh Resiliensi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pondok Indah. *Jurnal Satya Mandiri : Manajemen & Bisnis*, Magister Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia. Vol.8 No.1. Mei 2022
- Iskandar. D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Anggota. *Jurnal JIBEKA* Volume 12, No 1 2018: 23 – 31

- Jackson, L., & Watkin, C. (2004). *Tenaga Kerja yang Tangguh: Cara Menginspirasi, Melibatkan, dan Mempertahankan Anggota Melalui Tempat Kerja Berbasis Teknologi*. New York: HarperCollins.
- Kurniawan, A., Setiawati, I., & Andayani, R. (2020). *Kinerja Anggota: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Larosa, P., Hamid, M., & Putro, MBS (2022). *Etos Kerja dalam Organisasi Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F. (2006). *Organisasi Perilaku*. Yogyakarta: Andi Mengimbangi.
- Maharani, D., & Mustika, R. (2016). *Kesadaran Diri dalam Perspektif Psikologi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marnisah, E. (2020). *Etos Kerja dalam Peningkatan Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Mitrohardjono, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mumpuni, A. (2018). *Kesadaran Diri dan Kinerja Anggota*. Yogyakarta: Andi Mengimbangi.
- Murdih, Nuraeni, Yusuf, M. (2024) *Determinan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Di Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan*.
- Nofitasari, E., & Anton, W. (2021). *Etos Kerja dan Kepuasan Anggota*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Nuari, T. (2016). *Ketahanan dalam Kehidupan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pramesrianto, A. & Amin, S. (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja terhadap kinerja anggota PT. *Jambi Media Grafika "Tribun Jambi"*. *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol.8. No.3, September– Desember 2020 ISSN: 2338-123X
- Putri, F., & Mujanah, S. (2023). Pengaruh Resiliensi, Etos Kerja Dan Self Awareness Terhadap Kinerja Anggota. *JIEMAS : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Syariah* p-ISSN 2827-9395 DOI Edisi : doi.org/10.55883/jiemas.v2i3
- Putri, GA, & Afandi, P. (2023). *Kepuasan Kerja: Teori dan Implementasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Putri, M. & Lukiyana. (2023). Pengaruh Self Awareness dan Organizational Citizenship Behavior pada Kinerja Anggota yang Dimoderasi Efektivitas

- Organisasi. *Journal of Management and Business Review* Volume 20, Nomor 1 (2023) Hal: 68-80
- Qowimah, N., Rizki, F., & Tonnisen, Inggris (2021). *Kesadaran Diri dalam Psikologi Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rambut, JF, Hitam, WC, Babin, BJ, & Anderson, RE (2019). *Analisis Data Multivariat (edisi ke-8)*. Sungai Saddle Atas: Pendidikan Pearson.
- Rambut, JF, Hitam, WC, Babin, BJ, & Anderson, RE (2020). *Analisis Data Multivariat (Edisi ke-7)*. Sungai Saddle Atas: Pendidikan Pearson.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Saputra, B., & Siswanti, Y. (2022). *Kesadaran Diri dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Setiawati, I., & Andayani, R. (2020). *Kinerja Anggota dalam Perspektif Manajemen*. Yogyakarta: Andi Mengimbangi.
- Sitinjak, T. (2021). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supiyanto. Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja. *Jurnal Economia*, Volume 11, Nomor 2, Oktober 2015
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tonnisen, UK, & Mei Le, R. (2020). *Resiliensi dalam Konteks Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Widati. A. & Muafi (2020). Analisis Pengaruh Makna Kerja dan Resiliensi Terhadap Intention To Leave yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi* ISSN: 2622-0733
- Wijaya, A., & Fauji, M. (2021). *Manajemen Kinerja Anggota*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusrin, N., & Kurniaty, D. (2023). *Ketahanan dan Efektivitas Kinerja Anggota*. Yogyakarta: Andi Mengimbangi.
- Saputra. B., & Siswanti, Y. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Self-Awereness Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterikatan Kerja. *JIMKES Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* Vol. 10 No. 2, 2022 pp. 225-234 IBI Kesatuan ISSN 2337 – 7860 E-ISSN 2721 – 169X DOI: 10.37641/jimkes.v10i2.1317