

PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI YANG DITERIMA DAN PEMENUHAN KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PERSONIL KEPOLISIAN

Proposal Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen

Disusun oleh :

Tuti Elfi

NIM 20402400369



**MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2025**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI YANG DITERIMA DAN PEMENUHAN KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PERSONIL KEPOLISIAN

Disusun oleh :

**Tuti Elfi
NIM 20402400369**



LEMBAR PENGUJIAN

PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI YANG DITERIMA DAN PEMENUHAN KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PERSONIL KEPOLISIAN

Disusun oleh:

Tuti Elfi

NIM 20402400369

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal Mei 2025



Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen tanggal Mei 2025.

Ketua Program Pascasarjana


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

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Tuti Elfi
NIM : NIM 20402400369
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Persepsi Dukungan Organisasi Yang Diterima Dan Pemenuhan Kontrak Psikologis Terhadap Kesejahteraan Psikologis Personil Kepolisian“, merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.



LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

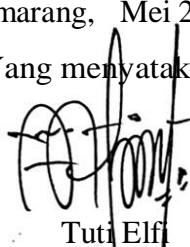
Nama : Tuti Elfi
NIM : NIM 20402400369
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul: "Persepsi Dukungan Organisasi Yang Diterima Dan Pemenuhan Kontrak Psikologis Terhadap Kesejahteraan Psikologis Personil Kepolisian" dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-ekslusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti 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, Mei 2025

Yang menyatakan



Tuti Elfi

NIM 20402400369

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran persepsi dukungan organisasi yang dirasakan dan pemenuhan kontrak psikologis terhadap kesejahteraan psikologis Sumber Daya Manusia (SDM) di Biro SDM Polda Kepulauan Riau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SDM di Biro SDM Polda Kepulauan Riau sebanyak 73 personil, yang sekaligus menjadi sampel penelitian melalui teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket tertutup yang disusun dalam skala interval 1-5, mulai dari pernyataan sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kuat persepsi dukungan yang diberikan organisasi, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis SDM. Selain itu, dukungan organisasi juga terbukti secara signifikan memengaruhi pemenuhan kontrak psikologis, yang mencerminkan adanya peningkatan keseimbangan dan keadilan dalam hubungan kerja. Selanjutnya, pemenuhan kontrak psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis, yang berarti semakin terpenuhi harapan dan kesepakatan kerja secara psikologis, maka SDM akan lebih mampu menyesuaikan diri, mengelola lingkungan, dan merasa lebih sejahtera secara mental. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam penguatan strategi manajemen SDM, khususnya dalam membangun hubungan kerja yang sehat dan produktif.

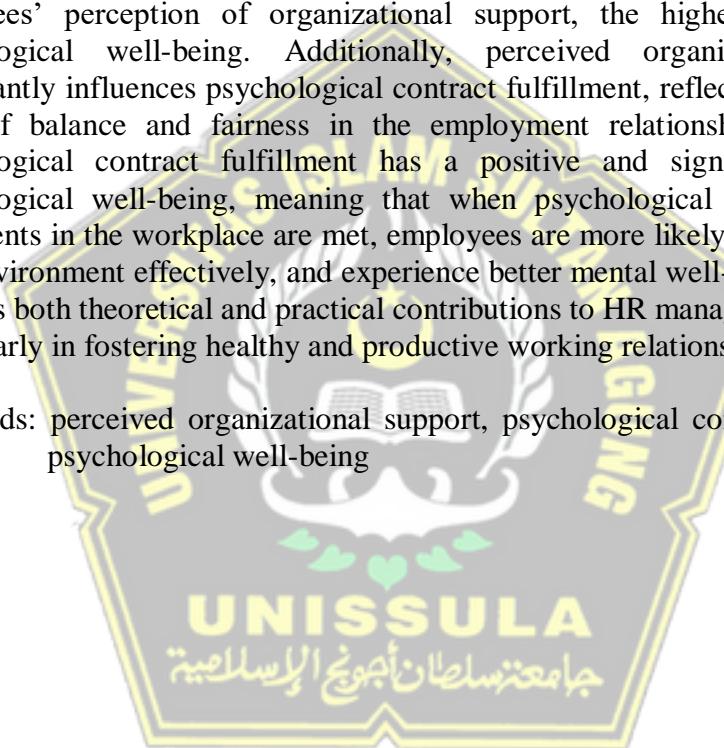
Kata kunci: persepsi dukungan organisasi, pemenuhan kontrak psikologis, kesejahteraan psikologis

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of perceived organizational support and psychological contract fulfillment on the psychological well-being of human resources (HR) at the Human Resources Bureau of the Riau Islands Regional Police. The research adopts a quantitative approach using explanatory research design. The population in this study consists of all HR personnel at the HR Bureau of the Riau Islands Regional Police, totaling 73 individuals, all of whom were included as the research sample through a census technique. Data was collected using a closed-ended questionnaire based on a 5-point Likert scale ranging from "strongly disagree" to "strongly agree." The collected data was analyzed using the Partial Least Square (PLS) method.

The results show that perceived organizational support has a positive and significant effect on psychological well-being. This indicates that the stronger the employees' perception of organizational support, the higher their level of psychological well-being. Additionally, perceived organizational support significantly influences psychological contract fulfillment, reflecting an improved sense of balance and fairness in the employment relationship. Furthermore, psychological contract fulfillment has a positive and significant effect on psychological well-being, meaning that when psychological expectations and agreements in the workplace are met, employees are more likely to adapt, manage their environment effectively, and experience better mental well-being. This study provides both theoretical and practical contributions to HR management strategies, particularly in fostering healthy and productive working relationships.

Keywords: perceived organizational support, psychological contract fulfillment, psychological well-being



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji bagi Allah Tuhan Semesta Alam Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan berbagai rahmat, anugrah, hidayah dan karunia-Nya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta sahabat dan keluarganya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Persepsi Dukungan Organisasi Yang Diterima Dan Pemenuhan Kontrak Psikologis Terhadap Kesejahteraan Psikologis Personil Kepolisian”.

Penyusunan Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan derajat magister pada Program Pascasarjana (S-2) Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung.

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

1. Prof Dr. Heru Sulistyo, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang juga selaku Dosen Pengaji yang telah dengan sangat sabar memberikan ilmu yang sangat bermanfaat, memberikan bimbingan dengan penuh komunikatif, kesabaran, semangat dan keteladanan.
2. Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang juga selaku Dosen Pengaji yang telah dengan sabar memberikan ilmu yang bermanfaat dan sebagai inspirasi dalam pembelajaran.
3. Dr. Drs. Marno Nugroho, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu serta membimbing penulis serta senantiasa memberikan masukan yang berperan besar dalam kelancaran penyelesaian tugas akhir ini.
4. Para Dosen pada Program Pascasarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu kepada penulis.
5. Segenap pengurus dan staf karyawan Program Pascasarjana (S-2) Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang secara langsung maupun tidak langsung telah banyak membantu selama mengikuti pendidikan.
6. Suami tercinta dan anak-anak tersayang yang selalu memberikan do'a dan dukungannya kepada penulis sehingga dapat memberikan semangat dalam menyelesaikan penelitian tesis.
7. Terima kasih yang tidak terhingga kepada mama tercinta yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang dan do'a yang tiada henti.
8. Kepala Biro Sumber Daya Manusia Polda Kepri beserta rekan – rekan di Biro Sumber Daya Manusia Polda Kepri yang tidak dapat penulis sebutkan satu

- persatu yang telah membantu dan memberikan petunjuk serta saran dalam penyusunan tesis ini.
9. Rekan-rekan Kelas 80E MM yang telah bersama-sama berjuang dan belajar menyelesaikan studi S2 ini.
 10. Semua pihak dan handai taulan, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dan berkontribusi selama proses studi dan penyusunan tesis ini.

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

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh



Daftar Isi

Halaman Judul	i
LEMBAR PENGUJIAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
Daftar Isi.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Permasalahan	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Kesejahteraan Psikologis / Psychological Well-being	8
2.2. Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan (Perceived Organizational Support).....	10
2.3. Pemenuhan Kontrak Psikologis (Psychological Contract Fullfillment)	11
2.4. Hubungan Antar Variabel dan Hasil penelitian Terdahulu	13
2.5. Model Empirik Penelitian.....	16
BAB III METODE PENELITIAN	17
3.1 Jenis Penelitian.....	17
3.2 Populasi dan Sampel.....	17
3.3 Jenis dan Sumber Data	18
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	18
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	19
3.6 Metode Analisis Data	20
3.6.1 Analisis Deskriptif Variabel.....	20

3.6.2	Analisis Uji Partial Least Square.....	21
3.6.3	Analisa model Partial Least Square	22
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		31
4.1.	Deskripsi Responden	31
4.2.	Analisis Deskriptif Data Penelitian	34
4.3.	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	36
4.3.1.	Convergent Validity.....	37
4.3.2.	Discriminant Validity.....	40
4.3.3.	Uji Reliabilitas	43
4.3.4.	Uji Multikolinieritas	45
4.4.	Pengujian Goodness of Fit	46
4.5.	Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....	48
4.5.1.	Analisis Pengaruh Langsung	49
4.5.2.	Analisis Pengaruh Tidak Langsung Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima terhadap Kesejahteraan Psikologis melalui mediasi pemenuhan kontrak psikologis	52
4.6.	Pembahasan.....	54
BAB V PENUTUP		61
5.1.	Kesimpulan Hasil Penelitian.....	61
5.2.	Implikasi Teoritis	62
5.3.	Implikasi Praktis.....	63
5.4.	Limitasi Penelitian.....	65
5.5.	Agenda Penelitian Mendatang	66
Daftar Pustaka		68
Lampiran 1 Kuestioner.....		72
Lampiran 2. Deskripsi Responden.....		76
Lampiran 3. Analisis Deskriptif Data Variabel Penelitian.....		76
Lampiran 4. Full Model PLS		78
Lampiran 5. Outer Model (Model Pengukuran)		79
Lampiran 6. Uji Kesesuaian Model (Goodness of fit)		81
Lampiran 7. Inner Model (Model Struktural)		82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kepolisian sebagai institusi yang memegang peranan strategis dalam meningkatkan keamanan dan ketertiban masyarakat, memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga stabilitas nasional dan mengembangkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan (Arif, 2021). Dalam beberapa tahun terakhir, organisasi kepolisian telah mengalami beberapa perubahan, termasuk peningkatan teknologi dan penggunaan metode baru dalam pengawasan dan penindakan. Namun, perubahan tersebut juga dapat membawa tantangan baru bagi personil kepolisian, seperti tekanan dan stress yang lebih besar, serta keterbatasan resources dan dukungan (Ulil Anshar & Setiyono, 2020).

Personil kepolisian merupakan salah satu kelompok profesional yang menghadapi tantangan pekerjaan tinggi, mulai dari risiko keselamatan hingga tekanan psikologis yang signifikan. Lingkungan kerja yang penuh tekanan ini menuntut organisasi untuk memastikan kesejahteraan atau *well-being* personil sebagai prioritas utama. *Well-being* personil mencakup keseimbangan fisik, mental, dan emosional yang memungkinkan individu berfungsi secara optimal dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Salah satu faktor penting yang dapat mendukung *well-being* adalah dukungan organisasi (Caesens et al., 2017). Dukungan organisasi mengacu pada sejauh mana personil merasa bahwa institusi menghargai kontribusi mereka, peduli terhadap

kesejahteraan mereka, dan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif. Dukungan ini dapat berupa akses ke sumber daya yang memadai, kebijakan yang fleksibel, hingga layanan konseling dan Kesehatan (Caesens et al., 2016). Ketika personil merasa didukung, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan dan komitmen yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Dukungan organisasi merujuk pada tingkat kemampuan organisasi untuk memberikan *support* dan *resources* yang cukup kepada SDMnya, sehingga personil dapat bekerja secara efektif dan efisien (Shi & Gordon, 2020). Dukungan organisasi yang adekuat dapat mempengaruhi *wellbeing* personil kepolisian melalui beberapa cara (Caesens et al., 2017). Salah satunya adalah melalui *provision of resources*, seperti pelatihan, peralatan, dan fasilitas yang diperlukan untuk menjalankan tugas (Caesens et al., 2016). Dengan demikian, setiap individu dalam organisasi dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan meningkatkan kinerja. Selain itu, dukungan organisasi juga dapat melalui *provision of support*, seperti *mentorship*, *coaching*, dan *feedback* yang konstruktif (Chen et al., 2020). Dengan demikian, individu dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi tekanan dan stress yang dihadapi.

Terdapat perbedaan hasil temuan dalam penelitian-penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara *perceived organizational support* dan *employee well-being*. Penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhani & Mubarak, 2023) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee well-being*. Sebaliknya, hasil berbeda ditunjukkan oleh (Dwi

Pebrio & Mulyana, 2024) yang menemukan bahwa *perceived organizational support* justru berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee well-being*. Perbedaan ini menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*) yang perlu ditelusuri lebih lanjut, sehingga pemenuhan kontrak psikologis dalam penelitian ini diajukan sebagai pemediasi.

Selain dukungan organisasi, kontrak psikologis juga memainkan peran penting dalam menjaga *well-being* SDM (van der Vaart et al., 2015). Kontrak psikologis mengacu pada harapan tidak tertulis antara organisasi dan personil mengenai tanggung jawab, penghargaan, dan keseimbangan hubungan kerja. Ketika organisasi memenuhi harapan ini—misalnya, melalui pengakuan atas kinerja, pemberian insentif yang sesuai, atau keadilan dalam pengambilan keputusan—personil merasa dihargai, yang dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Sebaliknya, pelanggaran kontrak psikologis dapat menyebabkan rasa frustrasi, ketidakpuasan, dan burnout (Hamilton & von Treuer, 2012).

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

Psychological contract, merujuk pada persepsi personil tentang apa yang diperkirakan organisasi akan memberikan kepada mereka sebagai imbalan atas kontribusi dan dedikasinya (Hamilton & von Treuer, 2012). Kontrak psikologis adalah aspek yang sangat penting dalam kepuasan kerja dan kesejahteraan. Kontrak ini merujuk pada kesepakatan tak tertulis antara polisi dan organisasinya, yang menentukan syarat-syarat kerja, termasuk hadiah-hadiah yang dapat diterima oleh polisi dalam return untuk kerja keras dan dedikasinya (Estreder et al., 2020). Ketika kontrak ini dipenuhi, individu merasa dihargai, dihormati, dan dikagumi, sehingga meningkatkan tingkat kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen (Herrera & De Las Heras-Rosas, 2021). Sebaliknya, ketika kontrak ini tidak dipenuhi atau dirusak, individu mungkin merasa frustrasi, demotivasi, dan tidak puas hati, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mereka dan kinerja keseluruhan (Herrera & De Las Heras-Rosas, 2021).

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

ada hubungan, yang dapat memiliki akibat serius bagi kesehatan mental dan kesejahteraan seorang polisi.

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

1.2. Perumusan Permasalahan

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terkait peran *perceived organizational support* dan *employee well-being* maka dapat di susun permasalahan penelitian dalam penelitian ini yaitu “peran persepsi dukungan organisasi yang dirasakan dan pemenuhan kontrak psikologis terhadap kesejahteraan psikologis SDM pada Biro SDM Polda Kepulauan Riau”. Sehingga dengan demikian permasalahan penelitian yang muncul adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh rsepsi dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kesejahteraan psikologis?
- 2) Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi yang dirasakan terhadap pemenuhan kontrak psikologis?
- 3) Bagaimana pengaruh pemenuhan kontrak psikologis terhadap kesejahteraan psikologis?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti peran peran persepsi dukungan organisasi yang dirasakan dan pemenuhan kontrak psikologis terhadap kesejahteraan psikologis SDM pada Biro SDM Polda Kepulauan Riau dengan rincian sebagaimana berikut :

- 1) Menganalisis dan mendeskripsikan secara empiris pengaruh rsepsi dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kesejahteraan psikologis.
- 2) Menganalisis dan mendeskripsikan secara empiris pengaruh rsepsi dukungan organisasi yang dirasakan terhadap pemenuhan kontrak psikologis.
- 3) Menganalisis dan mendeskripsikan secara empiris pemenuhan kontrak psikologis terhadap kesejahteraan psikologis.

1.4. Manfaat Penelitian

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

1. Kontribusi pada Teori. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori tentang rsepsi dukungan organisasi yang dirasakan, pemenuhan kontrak psikologis, dan kesejahteraan psikologis. Dengan menganalisis pengaruh-pengaruh ini secara empiris, penelitian dapat memperkaya pemahaman kita tentang dinamika dalam organisasi yang spesifik seperti instansi kepolisian.

2. Implikasi Manajerial dan Praktis.
 - a. Bagi Organisasi. Temuan dari penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan kebijakan organisasi yang lebih efektif, baik dalam hal pemenuhan kontrak psikologis, manajemen kinerja, maupun pengelolaan kesejahteraan personil.
 - b. Bagi peneliti yang akan datang. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan metodologi penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kesejahteraan Psikologis / Psychological Well-being

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

Kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai kondisi yang ditandai dengan sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain, kemampuan mengatur tingkah laku dan membuat keputusan sendiri, menjadikan hidup lebih bermakna, menyesuaikan diri dengan lingkungan, menentukan tujuan hidup, serta mengembangkan potensi diri (Cassar & Buttigieg, 2015).

Sedangkan (Nida Nafees & Musaddiq Jahan, 2017) mengartikan kesejahteraan psikologis sebagai evaluasi terhadap bidang-bidang kehidupan tertentu seperti kehidupan, keluarga, dan masyarakat, atau seberapa baik seseorang menjalankan perannya dan meramalkan kesejahteraannya.

Kundi et al., (2020) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis adalah kebahagiaan terhadap perspektif hidup yang menumbuhkan perasaan bahagia dalam kehidupan individu. Pandangan ini sejalan dengan (David et

al., 2024) yang menyebutkan bahwa kesejahteraan psikologis mencakup kesejahteraan fisik, mental, dan spiritual yang optimal.

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

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

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

6. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*): Terus mengembangkan diri dan mencapai potensi maksimal.

Kesejahteraan psikologis ditandai dengan perasaan bahagia, kepuasan hidup, dan rendahnya gejala depresi, merujuk pada perasaan individu mengenai aktivitas hidup sehari-hari, mulai dari kondisi mental negatif seperti kecemasan hingga kondisi mental positif seperti aktualisasi diri (Obrenovic et al., 2020).

Sehingga disimpulkan bahwa Kesejahteraan psikologis personil polisi adalah kondisi mental yang mencakup kepuasan hidup, perasaan bahagia, dan kemampuan mengatasi stres serta tantangan, yang ditandai dengan penerimaan diri, hubungan positif, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi (Ryff et al., 1995).

2.2. Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support*)

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

Ridwan et al., (2020) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi mencakup pandangan pegawai tentang seberapa penting

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

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

2.3. Pemenuhan Kontrak Psikologis (*Psychological Contract Fulfillment*)

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

fondasi yang berpengaruh dan relevan bagi penelitian-penelitian selanjutnya mengenai kontrak psikologis.

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

Duran et al., (2021) menguraikan kontrak psikologis sebagai kontrak implisit antara individu dan organisasi yang menentukan harapan dari kedua belah pihak dalam hubungan kerja, mencakup aspek saling memberi dan menerima. Kamau et al., (2021) menambahkan bahwa kontrak psikologis adalah serangkaian harapan tidak tertulis antara anggota organisasi dan manajemen, atau pihak lain yang mewakili organisasi. Collins & Beauregard, (2020) mengidentifikasi tiga dimensi dalam kontrak psikologis: *transactional contract*, *relational contract*, dan *balanced contract*.

1. *Transactional contract* berfokus pada pertukaran ekonomi yang jelas dan terbatas dalam waktu.
2. *Relational contract* mencakup pertukaran yang lebih bersifat emosional dan jangka panjang.

3. *Balanced contract* menggabungkan elemen-elemen dari kedua jenis kontrak tersebut, mencakup aspek ekonomi dan emosional dalam hubungan kerja.

Sehingga disimpulkan bahwa Kontrak psikologis personil kepolisian adalah kesepakatan tidak tertulis antara personil dan organisasi yang mencakup harapan, kewajiban, dan persepsi timbal balik mengenai kontribusi dan dukungan dalam konteks kerja. Indicator yang digunakan adalah menurut Collins & Beauregard, (2020) yang mengidentifikasi tiga dimensi dalam kontrak psikologis: *transactional contract*, *relational contract*, dan *balanced contract*.

2.4. Hubungan Antar Variabel dan Hasil penelitian Terdahulu

- 2.4.1. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan terhadap Kesejahteraan Psikologis

Penelitian telah menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan (POS) memiliki pengaruh positif terhadap berbagai aspek kesejahteraan karyawan (Caesens et al., 2019). Hasil dari model linier hierarkis menunjukkan bahwa POS mingguan memprediksi secara positif keterlibatan kerja mingguan karyawan, yang pada gilirannya memprediksi peningkatan kesejahteraan mingguan karyawan (Caesens et al., 2016). Selain itu, penelitian oleh (Caesens et al., 2017) menemukan bahwa POS dapat memprediksi peningkatan kesejahteraan karyawan. Dukungan organisasi yang dirasakan juga menunjukkan hubungan positif yang

signifikan dengan tiga indikator kesejahteraan menurut penelitian (Meyers et al., 2019).

Analisis regresi logistik menunjukkan bahwa dukungan yang dirasakan dari rekan kerja, dukungan yang diterima dari rekan kerja, ekstroversi, dan stabilitas emosional secara signifikan memprediksi kesejahteraan psikologis (Jackman et al., 2020). Berdasarkan temuan temuan ini, hipotesis yang diajukan adalah bahwa dukungan organisasi yang dirasakan secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan karyawan.

H1 : Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis

2.4.2. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan terhadap Pemenuhan Kontrak Psikologis.

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

Selain itu, penelitian oleh (Shi & Gordon, 2020) mengkaji dukungan organisasi yang dirasakan (POS) dan dukungan atasan yang dirasakan (PSS) secara bersamaan untuk mengeksplorasi mana yang lebih penting dalam mempengaruhi kontrak psikologis (PC) dan keterlibatan kerja karyawan di

sektor perhotelan. Berdasarkan temuan-temuan ini, hipotesis yang diajukan adalah bahwa dukungan organisasi yang dirasakan secara signifikan mempengaruhi pemenuhan kontrak psikologis.

H2 : Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pemenuhan kontrak psikologis

2.4.3. Pengaruh Pemenuhan Kontrak Psikologis terhadap Kesejahteraan Psikologis

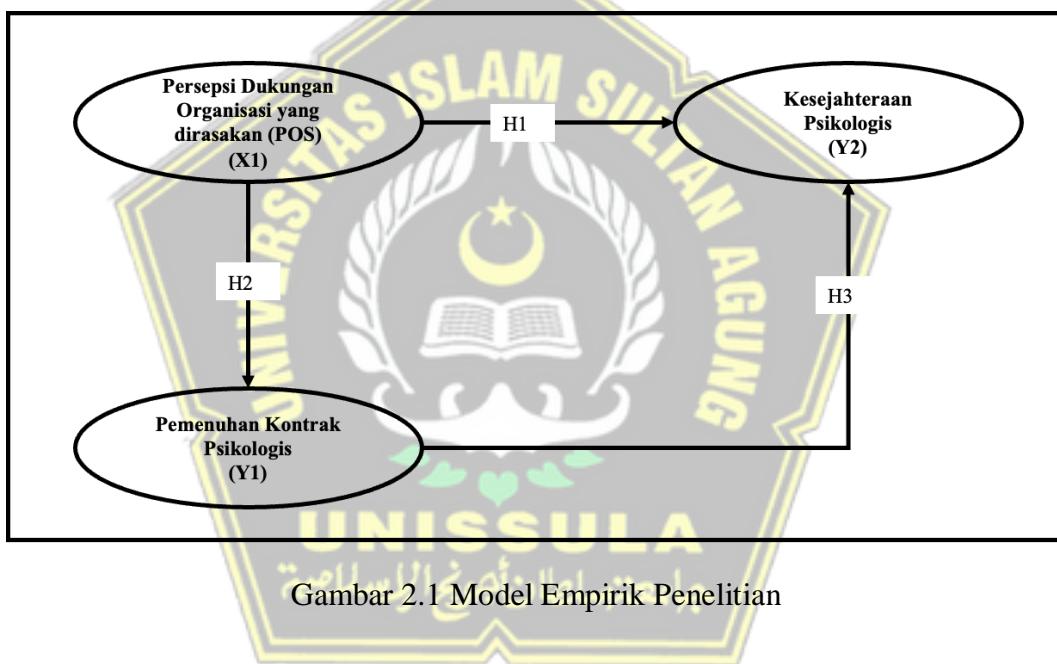
Berbagai penelitian telah menunjukkan hubungan signifikan antara pelanggaran kontrak psikologis dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan. (Collins & Beauregard, 2020) menemukan bahwa pelanggaran kontrak psikologis berhubungan secara signifikan dengan penurunan kepuasan kerja dan kesejahteraan. Selain itu, studi oleh (Morsch et al., 2020) mendukung adanya hubungan negatif antara pelanggaran kontrak psikologis dan kesejahteraan karyawan.

Sementara itu, penelitian (Ahmad et al., 2018) mengungkapkan bahwa variabel dukungan organisasi berkorelasi signifikan dengan kesejahteraan. Di sisi lain, penelitian oleh (van der Vaart et al., 2015) menunjukkan bahwa kontrak psikologis berkorelasi positif dengan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan temuan-temuan ini, hipotesis yang diajukan adalah bahwa dukungan organisasi dan pemenuhan kontrak psikologis secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan personel kepolisian.

H3 : pemenuhan kontrak psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis

2.5. *Model Empirik Penelitian*

Model empiric yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagaimana gambar 2.1 berikut.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian *eksplanatory research* yang bersifat asosiatif, yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengujian hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Dalam hal ini adalah menguji pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan; Pemenuhan Kontrak Psikologis dan Kesejahteraan Psikologis.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh SDM di Biro SDM Polda Kepulauan Riau sebanyak 73 personil.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan obyek yang diteliti. Penarikan sampel ini didasarkan bahwa dalam suatu penelitian ilmiah tidak ada keharusan atau tidak mutlak semua populasi harus diteliti secara keseluruhan tetapi dapat dilakukan sebagian saja dari

populasi tersebut. Teknik sampling sensus adalah metode pengambilan sampel di mana seluruh populasi atau keseluruhan elemen yang ada di dalam suatu populasi diikutsertakan dalam penelitian atau survei. Dengan kata lain, teknik ini melibatkan pengambilan data dari setiap anggota populasi, bukan hanya sebagian kecil dari populasi. Sehingga dalam penelitian ini sample yang dimaksud adalah seluruh SDM di Biro SDM Polda Kepulauan Riau sebanyak 73 personil.

3.3 *Jenis dan Sumber Data*

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan skunder. Data primer data yang diperoleh langsung dari obyeknya (Widodo, 2017). Data primer studi adalah mencakup : Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan; Pemenuhan Kontrak Psikologis dan Kesejahteraan Psikologis. . Data skunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Data tersebut meliputi data kinerja, jumlah personil, dan lainnya terkait dengan penelitian ini.

3.4 *Metode Pengumpulan Data*

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

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden yaitu terkait variable penelitian yaitu Persepsi Dukungan Organisasi yang

dirasakan; Pemenuhan Kontrak Psikologis dan Kesejahteraan Psikologis. Pengukuran variable penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner secara personal (*Personality Questionnaires*). Data dikumpulkan dengan menggunakan angket tertutup. Interval pernyataan dalam penelitian ini adalah 1-5 dengan pernyataan jankarnya Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS).

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

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

2. Data Sekunder

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

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

3.5 *Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel*

Variabel penelitian ini mencakup Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan; Pemenuhan Kontrak Psikologis dan Kesejahteraan Psikologis. Adapun masing-masing indikator Nampak pada table 3.1 berikut.

Table 3.1
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan / <i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	1. penghargaan 2. kepedulian 3. kesejahteraan	(Robbins, S. P., & Judge, 2013)
2.	Pemenuhan Kontrak Psikologis (<i>Psychological Contract Fulfillment</i>)	1. Kontrak transaksional, 2. Kontrak relasional 3. Kontrak keseimbangan	Collins & Beauregard, (2020)
3.	Kesejahteraan Psikologis. (<i>Psychological well-being</i>)	1. Penerimaan Diri, 2. Hubungan Positif, 3. Otonomi, 4. Penguasaan Lingkungan, 5. Tujuan Hidup, 6. Pertumbuhan Pribadi.	(Ryff et al., 1995)

3.6 **Metode Analisis Data**

3.6.1 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian (Umar, 2012). Dalam hal ini dilakukan dengan menggunakan analisa non statistic untuk menganalisis data kualitatif, yaitu

dengan membaca tabel-tabel, grafik / angka-angka berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel penelitian kemudian dilakukan uraian dan penafsiran.

3.6.2 Analisis *Uji Partial Least Square*

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

Tujuan penggunaan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten, variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat bersadarkan bagaimana *inner model* (model structural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS (Partial Least Square) dapat dikategorikan sebagai berikut: Kategori pertama, adalah

weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten.

Kedua mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*).

Kategori ketiga adalah berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, PLS (*Partial Least Square*) menggunakan proses iterasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

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

3.6.3 Analisa model *Partial Least Square*

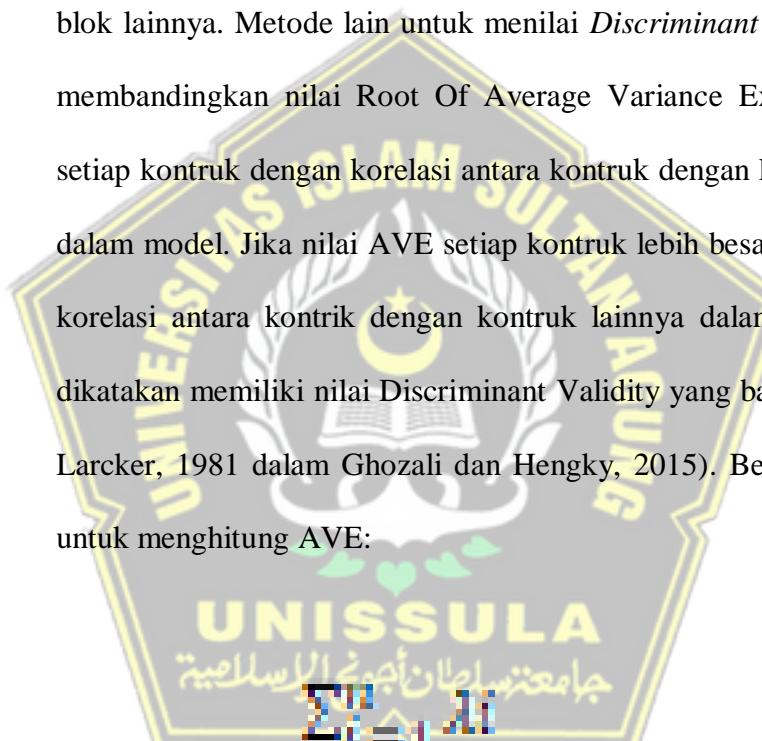
Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

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

2. *Discriminant Validity*

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



Keterangan :

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

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

3. Validitas Konvergen

Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrument yang berbeda yang mengjur konstruk yang mana mempunyai korelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item atau skor jomponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. (Hair et al, 2016) mengemukakan bahwa rule of thumb yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah ± 30 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, untuk loading ± 40 dianggap lebih baik, dan untuk loading > 0.50 dianggap signifikan secara praktis. Dengan demikian semakin tinggi nilai faktor *loading*, semakin penting peranan *loading* dalam menginterpretasi matrik faktor. Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7 , *cummunality* > 0.5 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5 (Chin, 1995 dalam Abdillah & Hartono, 2015). Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap 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 (Chin,

Gopan & Salinsbury, 1997 dalam Abdillah & Hartono, 2015). AVE dapat dihitung dengan rumus berikut:

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

4. *Composite reliability*

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

5. *Cronbach's Alpha*

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

a. Uji *Significance of weight*

Nilai *weight* indikator formatif dengan konstruknya harus signifikan.

b. Uji Multikolineritas

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

6. Analisa Inner Model

Analisa inner model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural (Stone, 1974; Geisser, 1975).

Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (*Partial Least Square*) dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi.

Perubahan nilai pada *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independent tertentu terhadap variabel laten

dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat nilai (R^2), pada model PLS (*Partial Least Square*) juga dievaluasi dengan melihat nilai $Q\text{-square}$ prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q^2 mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai Q^2 kurang dari nol (0), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

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

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

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

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

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

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

Dimana W_{kb} dan W_{ki} adalah *kweight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten endogen (η) dan eksogen (ξ). Estimasi variabel laten adalah linier agrega dari indikator yang nilai *weightnya* didapat dengan prosedur estimasi PLS seperti dispesifikasi oleh *inner* dan *outer* model dimana variabel laten endogen (dependen) adalah η dan variabel laten eksogen adalah ξ (independent), sedangkan ζ merupakan residual dan β dan \mathbf{i} adalah matriks koefisien jalur (*pathcoefficient*)

Inner model diukur menggunakan *R-square* variable 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 $Q\text{-square} > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai $Q\text{-square} \leq 0$ menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1-R_1^2)(1-R_2^2)\dots\dots(1-R_p^2)$$

Dimana $(1-R_1^2)(1-R_2^2)\dots\dots(1-R_p^2)$ adalah *R-square* eksogen dalam model persamaan. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan *R-Square* untuk konstruk endogen (dependen), *Q-square test* untuk relevansi prediktif, *t*-statistik dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.

7. Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh masing masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Langkah langkah pengujinya adalah :

- 1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif
 - a) $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variable terikatnya
 - b) $H_1 : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variable terikatnya
- 2) Menentukan level of significance : $\alpha = 0,05$ dengan Df = ($\alpha; n-k$)
- 3) Kriteria pengujian
$$H_0 \text{ diterima bila } t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$$
$$H_1 \text{ diterima bila } t^{\text{hitung}} \geq t^{\text{tabel}}$$
- 4) Perhitungan nilai t :
 - a) Apabila $t^{\text{hitung}} \geq t^{\text{tabel}}$ berarti ada pengaruh secara partial masing masing variabel independent terhadap variabel dependent.
 - b) Apabila $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$ berarti tidak ada pengaruh secara partial masing masing variabel independent terhadap variabel dependent.

8. Evaluasi Model.

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari

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

9. Pengujian Hipotesa

Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistic maka untuk $\alpha = 0,05$ nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika $t\text{-statistik} > 1,96$. Untuk menolak atau menerima hiootesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Penelitian ini menggunakan responden seluruh personil di Kantor Biro SDM Polda Kepulauan Riau sebanyak 73 personil. Gambaran karakteristik responden penelitian yang ditampilkan dengan data statistik yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Penelitian dilaksanakan dengan mendistribusikan kuesioner kepada seluruh personil pada tanggal 19 - 25 April 2025. Dalam pelaksanaan di lapangan seluruh responden bersedia mengisi kuesioner, sehingga dari hasil penelitian diperoleh 73 kuesioner penelitian yang terisi lengkap dan dapat digunakan dalam analisis data penelitian ini. Deskripsi responden akan disajikan berdasarkan karakteristik yang telah ditetapkan berikut:

1. Jenis Kelamin

Profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan faktor jenis kelamin sebagai berikut.

Tabel 4.1

Data Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Percentase
Pria	53	73
Wanita	20	27
Total	73	100.0

Sumber: Hasil pengolahan data, 2025.

Sajian data pada Tabel 4.1, terlihat bahwa mayoritas responden adalah pria, dengan jumlah 53 responden (73%), sedangkan responden wanita berjumlah 20 orang (27%). Personil pria umumnya cenderung lebih terfokus pada satu tugas pada suatu waktu dan sering kali dianggap lebih langsung dalam menyelesaikan masalah. Di sisi lain, personil wanita dianggap lebih unggul dalam melakukan multitasking dan mampu menangani beberapa tugas secara bersamaan.

2. Usia

Profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan faktor tingkat usia sebagai berikut.

Tabel 4.2

Data Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia	Frekuensi	Percentase
20 - 30 tahun	36	49%
31 - 40 tahun	23	32%
41 - 50 tahun	12	16%
51 - 60 tahun	2	3%
Total	73	100.0

Sumber: Hasil pengolahan data, 2025.

Berdasarkan data karakteristik responden menurut usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 20–30 tahun sebanyak 36 orang atau sebesar 49% dari total responden. Selanjutnya, sebanyak 23 responden (32%) berada pada kelompok usia 31–40 tahun. Responden yang berusia antara 41–50 tahun berjumlah 12 orang atau setara dengan 16%, sedangkan kelompok usia 51–60 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden paling sedikit, yaitu hanya 2 orang atau sebesar 3%. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berasal dari kelompok usia muda

3. Pendidikan Terakhir

Profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan faktor pendidikan terakhir sebagai berikut.

Tabel 4.3

Data Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Percentase
SMA/SMK	27	37%
Diploma	3	4%
Sarjana	29	40%
S2	13	18%
S3	1	1%
Total	73	100.0

Sumber : Hasil Hasil pengolahan data, 2025.

Berdasarkan data karakteristik responden pada tabel 4.3 tampak bahwa Biro SDM Polda Kepulauan Riau menurut pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1), yaitu sebanyak 29 orang atau 40% dari total responden. Selanjutnya, 27 responden (37%) merupakan lulusan SMA/SMK. Responden dengan pendidikan terakhir Strata Dua (S2) berjumlah 13 orang atau 18%, sementara responden dengan latar belakang pendidikan Diploma merupakan yang paling sedikit, yaitu hanya 3 orang atau setara dengan 4%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan menengah hingga tinggi, dengan dominasi lulusan Sarjana.

4. Masa Kerja

Profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan faktor masa kerja sebagai berikut.

Tabel 4.4

Data Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
0 - 10 tahun	36	49%
11 - 20 tahun	28	38%
21 - 30 tahun	9	12%
Total	73	100.0

Berdasarkan data karakteristik responden di Biro SDM Polda Kepulauan Riau menurut masa kerja, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 0–10 tahun, yaitu sebanyak 36 orang atau 49% dari total responden. Selanjutnya, sebanyak 28 responden (38%) memiliki masa kerja antara 11–20 tahun. Sementara itu, responden dengan masa kerja 21–30 tahun merupakan kelompok paling sedikit, yaitu hanya 9 orang atau sebesar 12%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori masa kerja awal hingga menengah.

4.2. Analisis Deskriptif Data Penelitian

Analisis deskriptif ditujukan untuk memperoleh gambaran penilaian responden terhadap variabel yang diteliti. Melalui analisis deskriptif akan diperoleh informasi mengenai kecenderungan responden dalam menanggapi item-item indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini.

Data dijelaskan dengan memberikan bobot penilaian untuk setiap pernyataan dalam kuesioner. Kriteria tanggapan responden mengikuti skala penilaian berikut:

Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Cukup Setuju (CS) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1. Selanjutnya dari skala tersebut akan dibentuk kategorisasi data menjadi 3 kelompok. Untuk menentukan kriteria skor setiap kelompok dapat dihitung sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

- a. Skor tertinggi = 5
- b. Skor terendah = 1
- c. Range = Skor tertinggi – skor terendah = 5 - 1 = 4
- d. Interval kelas = Range / banyak kategori = 4/3 = 1,33

Berdasarkan besaran interval kelas tersebut, maka kriteria dari ketiga kategori tersebut, yaitu: kategori rendah, skor = 1,00 – 2,33 , kategori sedang, skor = 2,34 – 3,66 dan kategori tinggi/baik, dengan skor 3,67 – 5,00. Deskripsi masing-masing variabel secara lengkap disajikan berikut ini:

Tabel 4.5.
Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel dan indikator	Mean	Standar Deviasi
1	Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima a. Penghargaan b. Kepedulian c. Kesejahteraan	3.85 3.85 3.88 3.82	0.72 0.85 0.79
2	Pemenuhan kontrak psikologis a. Transactional contract, b. Relational contract, c. Balanced contract.	3.76 3.71 3.74 3.82	0.98 0.91 0.87
3	kesejahteraan psikologis a. Penerimaan Diri, b. Hubungan Positif, c. Otonomi, d. Penguasaan Lingkungan, e. Tujuan Hidup, f. Pertumbuhan Pribadi.	3.80 3.71 3.95 3.85 3.77 3.82 3.70	0.87 0.72 0.74 0.84 0.75 0.83

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai mean data variabel Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima secara keseluruhan sebesar 3,85 terletak pada rentang kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa responden berpandangan bahwa organisasi memberikan dukungan yang baik kepada anggota. Hasil deskripsi data pada variabel Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima didapatkan dengan nilai mean tertinggi adalah indikator Kepedulian (3,88) dan terendah pada indikator Kesejahteraan (3,82).

Pada variabel Pemenuhan kontrak psikologis secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,76 terletak pada kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa responden umumnya merasa Pemenuhan kontrak psikologis telah terpenuhi. Hasil deskripsi data pada variabel Pemenuhan kontrak psikologis didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator *Balanced contract* (3,82) dan terendah pada indikator *Transactional contract* (3,71).

Pada variabel kesejahteraan psikologis secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,80 terletak pada rentang kategori baik (3,66 – 5,00). Artinya, bahwa saat ini responden merasa sejahtera secara mental dan emosional ketika bekerja di lingkungan Polda Kepulauan Riau. Hasil deskripsi data pada variabel Psychological wellbeing didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator Hubungan Positif (3,95) dan terendah pada indikator Pertumbuhan Pribadi (3,70).

4.3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Proses analisis data penelitian ini selanjutnya dilakukan dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dan data diolah dengan menggunakan program Smart PLS 4.1.0. Seperti dijelaskan Ghazali dan Latan (2015:7) model

pengukuran PLS terdiri dari model pengukuran (*outer model*), kriteria *Goodness of fit* (GoF) dan model struktural (*inner model*). PLS bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada pengaruh atau hubungan antar konstruk tersebut.

Pengujian model pengukuran (*outer model*) menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel mempresentasi variabel laten untuk diukur. Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk uji validitas dan reliabilitas model. Kriteria validitas diukur dengan *convergent* dan *discriminant validity*, sedangkan kriteria reliabilitas konstruk diukur dengan *composite reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *cronbach alpha*.

4.3.1. *Convergent Validity*

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif dindikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score componen score yang dihitung menggunakan PLS. Ukuran refleksif individual dinyatakan tinggi jika nilai loading factor lebih dari 0,7 dengan konstruksi yang diukur untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai loading factor antara 0,6 - 0,7 untuk penelitian yang bersifat exploratory masih dapat diterima serta nilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,5..

Evaluasi validitas konvergen (*convergent validity*) pada masing-masing variabel laten, dapat disajikan pada bagian nilai outer loading yang menggambarkan kekuatan indikator dalam menjelaskan variabel laten. Hasil uji validitas konvergen tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Evaluasi Validitas Konvergen Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima (X1)

Pengukuran variabel Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima pada penelitian ini merupakan refleksi dari tiga indikator. Nilai loading faktor masing-masing indikator variabel Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima menunjukkan evaluasi model pengukuran outer model. Berikut ditampilkan besaran outer loading bagi konstruk Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima.

Tabel 4.9
Hasil Estimasi Nilai Loading Faktor Indikator Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima (X1)

Kode	Indikator	Outer loadings	Keterangan
X11	Penghargaan	0.836	Valid
X12	Kepedulian	0.878	Valid
X13	Kesejahteraan	0.904	Valid

Sajian data atas menunjukkan seluruh indikator variabel Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima (X1) memiliki nilai loading faktor di atas angka 0,700. Atas dasar hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima (X1) mampu dijelaskan secara baik atau secara convergent dapat disebut valid oleh indikator Penghargaan, Kepedulian, Kesejahteraan .

2. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Pemenuhan Kontrak Psikologis

Pengukuran variabel Pemenuhan Kontrak Psikologis pada penelitian ini merupakan refleksi dari tiga indikator. Nilai loading faktor masing-masing indikator variabel Pemenuhan Kontrak Psikologis menunjukkan evaluasi model

pengukuran outer model. Berikut ditampilkan besaran outer loading bagi konstruk Pemenuhan Kontrak Psikologis.

Tabel 4.7
Hasil Estimasi Nilai Loading Faktor Indikator Variabel Pemenuhan Kontrak Psikologis (Y1)

Kode	Indikator	Outer loadings	Keterangan
Y11	Kontrak transaksional	0.886	Valid
Y12	Kontrak relasional,	0.910	Valid
Y13	Kontrak keseimbangan.	0.935	Valid

Data yang disajikan di atas menunjukkan seluruh indikator variabel Pemenuhan Kontrak Psikologis (Y1) memiliki nilai loading faktor berada di atas angka 0,700. Atas dasar hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel Pemenuhan Kontrak Psikologis (Y1) mampu dijelaskan secara baik atau secara convergent dapat disebut valid oleh indikator *Transactional contract*, *Relational contract*, dan *Balanced contract*.

3. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Kesejahteraan Psikologis

Variabel Kesejahteraan Psikologis pada penelitian ini diukur dari refleksi enam indikator. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) diidentifikasi dari nilai loading faktor dari setiap indikator variabel Kesejahteraan Psikologis. Berikut ditampilkan besaran nilai loading bagi variabel Kesejahteraan Psikologis.

Tabel 4.8
Hasil Estimasi Nilai Loading Faktor Indikator Variabel Kesejahteraan Psikologis (Y2)

Kode	Indikator	Outer loadings	Keterangan
Y21	Penerimaan Diri,	0.856	Valid
Y22	Hubungan Positif,	0.857	Valid
Y23	Otonomi,	0.805	Valid

Y24	Penguasaan Lingkungan,	0.864	Valid
Y25	Tujuan Hidup,	0.827	Valid
Y26	Pertumbuhan Pribadi.	0.833	Valid

Tabel di atas memperlihatkan besarnya loading faktor setiap indikator untuk variabel Kesejahteraan Psikologis (Y2) berada di atas angka 0,700 Atas dasar hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel Kesejahteraan Psikologis (Y2) mampu dijelaskan secara baik atau secara convergent dapat disebut valid oleh indikator Penerimaan Diri, Hubungan Positif, Otonomi, Penguasaan Lingkungan, Tujuan Hidup, dan Pertumbuhan Pribadi.

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen pada masing-masing variabel, dapat dikatakan seluruh indikator yang digunakan dalam model penelitian ini dinyatakan valid, sehingga dapat dipakai sebagai ukuran bagi variabel yang digunakan pada penelitian ini.

4.3.2. Discriminant Validity

Untuk pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan tiga cara yaitu: 1) melihat kriteria Fornell Lacker Criterion yang diketahui dari ukuran *square root of average variance extracted* (AVE) atau akar AVE, 2) melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), dan 3) memeriksa *cross loading*. Hasil pengujian pada masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Fornell Lacker Criterion

Pengujian Fornell Lacker Criterion yaitu menguji validitas indikator dengan membandingkan nilai akar *Average Variance Extract* (AVE) dengan korelasi antar konstruk dengan konstrukt lainnya.

Tabel 4.12
Nilai *Fornell Lacker Criterion*

Variabel	Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima	Kesejahteraan Psikologis	Pemenuhan Kontrak Psikologis
Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima	0.873		
Kesejahteraan Psikologis	0.615	0.841	
Pemenuhan Kontrak Psikologis	0.507	0.611	0.910

Keterangan: Nilai yang dicetak tebal adalah nilai akar AVE.

Apabila akar AVE lebih besar daripada korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya, maka uji *Fornell Lacker Criterion* terpenuhi. Berdasarkan Tabel 4.12 di atas terlihat bahwa nilai akar AVE lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasikan memenuhi kriteria *discriminant validity* yang tinggi, artinya hasil analisis data dapat diterima karena nilai yang menggambarkan hubungan antar konstruk berkembang dan nilai akar AVE memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk. Hal ini dapat berarti bahwa seluruh konstruk memiliki discriminant validity yang baik. Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur seluruh konstruk atau variabel laten dalam penelitian ini telah memenuhi criteria validitas diskriminan.

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

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

Tabel 4.13

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

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Kesejahteraan Psikologis <-> Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima	0.670
Pemenuhan Kontrak Psikologis <-> Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima	0.563
Pemenuhan Kontrak Psikologis <-> Kesejahteraan Psikologis	0.674

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai-nilai dalam matrik HTMT tidak ada yang melebihi angka 0,9. Artinya, model menunjukkan bahwa evaluasi validitas diskriminan dapat diterima. Dari hasil pengujian validitas diskriminan, dapat diketahui bahwa syarat uji *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* telah terpenuhi sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasikan memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik artinya hasil analisis data dapat diterima.

3. Cross Loading

Analisis terhadap cross loading dilakukan untuk melihat besarnya korelasi indikator dengan konstruk laten. Tabel *cross-loading* berikut ini menampilkan hasil dari analisis korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri atau dengan indikator lainnya.

Tabel 4.13
Nilai Korelasi Konstruk dengan Indikator (*Cross Loading*)

	Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima	Kesejahteraan Psikologis	Pemenuhan Kontrak Psikologis
X1_1	0.836	0.378	0.354
X1_2	0.878	0.638	0.511
X1_3	0.904	0.543	0.432
Y1_1	0.502	0.581	0.886
Y1_2	0.478	0.540	0.910
Y1_3	0.396	0.544	0.935

Y2_1	0.530	0.856	0.518
Y2_2	0.509	0.857	0.527
Y2_3	0.407	0.805	0.524
Y2_4	0.596	0.864	0.484
Y2_5	0.442	0.827	0.578
Y2_6	0.604	0.833	0.461

Pengujian diskriminasi validitas dianggap valid apabila nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri lebih besar daripada dengan konstruk lainnya, dan jika semua nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri dan konstruk lainnya menunjukkan nilai yang positif. Semua konstruk dalam model yang diestimasikan memenuhi kriteria validitas discriminant yang tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel cross-loading. atas dasar tersebut, maka hasil analisis data dapat diterima bahwa data memiliki validitas discriminant yang baik.

4.3.3. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsisten dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS), uji reliabilitas dan validitas konstruk merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Tiga indikator utama yang umum digunakan untuk menguji reliabilitas dan validitas konstruk adalah :

- a. *Cronbach alpha*. Uji ini bertujuan mengukur konsistensi internal suatu konstruk berdasarkan korelasi antar indikator dalam konstruk tersebut. Kriteria skor

cronbach alpha yang lebih dari 0,70 memiliki arti bahwa reliabilitas konstruk yang diteliti tergolong baik (Ghozali, 2014).

- b. *Composite Reliability*. Uji ini digunakan untuk menilai reliabilitas internal konstruk, tetapi lebih akurat dibanding Cronbach's Alpha karena mempertimbangkan bobot (loading) masing-masing indikator. Nilai *composite reliability* disyaratkan bernilai lebih dari 0,70.
- c. *Average Variance Extracted (AVE)*. Kriteria AVE mengukur sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk berkorelasi tinggi satu sama lain Kriteria AVE yang berada di atas 0,5 menunjukkan indikator yang membentuk variabel penelitian dikatakan reliabel, sehingga dapat dipergunakan dalam analisis lebih lanjut dalam penelitian.

Nilai-nilai *cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan *AVE* untuk masing-masing konstruk penelitian ini tersaji seluruhnya dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)
Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima	0.847	0.906	0.762
Kesejahteraan Psikologis	0.917	0.935	0.707
Pemenuhan Kontrak Psikologis	0.897	0.936	0.829

Sumber: Olah data Smart PLS 4.1.0 (2024)

Hasil uji reliabilitas masing-masing struktur ditunjukkan pada tabel di atas.

Temuan menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk lebih dari 0,7, selanjutnya nilai reliabilitas komposit (*Composite reliability*) masing-masing konstruk lebih dari 0,7, dan nilai AVE masing-masing konstruk lebih dari

0,5. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi.

Sesuai hasil pengujian *convergent validity*, *discriminant validity*, dan reliabilitas variabel penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat ditarik yaitu indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel laten, seluruhnya dapat dinyatakan sebagai indikator pengukur yang valid dan reliabel.

4.3.4. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas perlu dilakukan sebelum pengujiannya hipotesis. Multikolinearitas merupakan kondisi di mana terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Multikolinearitas dapat menyebabkan ketidaktepatan estimasi parameter mengenai pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel hasil. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinearity Statistics* (VIF) pada inner VIF. Values. Apabila inner VIF < 5 menunjukkan tidak ada multikolinieritas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

	VIF
Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima -> Kesejahteraan Psikologis	1.346
Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima -> Pemenuhan Kontrak Psikologis	1.000
Pemenuhan Kontrak Psikologis -> Kesejahteraan Psikologis	1.346

Sumber: Olah data Smart PLS 4.1.0 (2024)

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

masalah multikolinieritas. Dengan demikian analisis dapat dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

4.4. Pengujian Goodness of Fit

Kriteria *Goodness of Fit* (GoF) digunakan untuk menilai model struktural serta model pengukuran. Pengujian GoF bertujuan untuk menguji kebaikan dari model struktural atau inner model. Penilaian inner model berarti mengevaluasi hubungan antar konstruk laten melalui hasil estimasi koefisien parameter jalur dan signifikansinya (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, uji *goodness of fit* model struktural dievaluasi dengan mempertimbangkan R-square (R²) dan Q² (model relevansi prediktif). Q² menentukan seberapa baik model menghasilkan nilai observasi. Koefisien determinasi (R²) dari semua variabel endogen menentukan Q². Besaran Q² memiliki nilai dalam rentang dari 0 hingga 1 dan menunjukkan bahwa semakin dekat dengan nilai 1 bermakna semakin baik model yang dibentuk.

4.4.1. R-square (R^2)

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R²) untuk kedua variabel endogen.

Tabel 4.16
Nilai Koefisien Determinasi (*R-Square*)

	R-square
Kesejahteraan Psikologis	0.499
Pemenuhan Kontrak Psikologis	0.257

Sumber: Olah data Smart PLS 4.1.0 (2024)

Tabel 4.16 di atas memperlihatkan adanya nilai koefisien determinasi (*R-square*) yang diperoleh pada model variabel Kesejahteraan Psikologis sebesar 0,499. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel Kesejahteraan Psikologis dapat

dijelaskan oleh variabel Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima dan Pemenuhan Kontrak Psikologis sebesar 49,9%, sedangkan sisanya 50,1% diperoleh dari pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Koefisien determinasi (*R-square*) pada model variabel Pemenuhan Kontrak Psikologis bernilai 0,257. Artinya Pemenuhan Kontrak Psikologis dapat dipengaruhi oleh Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima sebesar 25,7% dan sisanya 74,3% diperoleh oleh pengaruh dari variabel lainnya yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

4.4.2. Q-Square (Q^2)

Nilai Q-Square (Q^2) merupakan salah satu uji dalam melihat kebaikan model struktural, yaitu menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. $Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai predictive relevance dan jika $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Nilai Q^2 sebesar 0,02; 0,15; dan 0,35 menunjukkan lemah, moderate dan kuat (Ghozali & Latan, 2015). Nilai Q-Square untuk model struktural penelitian ini dapat diperoleh dari hasil perhitungan *blindfolding* PLS sebagai berikut:

Tabel 4.17
Nilai Q-Square

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kesejahteraan Psikologis	438.000	287.230	0.344
Pemenuhan Kontrak Psikologis	219.000	174.337	0.204

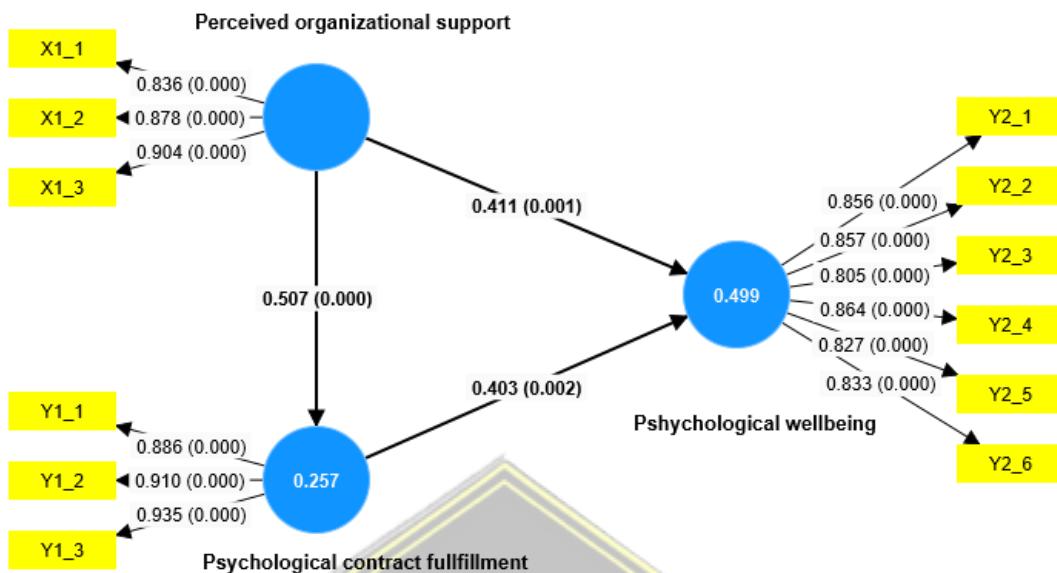
Perhitungan Q-square (Q^2) dihasilkan nilai Q square sebesar 0,344 untuk variabel Kesejahteraan Psikologis dan pada variabel Pemenuhan Kontrak

Psikologis didapatkan nilai Q square sebesar 0,204. Nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,15 berarti model memiliki *predictive relevance* yang cukup kuat (*moderate*). Nilai semuanya berada Q2 di atas 0, menunjukkan bahwa model struktur mempunyai kesesuaian yang baik atau fit dengan data. Artinya, nilai estimasi parameter yang dihasilkan model sesuai dengan nilai observasi.

4.5. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Analisis inner model dalam PLS merupakan analisis model struktural untuk melihat bagaimana hubungan antar variabel penelitian. Pada analisis model struktural dapat dilakukan pengujian hipotesis melalui uji statistik t (*t statistics*). Hasil uji dapat dilihat dari output model struktural pada signifikansi *loading factor* yang menjelaskan pengaruh konstruk Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima terhadap Kesejahteraan Psikologis melalui mediasi Pemenuhan Kontrak Psikologis sebagai variabel intervening.

Dalam hal ini pengolahan data digunakan dengan berbantuan perangkat lunak *SmartPLS* v4.1.0. Hasil pengolahan data tersebut tampak pada gambar berikut:



**Gambar 4.1.
Inner Model SEM-PLS**

Sumber: Hasil pengolahan data dengan *Smart PLS 4.0* (2024)

4.5.1. Analisis Pengaruh Langsung

Dalam bagian ini, hasil pengujian hipotesis yang dilakukan di bab sebelumnya disajikan. Untuk mengetahui penerimaan hipotesis, dapat dilakukan perbandingan antara hitung dan t-tabel, dengan asumsi bahwa hitung lebih besar dari t-tabel. Nilai t tabel untuk taraf signifikansi 5% adalah 1,96. Tabel berikut menunjukkan hasil uji pengaruh antar variabel dengan menggunakan analisis *Partial Least Square*.

**Tabel 4.18
Path Coefficients**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima -> Kesejahteraan Psikologis	0.411	0.413	0.123	3.332	0.001
Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima -> Pemenuhan Kontrak Psikologis	0.507	0.507	0.090	5.614	0.000

Pemenuhan Kontrak Psikologis -> Kesejahteraan Psikologis	0.403	0.405	0.129	3.130	0.002
--	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Hasil pengolahan data dengan *Smart PLS 4.1.0* (2024)

Melalui sajian hasil olah data tersebut, selanjutnya dapat dilakukan pengujian untuk setiap hipotesis penelitian, yaitu:

1. Pengujian Hipotesis 1:

H1 : Dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis

Uji hipotesis pertama dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample*) pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima terhadap kesejahteraan psikologis yakni 0,411. Hasil itu memberi bukti bahwa *Perceived Organizational Support* memberi pengaruh positif terhadap Kesejahteraan Psikologis. Hasil uji t menguatkan temuan tersebut, di mana diketahui besarnya t-hitung (3,332) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,001) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis. Hasil ini berarti semakin baik *Perceived Organizational Support*, maka Kesejahteraan Psikologis akan cenderung menjadi lebih meningkat. Atas dasar tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “*Dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis* “dapat **diterima**.

2. Pengujian Hipotesis 2:

H2 : dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pemenuhan kontrak psikologis (Psychological contract fulfillment)

Uji hipotesis kedua dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample estimate*) pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima terhadap Pemenuhan Kontrak Psikologis yakni 0,507. Hasil itu memberi bukti bahwa Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima memberi pengaruh positif kepada Pemenuhan Kontrak Psikologis. Hasil uji t menguatkan temuan tersebut, di mana diketahui besarnya t-hitung (5,614) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,000) lebih kecil dari 0,05. Simpulan dari uji tersebut yaitu Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima secara positif dan signifikan mempengaruhi Pemenuhan Kontrak Psikologis. Hasil ini berarti semakin baik Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima, maka pemenuhan kontrak psikologis akan cenderung semakin tinggi. Atas dasar tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ” dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pemenuhan kontrak psikologis (Psychological contract fulfillment)” dapat diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3:

H3 : pemenuhan kontrak psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap psychological well-being

Uji hipotesis ketiga dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample estimate*) pengaruh pemenuhan kontrak psikologis terhadap Kesejahteraan Psikologis yakni 0,403. Hasil itu memberi bukti bahwa ν memberi pengaruh positif kepada Kesejahteraan Psikologis. Hasil uji t menguatkan temuan tersebut, di mana diketahui besarnya t-hitung (3,130) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,002) lebih kecil dari 0,05. Simpulan dari uji

tersebut yaitu pemenuhan kontrak psikologis secara positif dan signifikan mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis. Hasil ini berarti apabila pemenuhan kontrak psikologis semakin baik, maka Kesejahteraan Psikologis akan cenderung menjadi semakin meningkat. Atas dasar tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ‘pemenuhan kontrak psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis dapat **diterima**.

Ringkasan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan secara menyeluruh pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Nilai t	Nilai p	Kesimpulan
H1	Dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis	3.332	0.001	Diterima
H2	Dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pemenuhan kontrak psikologis (Psychological contract fulfillment)	5.614	0.000	Diterima
H3	pemenuhan kontrak psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis	3.130	0.002	Diterima

Keterangan: Hipotesis diterima jika $t > 1,96$ dan p value $< 0,05$

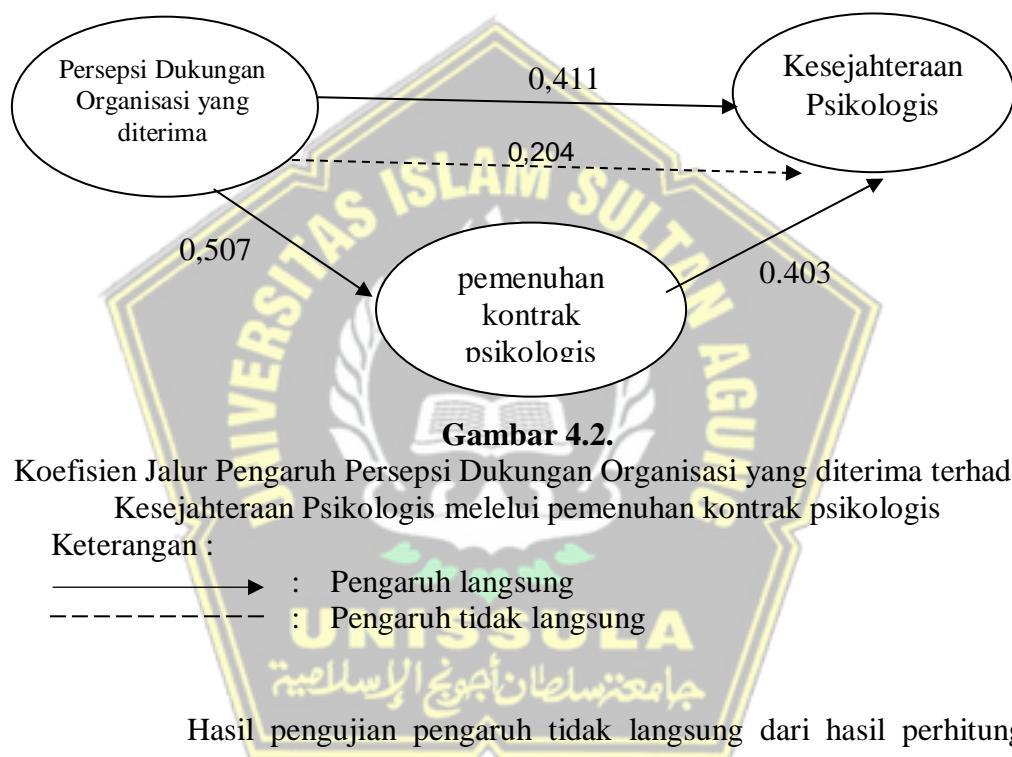
Sumber : Hasil pengolahan data dengan *Smart PLS 4.1.0* (2024)

4.5.2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung Persepsi Dukungan Organisasi

yang diterima terhadap Kesejahteraan Psikologis melalui mediasi pemenuhan kontrak psikologis

Pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan untuk melihat pengaruh yang diberikan oleh suatu variabel eksogen (Persepsi

Dukungan Organisasi yang diterima) terhadap variabel endogen (Kesejahteraan Psikologis) melalui variabel intervening, yaitu variabel pemenuhan kontrak psikologis. Pengaruh tidak langsung Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima terhadap Kesejahteraan Psikologis melalui mediasi ν digambarkan pada diagram jalur berikut:



Tabel 4.16
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima -> Kesejahteraan Psikologis	0.204	0.209	0.085	2.411	0.016

Sumber : Hasil pengolahan data dengan *Smart PLS 4.1.0* (2024)

Pengaruh mediasi pemenuhan kontrak psikologis dalam kaitan variabel Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima terhadap Kesejahteraan Psikologis diketahui sebesar 0,204. Hasil uji *indirect effect* menghasilkan besaran t-hitung 2,411 ($t > 1.96$) dengan $p = 0,016 < 0,05$. Simpulan dari pengujian tersebut yaitu bahwa pemenuhan kontrak psikologis memediasi pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi yang diterima terhadap Kesejahteraan Psikologis. Artinya, dukungan organisasi yang dirasakan anggota akan meningkatkan pemenuhan kontrak psikologis, selanjutnya hal ini akan berkontribusi pada peningkatan Kesejahteraan Psikologis secara keseluruhan.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan terhadap kesejahteraan psikologis

Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis/*Psychological wellbeing*. Hasil ini berarti semakin SDM merasakan dukungan dari organisasi maka kesejahteraan psikologis akan cenderung menjadi lebih meningkat. Hasil ini mengkonfirmasi hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dukungan yang dirasakan secara signifikan memprediksi kesejahteraan psikologis (Jackman et al., 2020).

Pengukuran variabel Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan pada penelitian ini merupakan refleksi dari tiga indikator yaitu indikator

Penghargaan, Kepedulian, Kesejahteraan sedangkan Pengukuran variabel kesejahteraan psikologis pada penelitian ini diukur dari refleksi enam indikator yaitu indikator Penerimaan Diri, Hubungan Positif, Otonomi, Penguasaan Lingkungan, Tujuan Hidup, dan Pertumbuhan Pribadi.

Hasil analisis pengukuran terhadap variabel Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) menunjukkan bahwa indikator dengan nilai outer loading tertinggi adalah *Kesejahteraan*. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek kesejahteraan menjadi elemen yang paling kuat mencerminkan persepsi individu terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi. Sementara itu, pada variabel Kesejahteraan Psikologis, indikator yang memiliki outer loading tertinggi adalah *Penguasaan Lingkungan*. Temuan ini menyiratkan bahwa ketika organisasi secara optimal memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, hal ini berdampak positif terhadap kemampuan individu dalam menyesuaikan diri, mengelola lingkungan sekitar, serta menunjukkan kontrol yang lebih baik atas situasi kehidupannya. Artinya, semakin tinggi perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan individu mampu mengelola tantangan lingkungan dengan efektif.

Sebaliknya, indikator dengan nilai outer loading terendah pada variabel Persepsi Dukungan Organisasi adalah *Penghargaan*, dan pada variabel Kesejahteraan Psikologis adalah *Otonomi*. Meskipun kontribusinya tidak sekuat indikator lainnya, hasil ini tetap menunjukkan keterkaitan yang berarti: semakin tinggi apresiasi dan penghargaan yang diberikan organisasi

terhadap kontribusi karyawan, maka akan semakin mendorong munculnya rasa otonomi atau kemandirian psikologis dalam diri individu. Artinya, dukungan dalam bentuk penghargaan tidak hanya meningkatkan rasa dihargai secara emosional, tetapi juga memperkuat keyakinan karyawan untuk bertindak mandiri, mengambil keputusan sendiri, dan bertanggung jawab terhadap tindakannya dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari.

4.6.2. Pengaruh Dukungan Organisasi yang dirasakan terhadap pemenuhan kontrak psikologis

Dukungan Organisasi yang dirasakan / *Perceived Organizational Support* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pemenuhan kontrak psikologis. Hasil ini berarti semakin baik Dukungan Organisasi yang dirasakan maka pemenuhan kontrak psikologis akan cenderung semakin tinggi. Penelitian ini menguatkan hasil penelitian terdahulu yaitu (Mahmoud Sheikh Elsouk et al., 2021) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara dukungan organisasi dan kontrak psikologis.

Pengukuran variabel Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan pada penelitian ini merupakan refleksi dari tiga indikator yaitu indikator Penghargaan, Kepedulian, Kesejahteraan. Sedangkan Pengukuran variabel pemenuhan kontrak psikologis pada penelitian ini merupakan refleksi dari tiga indikator yaitu indikator kontrak transaksional, kontrak relasional dan kontrak keseimbangan.

Berdasarkan hasil pengukuran terhadap variabel Persepsi Dukungan Organisasi, diperoleh bahwa indikator dengan nilai outer loading tertinggi adalah kesejahteraan. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan merupakan elemen utama yang paling merepresentasikan sejauh mana individu merasakan dukungan dari organisasi. Sementara itu, pada variabel pemenuhan kontrak psikologis, indikator dengan outer loading tertinggi adalah kontrak keseimbangan, yaitu bentuk kontrak psikologis yang mencerminkan keseimbangan antara kontribusi individu dan imbal balik dari organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin besar perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan tercapainya kontrak keseimbangan yang sehat. Artinya, ketika organisasi mampu memenuhi aspek kesejahteraan karyawan, hubungan timbal balik antara individu dan organisasi menjadi lebih seimbang, harmonis, dan berkelanjutan.

Di sisi lain, indikator dengan nilai outer loading terendah pada variabel Persepsi Dukungan Organisasi adalah penghargaan, sedangkan pada variabel pemenuhan kontrak psikologis adalah kontrak transaksional. Walaupun kontribusinya lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, hasil ini tetap menunjukkan adanya keterkaitan yang relevan. Semakin tinggi penghargaan yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan, maka akan semakin baik pula pemenuhan terhadap kontrak transaksional, yakni bentuk kontrak yang berfokus pada hubungan jangka pendek dan imbalan yang bersifat material. Artinya, bentuk penghargaan yang nyata dari organisasi,

seperti pengakuan, insentif, atau kompensasi, dapat memperkuat rasa keadilan dalam hubungan kerja yang bersifat transaksional dan mendorong motivasi karyawan untuk memenuhi peran dan tanggung jawab mereka sesuai ekspektasi organisasi.

4.6.3. Pengaruh Pemenuhan kontrak psikologis terhadap kesejahteraan psikologis

Psychological contract fulfillment / pemenuhan kontrak psikologis terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis yang berarti bahwa apabila pemenuhan kontrak psikologis semakin baik, maka kesejahteraan psikologis akan cenderung menjadi semakin meningkat. Penelitian ini menguatkan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian (Ahmad et al., 2018) mengungkapkan bahwa variabel dukungan organisasi berkorelasi signifikan dengan kesejahteraan.

Pengukuran variabel Pemenuhan kontrak psikologis pada penelitian ini merupakan refleksi dari tiga indikator yaitu indikator kontrak keseimbangan, kontrak relasional dan kontrak keseimbangan. Sedangkan Pengukuran variabel kesejahteraan psikologis pada penelitian ini diukur dari refleksi enam indikator yaitu indikator Penerimaan Diri, Hubungan Positif, Otonomi, Penguasaan Lingkungan, Tujuan Hidup, dan Pertumbuhan Pribadi.

Hasil analisis terhadap variabel pemenuhan kontrak psikologis (*Psychological Contract Fulfillment*) menunjukkan bahwa indikator dengan nilai outer loading tertinggi adalah kontrak keseimbangan. Hal ini

menunjukkan bahwa aspek keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta antara kepentingan organisasi dan individu, merupakan elemen yang paling dominan dalam mencerminkan pemenuhan kontrak psikologis yang dirasakan oleh karyawan. Di sisi lain, pada variabel kesejahteraan psikologis, indikator yang memiliki nilai outer loading tertinggi adalah penguasaan lingkungan. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan yang positif antara kontrak keseimbangan dengan kemampuan individu dalam menghadapi, mengatur, dan mengendalikan lingkungan sekitarnya secara efektif. Artinya, semakin terpenuhi harapan karyawan terhadap adanya hubungan kerja yang seimbang dan adil, maka semakin tinggi pula kemampuannya dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan lingkungan kerja maupun kehidupan pribadi secara lebih adaptif dan produktif.

Sebaliknya, hasil analisis juga menunjukkan bahwa indikator dengan nilai outer loading terendah pada variabel pemenuhan kontrak psikologis adalah kontrak ketidakseimbangan, sedangkan pada variabel kesejahteraan psikologis, indikator terendah adalah otonomi. Walaupun kontribusinya tidak sekuat indikator lainnya, hasil ini tetap menunjukkan bahwa ketika organisasi mampu menciptakan dan menjaga persepsi keseimbangan dalam hubungan kerja, maka hal tersebut turut mendorong berkembangnya rasa otonomi dalam diri karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat keadilan dan keseimbangan dalam hubungan kerja, semakin besar pula kemungkinan karyawan merasa memiliki kontrol terhadap pekerjaannya, merasa bebas

dalam mengekspresikan diri, serta mampu mengambil keputusan secara mandiri dalam menjalankan tugas-tugasnya.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti peran peran persepsi dukungan organisasi yang dirasakan dan pemenuhan kontrak psikologis terhadap kesejahteraan psikologis SDM pada Biro SDM Polda Kepulauan Riau. Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan maka jawaban atas permasalahan penelitian yang muncul adalah :

- 1) Dukungan Organisasi yang dirasakan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis/*Psychological wellbeing*. Hasil ini berarti semakin SDM merasakan dukungan dari organisasi maka kesejahteraan psikologis akan cenderung menjadi lebih meningkat.
- 2) Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan / *Perceived Organizational Support* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pemenuhan kontrak psikologis. Hasil ini berarti semakin baik Dukungan Organisasi yang dirasakan maka pemenuhan kontrak psikologis akan cenderung semakin tinggi.
- 3) *Psychological contract fulfillment* / pemenuhan kontrak psikologis terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis yang berarti bahwa apabila pemenuhan kontrak psikologis

semakin baik, maka kesejahteraan psikologis akan cenderung menjadi semakin meningkat.

5.2. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan teori dalam bidang perilaku organisasi dan psikologi kerja, khususnya dalam memperkuat pemahaman mengenai peran *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Psychological Wellbeing* dan *Psychological Contract Fulfillment*.

1. Pertama, hasil temuan menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Temuan ini mendukung dan memperluas teori dasar dari Eisenberger et al. tentang *Perceived Organizational Support*, yang menekankan bahwa perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan adaptabilitas, kontrol diri, dan kualitas hubungan antara individu dan lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi benar-benar peduli terhadap kesejahteraannya, mereka cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi tekanan kerja dan menavigasi lingkungan sosial maupun profesional secara efektif.
2. Kedua, hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan pemenuhan kontrak psikologis memperkuat landasan teoritis dari *Social Exchange Theory* (SET). Penelitian ini menegaskan bahwa ketika organisasi menunjukkan penghargaan nyata seperti pengakuan, insentif, dan kompensasi yang tidak hanya menciptakan rasa keadilan, tetapi juga

mendorong terciptanya hubungan kerja yang saling menguntungkan. Hal ini memperkaya teori kontrak psikologis yang menyatakan bahwa ekspektasi timbal balik antara karyawan dan organisasi merupakan elemen penting dalam membangun komitmen dan motivasi kerja.

3. Ketiga, hasil yang menunjukkan bahwa pemenuhan kontrak psikologis berdampak positif terhadap kesejahteraan psikologis mendukung pengembangan konsep kesejahteraan dalam kerangka *Psychological Contract Theory*. Karyawan yang merasa bahwa harapan dan janji tidak tertulis dari organisasi telah terpenuhi, cenderung mengalami peningkatan rasa otonomi, kendali atas pekerjaan, dan kebebasan dalam mengekspresikan diri. Hal ini menguatkan pemikiran bahwa persepsi terhadap keadilan dan keseimbangan hubungan kerja berkontribusi secara langsung terhadap dimensi-dimensi psikologis seperti rasa percaya diri, kemampuan pengambilan keputusan, dan ketahanan terhadap stres.

Dengan demikian, secara teoritis, penelitian ini membangun jembatan konseptual yang kuat antara tiga variabel utama — persepsi dukungan organisasi, pemenuhan kontrak psikologis, dan kesejahteraan psikologis — serta memperkaya wacana akademik tentang bagaimana hubungan organisasi-karyawan yang harmonis dapat meningkatkan kapasitas adaptif, motivasi intrinsik, dan kualitas hidup kerja secara keseluruhan.

5.3. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil pengukuran variabel Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan / *Perceived Organizational Support*, indikator dengan kontribusi

tertinggi adalah kesejahteraan, sementara indikator dengan kontribusi terendah adalah penghargaan. Temuan ini memberikan petunjuk praktis bahwa organisasi perlu mempertahankan dan memperkuat program-program yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti fasilitas kesehatan, keseimbangan kerja-hidup, dan perlindungan sosial. Di sisi lain, rendahnya kontribusi indikator penghargaan menunjukkan perlunya peningkatan mekanisme penghargaan, baik dalam bentuk pengakuan verbal, pemberian insentif, maupun sistem apresiasi yang transparan dan adil, guna meningkatkan perasaan dihargai dan termotivasi di kalangan karyawan.

Terkait variabel pemenuhan kontrak psikologis / *Psychological contract fulfillment*, indikator dengan outer loading tertinggi adalah konfigurasi ulang lingkungan kerja, sedangkan yang terendah adalah kolaborasi perangkat lunak. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya penataan ulang lingkungan kerja, baik secara fisik maupun digital, telah berjalan efektif dan perlu dipertahankan sebagai strategi organisasi untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja. Namun demikian, rendahnya kontribusi indikator kolaborasi perangkat lunak menunjukkan adanya kebutuhan untuk memperkuat penggunaan teknologi kolaboratif dalam mendukung komunikasi dan kerja tim. Organisasi disarankan untuk mengoptimalkan pelatihan penggunaan perangkat lunak kolaborasi, menyediakan infrastruktur digital yang mendukung, dan membangun budaya kerja yang berbasis teknologi agar sinergi kerja tim semakin kuat dan efisien.

5.4. Limitasi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa limitasi diantaranya adalah sebagaimana berikut :

1. koefisien determinasi (R-square) untuk variasi variabel Kesejahteraan Psikologis yang rendah, hal ini berarti bahwa persepsi dukungan organisasi yang diterima dan pemenuhan kontrak psikologis hanya mampu menjelaskan 49,9% variasi pada variabel tersebut sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Koefisien determinasi (R-square) pada model *Pemenuhan Kontrak Psikologis*, menunjukkan bahwa variabel ini hanya dapat dijelaskan sebesar 25,7% oleh *Persepsi Dukungan Organisasi* yang diterima sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada sejumlah variabel atau faktor eksternal yang berpotensi memberikan kontribusi signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, namun tidak dapat dianalisis dalam konteks penelitian ini.
2. Penelitian ini menggunakan desain penelitian cross-sectional yang hanya mengukur hubungan pada satu titik waktu.
3. Penelitian ini hanya dilakukan pada Biro SDM Polda Kepulauan Riau yang sangat terbatas respondennya sehingga kurang dapat digeneralisasikan hasilnya.

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan temuan dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, terdapat beberapa arah yang dapat dikembangkan dalam penelitian mendatang untuk memperluas dan memperdalam pemahaman mengenai hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi, Pemenuhan Kontrak Psikologis, dan Kesejahteraan Psikologis yaitu :

1. Penelitian mendatang dapat mempertimbangkan untuk memasukkan variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh, seperti faktor individu (misalnya, karakteristik kepribadian atau tingkat stres pribadi), faktor sosial (seperti dukungan keluarga atau jaringan sosial), dan faktor lingkungan organisasi yang lebih luas (seperti budaya organisasi atau kebijakan manajerial).
2. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan kausal antara variabel-variabel tersebut, penelitian mendatang sebaiknya menggunakan pendekatan longitudinal. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengamati perubahan dalam persepsi dukungan organisasi, pemenuhan kontrak psikologis, dan kesejahteraan psikologis dari waktu ke waktu, serta untuk menganalisis pengaruh perubahan tersebut terhadap kesejahteraan jangka panjang.
3. Penelitian ini dapat diperluas dengan melibatkan sampel dari berbagai sektor industri atau organisasi dengan karakteristik yang berbeda.
4. Penelitian mendatang dapat mengkaji apakah temuan yang sama berlaku di konteks organisasi yang berbeda, seperti sektor publik, sektor swasta, atau

organisasi nirlaba. Selain itu, analisis perbedaan berdasarkan karakteristik demografis karyawan, seperti usia, jenis kelamin, atau status pekerjaan, juga dapat memberikan wawasan tambahan.



Daftar Pustaka

- Aarulandu, S. (2017). *PSYCHOLOGICAL CONTRACT- A. December*.
- Ahmad, M. I., Firman, K. P., Smith, H. P., & Smith, A. P. (2018). PSYCHOLOGICAL CONTRACT FULFILMENT AND WELL-BEING. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(12). <https://doi.org/10.14738/assrj.512.5758>
- Akhtar, M. S., Salleh, L. M., Ghafar, N. H., Khurro, M. A., & Mehmood, S. A. (2018). Conceptualizing the impact of perceived organizational support and psychological contract fulfillment of employees paradoxical intentions of stay and leave. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, 7(2), 9–14. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i2.5.10045>
- Arif, M. (2021). Tugas dan fungsi kepolisian dalam perannya sebagai penegak hukum menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang kepolisian. *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 13(1), 91–101.
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., & De Wilde, M. (2017). Perceived organizational support and employees' well-being: the mediating role of organizational dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 527–540. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1319817>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., De Wilde, M., & Mierop, A. (2019). Perceived organizational support and workplace conflict: The mediating role of failure-related trust. *Frontiers in Psychology*, 9(JAN), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02704>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Ohana, M. (2016). Perceived organizational support and well-being: a weekly study. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1214–1230. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2016-0002>
- Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C., & Erdwins, C. J. (2002). Work-family conflict, perceived organizational support, and organizational commitment among employed mothers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2), 99–108. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.2.99>
- Cassar, V., & Buttigieg, S. C. (2015). Psychological contract breach, organizational justice and emotional well-being. *Personnel Review*, 44(2), 217–235. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2013-0061>
- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020). The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations*, 42(1), 166–179. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0079>
- Collins, A., & Beauregard, A. (2020). The effect of breaches of the psychological contract on the job satisfaction and wellbeing of doctors in Ireland: a quantitative study. *Human Resources for Health*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00534-3>
- Cullinane, N., & Dundon, T. (2006). The psychological contract: A critical review. In *International Journal of Management Reviews* (Vol. 8, Issue 2, pp. 113–129). <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2006.00123.x>
- David, R., Singh, S., Mikkilineni, S., & Ribeiro, N. (2024). A positive psychological approach for improving the well-being and performance of

- employees. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-12-2022-0618>
- Duran, F., Woodhams, J., & Bishopp, D. (2021). The relationships between psychological contract violation, occupational stress, and well-being in police officers. *International Journal of Stress Management*, 28(2), 141–146. <https://doi.org/10.1037/str0000214>
- Dwi Pebrio, P., & Mulyana. (2024). DUKUNGAN ORGANISASI DAN PEMENUHAN KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA PERSONIL KEPOLISIAN DENGAN WELL BEING SEBAGAI MODERASI. In *Jurnal Studi Multidisipliner* (Vol. 8, Issue 12).
- Estreder, Y., Rigotti, T., Tomás, I., & Ramos, J. (2020). Psychological contract and organizational justice: the role of normative contract. *Employee Relations*, 42(1), 17–34. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2018-0039>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griep, Y., & Bankins, S. (2022). The ebb and flow of psychological contract breach in relation to perceived organizational support: Reciprocal relationships over time. *Economic and Industrial Democracy*, 43(1), 344–361. <https://doi.org/10.1177/0143831X19897415>
- Guest, D. E. (1998). On Meaning, Metaphor and the Psychological Contract: A Response to. In *Source: Journal of Organizational Behavior* (Vol. 19). http://www.jstor.orgURL:http://www.jstor.org/stable/3100283http://www.jstor.org/stable/3100283?seq=1&cid=pdf-reference#references_tab_contents
- Hamilton, S. M., & von Treuer, K. (2012). An examination of psychological contracts, careerism and ITL. *Career Development International*, 17(5), 475–494. <https://doi.org/10.1108/13620431211269711>
- Herrera, J., & De Las Heras-Rosas, C. (2021). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 11). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>
- Jackman, P. C., Henderson, H., Clay, G., & Coussens, A. H. (2020). The relationship between psychological wellbeing, social support, and personality in an English police force. *International Journal of Police Science and Management*, 22(2), 183–193. <https://doi.org/10.1177/1461355720907620>
- Kamau, A., Wasike, S., & Muturi, B. (2021). Employer Promises of a Psychological Contract and Employee Performance: a Case of the Teacher Service Commissiona Case of the Teacher Service Commission. *Journal of Human Resource and Leadership*, 6(1), 11–31. <https://doi.org/10.47604/jhrl.1379>
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>

- Mahmoud Sheikh Elsouk, S., Elsubbagh, S., Ayoun, B., & Radwan, A. (2021). The Mediating Role of Psychological Contract Fulfillment in the Relationship Between Organizational Support and Employee Performance. *Psychology and Behavioral Sciences*, 10(1), 25. <https://doi.org/10.11648/j.pbs.20211001.14>
- Meyers, M. C., Adams, B. G., Sekaja, L., Buzea, C., Cazan, A. M., Gotea, M., Stefenel, D., & van Woerkom, M. (2019). Perceived Organizational Support for the Use of Employees' Strengths and Employee Well-Being: A Cross-Country Comparison. *Journal of Happiness Studies*, 20(6), 1825–1841. <https://doi.org/10.1007/s10902-018-0026-8>
- Morsch, J., Van Dijk, D., & Kodden, B. (2020). The Impact of Perceived Psychological Contract Breach, Abusive Supervision, and Silence on Employee Well-being. *Journal of Applied Business and Economics*, 22(2), 37.
- Nida Nafees, & Musaddiq Jahan. (2017). Psychological Capital (PsyCap) and Mental Well-being among Medical Students. *International Journal of Indian Psychology*, 4(3). <https://doi.org/10.25215/0403.087>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224–236. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.002>
- Ramadhani, A. F., & Mubarak, A. (2023). Studi Kontribusi Perceived Organizational Support terhadap Employee Well-Being. *Jurnal Riset Psikologi*, 125–130. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2766>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving Employee Performance Through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. In *Systematic Reviews in Pharmacy* (Vol. 11, Issue 12).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson education limited.
- Rousseau, D. M. (2010). The individual–organization relationship: The psychological contract. *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol 3: *Maintaining, Expanding, and Contracting the Organization.*, 3, 191–220. <https://doi.org/10.1037/12171-005>
- Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Ryff, C. D., Lee, C., & Keyes, M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 69, Issue 4).

- Shi, X. (Crystal), & Gordon, S. (2020). Organizational support versus supervisor support: The impact on hospitality managers' psychological contract and work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 87. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102374>
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Ulil Anshar, R., & Setiyono, J. (2020). Tugas dan Fungsi Polisi Sebagai Penegak Hukum dalam Perspektif Pancasila. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* , 2(3), 359-372.
- van der Vaart, L., Linde, B., de Beer, L., & Cockeran, M. (2015). Employee well-being, intention to leave and perceived employability: A psychological contract approach. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 18(1), 32–44. <https://doi.org/10.17159/2222-3436/2015/v18n1a3>

