

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

Meitika Pratiwi<sup>1</sup>, Ashari<sup>2</sup>

[meitika.std@gmail.com](mailto:meitika.std@gmail.com)<sup>1</sup>

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

### ABSTRAK

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

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

### ABSTRACT

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

*strengthens the influence of self-awareness and resilience on human resource performance. Thus, increasing self-awareness and resilience as well as satisfying job satisfaction can improve the overall performance of human resources at the Tangerang City Metro Police. These findings make an important contribution to the development of human resource management, especially in police institutions that have high and dynamic work demands.*

**Keywords:** *Self-awareness, Resilience, Job Satisfaction, Member Performance.*

## PENDAHULUAN

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

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

Tabel 1. Data Kinerja Polres Metro Tangerang Kota 2023

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

*Sumber : Data Polres Metro Tangerang Kota*

Dari table 1. bisa dilihat bahwa Kinerja Polres Metro Tangerang Kota pada periode Maret hingga Agustus 2023 dapat dianalisis berdasarkan tiga indikator utama: kasus yang belum diselesaikan, tertunda, dan yang sudah diselesaikan. Data ini memberikan gambaran tentang efektivitas penanganan kasus selama enam bulan tersebut dan menunjukkan bagaimana setiap kategori mengalami perubahan dari bulan ke bulan.

Pada bulan Juli, 63,3% kasus berhasil diselesaikan, sementara 23,3% belum diselesaikan, dan 13,3% tertunda. Ini menunjukkan bahwa mayoritas kasus dapat ditangani dengan baik, meskipun masih ada sejumlah kasus yang belum terselesaikan. Pada Agustus, terjadi sedikit peningkatan pada persentase kasus yang belum diselesaikan (29,3%) dan penurunan pada jumlah kasus yang sudah diselesaikan (58,5%), menunjukkan adanya sedikit perlambatan dalam penanganan.

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

Pada bulan November, terjadi sedikit penurunan pada kasus yang belum diselesaikan

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

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

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peran yang sangat penting. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu selalu diperhatikan mengingat peran sumber daya manusia yang sangat besar dalam suatu organisasi. Sebaik - baiknya program yang dibuat oleh organisasi akan sangat sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif anggota yang dimiliki organisasi tersebut. Keberhasilan dalam suatu organisasi akan membawa dampak positif bagi anggota. Kunci dan keberhasilan ini tidak lepas dari manajemen sumber daya manusia yang mempunyai pengaruh sangat besar dalam menentukan maju tidaknya sebuah organisasi.

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

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja anggota baik individu maupun kelompok. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja anggota untuk mencapai tujuan. Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat kesalahan dari rencana yang telah ditentukan atau apakah kinerja dapat dilaksanakan sesuai jadwal waktu yang telah ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan harapan organisasi. Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Dalam penelitian yang di lakukan oleh (Murdin dkk, 2024) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat di jelaskan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai sering kali merupakan salah satu aspek kunci dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handriyani. Dkk, 2023) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Bedahalnya dengan penelitian yang di lakukan oleh (Supriyanto. W. 2015) Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja anggota, sehingga perubahan dalam kepuasan kerja tidak akan berdampak terhadap kinerja Anggota dan penelitian yang di lakukan oleh (Iskandar. D. 2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi tidak signifikan dan negatif.

Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, salah satunya adalah faktor kemampuan

yang didalamnya terdapat kecerdasan emosional. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja anggota ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu Kecerdasan Emosional.

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

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

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

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

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan

sebagai pijakan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatory yang bersifat asosiatif, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Self-awareness terhadap Kinerja Anggota**

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

Self-awareness menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota Polres Metro Tangerang Kota hasil ini menegaskan bahwa kesadaran diri memiliki dampak positif yang berarti. Anggota yang memiliki tingkat self-awareness yang tinggi cenderung lebih mampu mengevaluasi diri dan memahami perasaan serta perilaku mereka sendiri, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Kesadaran ini mendorong anggota untuk menjalankan tugas dengan lebih profesional, memahami dampak tindakan mereka, dan berkomunikasi dengan lebih baik.

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

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

Interval kepercayaan 95% yang berkisar antara 0,195 hingga 0,468 memperkuat keandalan hubungan ini. Artinya, meskipun ada variasi individual, pengaruh self-awareness terhadap kinerja tetap konsisten. Di lingkungan kerja seperti kepolisian, di mana ketepatan dalam menjalankan tugas sangat penting, kesadaran diri memungkinkan anggota untuk mengelola stres dan menjaga fokus mereka. Hal ini menjadi modal penting dalam memastikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat, terutama dalam menghadapi situasi yang memerlukan refleksi cepat dan pengambilan keputusan yang tepat.

### **2. Pengaruh Resiliensi terhadap Kinerja Anggota**

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

Resiliensi memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja anggota Polres Metro Tangerang Kota. Dengan path coefficient sebesar 0,483 dan p-value 0,000, ini menunjukkan bahwa ketangguhan mental dan kemampuan beradaptasi berperan penting dalam menunjang performa kerja. Anggota dengan tingkat resiliensi tinggi lebih mampu mengatasi tantangan, tekanan, dan situasi yang tidak terduga, menjaga kualitas

kerja mereka tetap optimal. Ketangguhan ini memungkinkan anggota untuk bangkit kembali dari kondisi sulit dan terus memberikan yang terbaik dalam tugas mereka.

Dengan kemampuan anggota dalam pengendalian emosi, mampu memahami regulasi emosi, pengendalian dorongan, sikap optimis, mampu menganalisis sebab-akibat, Sikap empati dan Efikasi diri serta menjangkau maka anggota mampu meningkatkan Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu dan Komitmen kerja. Kualitas hubungan yang baik antara anggota dengan atasan di Polres Metro Tangerang Kota menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas. Pengendalian emosi dan regulasi emosi memungkinkan anggota untuk tetap profesional dalam berinteraksi dengan atasan, terutama ketika menghadapi arahan atau kritik. Sikap optimis dan kemampuan menganalisis sebab-akibat membantu anggota memahami dan menjalankan proses dengan lebih efektif, sehingga menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, sikap empati memfasilitasi pemahaman yang lebih baik terhadap ekspektasi atasan, sementara efikasi diri meningkatkan kepercayaan anggota dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

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

Interval kepercayaan 95%, yang berkisar antara 0,450 hingga 0,714, memperlihatkan keandalan yang tinggi dalam hubungan ini. Dalam konteks kepolisian, di mana situasi yang menuntut dan berisiko tinggi sering terjadi, resiliensi menjadi kunci dalam menjaga ketenangan dan ketanggapan. Ketika anggota mampu mempertahankan fokus dan kekuatan mental, mereka lebih siap menjalankan tugas-tugas berat tanpa mengorbankan produktivitas atau moral kerja, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas keseluruhan dari tim.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Anggota**

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

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

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

penyediaan fasilitas dan lingkungan kerja yang nyaman serta kegiatan pelatihan yang bersifat membangun dapat meningkatkan rasa nyaman dan kebanggaan dalam menjalankan tugas.

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

#### **4. Pengaruh Self-awareness terhadap Kepuasan Kerja**

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

Self-awareness memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota, dengan path coefficient sebesar 0,417 dan p-value 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa anggota yang lebih sadar diri lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Self-awareness memungkinkan anggota untuk memahami kebutuhan mereka sendiri, mengelola emosi dengan lebih baik, dan menjalankan tugas dengan keyakinan dan kejelasan. Kemampuan ini membantu mengurangi konflik internal dan meningkatkan kesejahteraan psikologis, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

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

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

Interval kepercayaan 95%, yang berada antara 0,297 dan 0,538, menunjukkan keandalan pengaruh ini. Dalam konteks Polres Metro Tangerang Kota, di mana pekerjaan sering kali menuntut kesigapan dan kemampuan pengelolaan emosi yang baik, self-awareness membantu anggota merasa lebih terkendali dan dihargai dalam peran mereka. Dengan tingkat self-awareness yang tinggi, anggota dapat beradaptasi dengan lebih baik dalam berbagai situasi, menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan merasakan kepuasan yang lebih besar dari pekerjaan mereka.

#### **5. Pengaruh Resiliensi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil analisis Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa Resiliensi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, hal tersebut terbukti dengan nilai original sample

negatif dan P value sebesar 0,000. Karena nilai  $0,000 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa Resiliensi mempengaruhi Kepuasan Kerja.

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

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

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

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

## **KESIMPULAN**

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

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

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Firdaus, A., Rahmawati, D., & Prasetyo, A. (2023). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Anggota*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Goleman, D. (2018). *Kecerdasan Emosional: Mengapa Ini Lebih Penting Daripada IQ*. New York: Buku Bantam.
- Halizah, N (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Available at <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie> *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 2023, 387-394
- Handriyani. R. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru Sudirman Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dayasaing* Volume 25 No.2 Desember 2023 Website : <https://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/index>
- Hasanah, U. & Mujannah, S. (2020). The Effect Of Servant Leadership, Self-Awareness, And Competence On Organizational Commitment And Performance Of Employees Of Public Works In Bangkalan District. *Ekspektra : Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 4, Nomor 2, Hal. 136 – 146 ISSN 2549-3604 (Online), ISSN 2549-6972
- Hermawati, T., Sanjaya, V., & Febriana, WD (2022). *Indikator Kinerja SDM dalam Organisasi*. Yogyakarta: Andi Mengimbangi.
- Huda. N. S (2023). Pengaruh Resiliensi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pondok Indah. *Jurnal Manajemen USNI* Volume 7 No 2 Februari 2023 P-ISSN : 2528-7044 E-ISSN : 2809-5103 DOI: <https://doi.org/10.54964/manajemen>
- Hudda, H., & Sitorus, G. (2022) Pengaruh Resiliensi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pondok Indah. *Jurnal Satya Mandiri : Manajemen & Bisnis*, Magister Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia. Vol.8 No.1. Mei 2022
- Iskandar. D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Anggota. *Jurnal JIBEKA* Volume 12, No 1 2018: 23 – 31
- Jackson, L., & Watkin, C. (2004). *Tenaga Kerja yang Tangguh: Cara Menginspirasi, Melibatkan, dan Mempertahankan Anggota Melalui Tempat Kerja Berbasis Teknologi*. New York: HarperCollins.
- Kurniawan, A., Setiawati, I., & Andayani, R. (2020). *Kinerja Anggota: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Larosa, P., Hamid, M., & Putro, MBS (2022). *Etos Kerja dalam Organisasi Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F. (2006). *Organisasi Perilaku*. Yogyakarta: Andi Mengimbangi.
- Maharani, D., & Mustika, R. (2016). *Kesadaran Diri dalam Perspektif Psikologi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marnisah, E. (2020). *Etos Kerja dalam Peningkatan Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Mitrohardjono, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mumpuni, A. (2018). *Kesadaran Diri dan Kinerja Anggota*. Yogyakarta: Andi Mengimbangi.
- Murdih. Nuraeni. Yusuf, M. (2024) Determinan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Di Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan.
- Nofitasari, E., & Anton, W. (2021). *Etos Kerja dan Kepuasan Anggota*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Nuari, T. (2016). *Ketahanan dalam Kehidupan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pramesrianto. A. & Amin. S. (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan

- kemampuan kerja terhadap kinerja anggota PT. Jambi Media Grafika “Tribun Jambi”. *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol.8. No.3, September– Desember 2020 ISSN: 2338-123X
- Putri, F., & Mujanah, S. (2023). Pengaruh Resiliensi, Etos Kerja Dan Self Awareness Terhadap Kinerja Anggota. *JEMAS : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Syariah* p-ISSN 2827-9395 DOI Edisi : doi.org/10.55883/jiemas.v2i3
- Putri, GA, & Afandi, P. (2023). *Kepuasan Kerja: Teori dan Implementasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Putri, M. & Lukiyana. (2023). Pengaruh Self Awareness dan Organizational Citizenship Behavior pada Kinerja Anggota yang Dimoderasi Efektivitas Organisasi. *Journal of Management and Business Review* Volume 20, Nomor 1 (2023) Hal: 68-80
- Qowimah, N., Rizki, F., & Tonnisen, Inggris (2021). *Kesadaran Diri dalam Psikologi Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rambut, JF, Hitam, WC, Babin, BJ, & Anderson, RE (2019). *Analisis Data Multivariat* (edisi ke-8). Sungai Saddle Atas: Pendidikan Pearson.
- Rambut, JF, Hitam, WC, Babin, BJ, & Anderson, RE (2020). *Analisis Data Multivariat* (Edisi ke-7). Sungai Saddle Atas: Pendidikan Pearson.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Saputra, B., & Siswanti, Y. (2022). *Kesadaran Diri dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Saputra, B., & Siswanti, Y. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Self-Awereness Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterikatan Kerja. *JIMKES Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* Vol. 10 No. 2, 2022 pp. 225-234 IBI Kesatuan ISSN 2337 – 7860 E-ISSN 2721 – 169X DOI: 10.37641/jimkes.v10i2.1317.
- Setiawati, I., & Andayani, R. (2020). *Kinerja Anggota dalam Perspektif Manajemen*. Yogyakarta: Andi Mengimbangi.
- Sitinjak, T. (2021). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supiyanto. Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja. *Jurnal Economia*, Volume 11, Nomor 2, Oktober 2015
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tonnisen, UK, & Mei Le, R. (2020). *Resiliensi dalam Konteks Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Widati. A. & Muafi (2020). Analisis Pengaruh Makna Kerja dan Resiliensi Terhadap Intention To Leave yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi* ISSN: 2622-0733
- Wijaya, A., & Fauji, M. (2021). *Manajemen Kinerja Anggota*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusrin, N., & Kurniaty, D. (2023). *Ketahanan dan Efektivitas Kinerja Anggota*. Yogyakarta: Andi Mengimbangi.