

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

Pitra Dwi Pebrio¹, Mulyana²
pitradwipebrio69@gmail.com¹
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan secara empiris peran moderasi wellbeing dalam hubungan antara organizational support dan psychological contract terhadap kinerja personil kepolisian. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori bersifat asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SDM BKO Mabes Polri sebanyak 572 personil, dengan sampel penelitian sebanyak 131 responden yang dipilih menggunakan teknik non-probability sampling, khususnya convenience sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil kepolisian; Organizational support juga berpengaruh positif terhadap psychological contract; selanjutnya, psychological contract berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil kepolisian; selain itu, wellbeing berperan sebagai variabel moderator yang secara signifikan memperkuat hubungan antara organizational support dan dukungan organisasi terhadap kinerja personil. Sehingga seluruh hypothesis dalam penelitian ini terbukti.

Kata Kunci: Organizational Support, Psychological Contract, Wellbeing, Kinerja Personil Kepolisian.

ABSTRACT

This study aims to empirically analyze and explain the moderating role of wellbeing in the relationship between organizational support and psychological contract on police personnel performance. The type of research used is explanatory research with an associative nature. The population in this study consists of all human resources of the BKO Mabes Polri, totaling 572 personnel, with a research sample of 131 respondents selected using non-probability sampling, specifically convenience sampling. Data analysis was conducted using Partial Least Square (PLS). The results of the study indicate that organizational support has a positive and significant effect on police personnel performance; organizational support also has a positive effect on the psychological contract; furthermore, the psychological contract has a positive and significant effect on police personnel performance; additionally, wellbeing acts as a moderator variable that significantly strengthens the relationship between organizational support and personnel performance. Thus, all hypotheses in this study were proven.

Keywords: Organizational Support; Psychological Contract; Wellbeing; Police Personnel Performance.

PENDAHULUAN

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

dan sosial, untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas.

Wellbeing, atau kesejahteraan psikologis dan fisik, merupakan elemen penting yang memengaruhi kinerja personil kepolisian. Dalam konteks tugas kepolisian yang seringkali berat dan menantang, seperti menghadapi risiko tinggi, tekanan emosional, dan jam kerja yang tidak teratur, wellbeing menjadi fondasi utama bagi efektivitas kerja. Personil kepolisian dengan tingkat wellbeing yang baik cenderung memiliki kemampuan lebih dalam mengelola stres, menjaga stabilitas emosi, serta mempertahankan fokus dan ketahanan dalam menghadapi situasi kompleks. Sebaliknya, personil yang wellbeing-nya terganggu berisiko mengalami burnout, penurunan motivasi, bahkan gangguan kesehatan mental yang dapat memengaruhi kinerja individu dan tim secara keseluruhan.

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

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

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

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

Psychological contract, merujuk pada persepsi personil tentang apa yang diperkirakan organisasi akan memberikan kepada mereka sebagai imbalan atas kontribusi dan dedikasinya (Hamilton & von Treuer, 2012). Kontrak psikologis adalah aspek yang sangat penting dalam kepuasan kerja dan kesejahteraan. Kontrak ini merujuk pada kesepakatan tak tertulis antara polisi dan organisasinya, yang menentukan syarat-syarat kerja, termasuk hadiah-hadiah yang dapat diterima oleh polisi dalam return untuk kerja keras dan dedikasinya (Estreder et al., 2020). Ketika kontrak ini dipenuhi, individu merasa

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

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

Penelitian oleh (Astuty & Udin, 2020) menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan (POS) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, (Chen et al., 2020b) menemukan bahwa dukungan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja baru pekerja. Penelitian-penelitian ini menunjukkan perbedaan hasil penelitian terkait dukungan organisasi terhadap kinerja. Penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan menyelidiki peran wellbeing dalam pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja personel kepolisian.

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

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori dengan tujuan untuk menguji hubungan antar variabel serta mengonfirmasi hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Jenis penelitian eksplanatori dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan kausal antara dukungan organisasi, pemenuhan kontrak psikologis, kesejahteraan (wellbeing), dan kinerja personel kepolisian. Penelitian ini bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antar variabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SDM BKO Mabes Polri, yang berjumlah 572 personel. Dari jumlah populasi tersebut, peneliti menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh ukuran sampel sebanyak 131 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan teknik convenience sampling. Pemilihan teknik ini didasarkan pada pertimbangan efisiensi waktu dan kemudahan dalam mengakses responden yang relevan dengan penelitian.

Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada 131 personel BKO Mabes Polri. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan tertutup dengan skala pengukuran Likert 1 hingga 5, di mana 1 berarti "Sangat Tidak Setuju" dan 5 berarti "Sangat Setuju". Variabel-variabel yang diukur meliputi dukungan organisasi, pemenuhan kontrak psikologis, kesejahteraan (wellbeing), dan kinerja personel kepolisian. Data sekunder diperoleh dari sumber-sumber literatur seperti jurnal ilmiah, buku referensi, dan dokumen terkait yang relevan dengan topik penelitian.

Untuk mengukur dan mengidentifikasi variabel penelitian, peneliti menggunakan definisi operasional yang mencakup variabel dukungan organisasi, pemenuhan kontrak psikologis, kesejahteraan (wellbeing), dan kinerja personil kepolisian. Setiap variabel diukur menggunakan indikator yang telah divalidasi dari penelitian sebelumnya. Variabel dukungan organisasi diukur menggunakan tiga indikator, yaitu penghargaan, kepedulian, dan kesejahteraan. Variabel kontrak psikologis diukur menggunakan tiga dimensi utama, yaitu transactional contract, relational contract, dan balanced contract. Variabel wellbeing diukur melalui enam dimensi, yakni penerimaan diri, hubungan positif, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Sementara itu, variabel kinerja personil kepolisian diukur menggunakan indikator kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, efektivitas kerja, kerja sama tim, kreativitas, kemandirian, dan integritas.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan teknik survei menggunakan kuesioner. Kuesioner dirancang secara struktural agar dapat diisi secara langsung oleh responden. Pengumpulan data dilakukan selama periode tertentu dan hasilnya dianalisis menggunakan metode statistik. Proses pengumpulan data dilakukan secara hati-hati guna memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan dapat digunakan dalam proses analisis lebih lanjut.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS), yang merupakan pendekatan analisis model persamaan struktural berbasis varians. PLS dipilih karena mampu menganalisis hubungan antara variabel laten meskipun jumlah sampel terbatas. Analisis PLS dilakukan dalam dua tahap utama, yaitu pengujian outer model dan pengujian inner model. Outer model digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas alat ukur. Validitas convergent diukur menggunakan nilai loading factor, di mana nilai di atas 0,7 dianggap valid. Reliabilitas diukur menggunakan composite reliability dan Cronbach's alpha, dengan nilai di atas 0,7 dianggap reliabel.

Untuk pengujian inner model, peneliti mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model struktural diuji dengan melihat nilai R-square, nilai predictive relevance (Q-square), dan koefisien jalur (path coefficient). Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistik dan p-value. Hipotesis diterima jika t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05. Evaluasi terhadap R-square dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabilitas variabel dependen. Q-square digunakan untuk mengevaluasi kemampuan prediksi model, di mana nilai Q-square lebih dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance yang baik.

Metode pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah variabel-variabel independen secara signifikan memengaruhi kinerja personil kepolisian. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai thitung dan ttabel. Jika thitung lebih besar dari ttabel, maka hipotesis alternatif diterima, dan hipotesis nol ditolak.

Secara keseluruhan, metode penelitian ini dirancang secara sistematis untuk menguji pengaruh dukungan organisasi, pemenuhan kontrak psikologis, dan kesejahteraan terhadap kinerja personil kepolisian. Dengan menggunakan metode PLS, diharapkan hasil analisis dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja personil kepolisian serta implikasi praktisnya bagi manajemen sumber daya manusia di lingkungan Polri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dukungan organisasi dan pemenuhan kontrak psikologis terhadap kinerja personil kepolisian, dengan kesejahteraan (wellbeing) sebagai variabel moderasi. Responden dalam penelitian ini berjumlah 131 orang yang merupakan anggota SDM BKO Mabes Polri. Sebagian besar responden

berjenis kelamin pria (90,1%) dengan tingkat pendidikan mayoritas S1 (42,0%) dan masa kerja 11-20 tahun (40,5%).

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang diterima personil kepolisian berada pada kategori tinggi, dengan nilai mean 3,82. Dimensi dukungan organisasi yang paling tinggi adalah kesejahteraan, diikuti oleh kepedulian dan penghargaan. Ini menunjukkan bahwa personil kepolisian merasa bahwa organisasi telah memberikan dukungan yang cukup baik dalam aspek-aspek tersebut.

Untuk variabel kontrak psikologis, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai mean keseluruhan berada pada 3,75, yang termasuk dalam kategori tinggi. Tiga dimensi utama dari kontrak psikologis, yaitu transactional contract, relational contract, dan balanced contract, semuanya memiliki nilai mean di atas 3,7. Hal ini menunjukkan bahwa para personil memiliki persepsi yang baik terhadap pemenuhan kontrak psikologis mereka, terutama terkait hak-hak dan kewajiban mereka di lingkungan kerja.

Kesejahteraan psikologis personil kepolisian juga teridentifikasi berada pada kategori tinggi, dengan nilai mean 3,75. Indikator-indikator yang membentuk kesejahteraan psikologis, seperti penerimaan diri, hubungan positif, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi, semuanya memiliki nilai mean di atas 3,6. Hasil ini menunjukkan bahwa personil merasa memiliki tingkat kesejahteraan yang baik dalam menjalankan tugas mereka di lingkungan kerja.

Variabel kinerja personil kepolisian yang diukur melalui indikator kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, efektivitas kerja, teamwork, kreativitas, kemandirian, dan integritas menunjukkan nilai mean sebesar 3,84. Ini mengindikasikan bahwa kinerja personil kepolisian secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Indikator kemandirian dan integritas menunjukkan nilai tertinggi di antara dimensi lainnya, mengindikasikan bahwa personil memiliki kemandirian dan integritas yang kuat dalam melaksanakan tugas.

Hasil outer model menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini valid dan reliabel. Pengujian validitas konvergen menunjukkan bahwa nilai outer loading semua indikator berada di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa semua indikator mampu mengukur variabelnya dengan baik. Pengujian reliabilitas menggunakan composite reliability dan Cronbach's alpha juga menunjukkan nilai di atas 0,7, yang mengindikasikan bahwa semua variabel memenuhi syarat reliabilitas.

Evaluasi model struktural (inner model) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil kepolisian. Nilai T-statistik melebihi nilai kritis 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar dukungan organisasi yang diterima oleh personil kepolisian, maka semakin baik kinerja mereka. Dukungan organisasi memengaruhi kinerja dengan memberikan penghargaan, kepedulian, dan kesejahteraan yang memadai kepada personil.

Selain itu, dukungan organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap pemenuhan kontrak psikologis. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika personil merasa bahwa organisasi memberikan dukungan yang cukup, mereka merasa bahwa organisasi telah memenuhi kontrak psikologis yang telah disepakati. Ini meningkatkan kepercayaan dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Pengujian terhadap pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja personil kepolisian juga menunjukkan hasil yang signifikan. Kontrak psikologis yang dipenuhi dengan baik oleh organisasi akan mendorong personil untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Personil yang merasa bahwa kontrak psikologisnya terpenuhi akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang optimal.

Peran moderasi kesejahteraan (wellbeing) dalam penelitian ini juga terbukti signifikan. Kesejahteraan mampu memperkuat hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja personil kepolisian. Ketika dukungan organisasi tinggi dan kesejahteraan personil juga tinggi, maka kinerja personil akan meningkat lebih besar dibandingkan ketika kesejahteraan personil rendah. Ini menunjukkan bahwa kesejahteraan memainkan peran penting dalam memperkuat pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja.

Peran moderasi kesejahteraan juga ditemukan dalam hubungan antara kontrak psikologis dan kinerja personil kepolisian. Ketika kesejahteraan personil tinggi, pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja juga meningkat. Ini menunjukkan bahwa kesejahteraan menjadi faktor kunci yang memperkuat hubungan antara pemenuhan kontrak psikologis dan kinerja personil kepolisian.

Hasil uji R-square menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi dan kontrak psikologis secara simultan mampu menjelaskan 70% variabilitas dalam kinerja personil kepolisian. Sementara itu, variabel kesejahteraan juga mampu menjelaskan variabilitas kinerja dengan nilai R-square sebesar 74%. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki kekuatan prediktif yang cukup baik.

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan diterima. Hipotesis yang menguji pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja personil kepolisian, pengaruh dukungan organisasi terhadap kontrak psikologis, pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja, serta peran moderasi kesejahteraan pada hubungan tersebut semuanya diterima berdasarkan hasil uji statistik.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa organisasi kepolisian perlu memberikan dukungan yang lebih baik kepada personilnya, baik dalam bentuk penghargaan, kepedulian, maupun kesejahteraan. Selain itu, organisasi perlu memenuhi kontrak psikologis yang telah disepakati dengan personil, karena pemenuhan kontrak ini terbukti mampu meningkatkan kinerja mereka. Organisasi juga perlu memberikan perhatian khusus pada kesejahteraan personil, karena kesejahteraan yang tinggi terbukti dapat memperkuat pengaruh dukungan organisasi dan kontrak psikologis terhadap kinerja personil.

KESIMPULAN

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

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

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Aarulandu, S. (2017). PSYCHOLOGICAL CONTRACT- A. December.
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Andi Offset.
- Agustina, S., Andika Darma, W., Fajar, V. F., Maulana, D., Fachrie, M., & Putra, P. (2023). KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN PADA DIREKTORAT RESERSE KRIMINAL UMUM (DITRESKRIMUM) MELALUI 13 KOMPONEN PENILAIAN DI KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA SELATAN. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 5(2), 151–170.
- Ahmad, M. I., Firman, K. P., Smith, H. P., & Smith, A. P. (2018). PSYCHOLOGICAL CONTRACT FULFILMENT AND WELL-BEING. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(12). <https://doi.org/10.14738/assrj.512.5758>
- Anis, R., Made, I., Dirgantara, B., & Harsasi, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3, 1011–1022. <http://jurnaledukasia.org>
- Arif, M. (2021). Tugas dan fungsi kepolisian dalam perannya sebagai penegak hukum menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang kepolisian. *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 13(1), 91–101.
- Astuty, I., & Udin, U. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 401–411. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.401>
- Baykal, E., & Zehir, C. (2016). Effect of Organizational Support in the Relationship between Spiritual Leadership and Performance. In *Article in International Journal of Humanities and Social Science*. <https://www.researchgate.net/publication/333798838>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., & De Wilde, M. (2017). Perceived organizational support and employees' well-being: the mediating role of organizational dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 527–540. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1319817>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Ohana, M. (2016). Perceived organizational support and well-being: a weekly study. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1214–1230. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2016-0002>
- Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C., & Erdwins, C. J. (2002). Work- family conflict, perceived organizational support, and organizational commitment among employed mothers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2), 99–108. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.2.99>
- Cassar, V., & Buttigieg, S. C. (2015). Psychological contract breach, organizational justice and emotional well-being. *Personnel Review*, 44(2), 217–235. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2013-0061>
- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020a). The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations*, 42(1), 166–179.

- <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0079>
- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020b). The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations*, 42(1), 166–179. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0079>
- Collins, A., & Beauregard, A. (2020). The effect of breaches of the psychological contract on the job satisfaction and wellbeing of doctors in Ireland: a quantitative study. *Human Resources for Health*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00534-3>
- Conway, N., & Coyle-Shapiro, J. A. M. (2012). The reciprocal relationship between psychological contract fulfilment and employee performance and the moderating role of perceived organizational support and tenure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(2), 277–299. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02033.x>
- Cullinane, N., & Dundon, T. (2006). The psychological contract: A critical review. In *International Journal of Management Reviews* (Vol. 8, Issue 2, pp. 113–129). <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2006.00123.x>
- David, R., Singh, S., Mikkilineni, S., & Ribeiro, N. (2024). A positive psychological approach for improving the well-being and performance of employees. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-12-2022-0618>
- Duran, F., Woodhams, J., & Bishopp, D. (2021). The relationships between psychological contract violation, occupational stress, and well-being in police officers. *International Journal of Stress Management*, 28(2), 141–146. <https://doi.org/10.1037/str0000214>
- Estreder, Y., Rigotti, T., Tomás, I., & Ramos, J. (2020). Psychological contract and organizational justice: the role of normative contract. *Employee Relations*, 42(1), 17–34. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2018-0039>
- Eyoun, K., Chen, H., Ayoun, B., & Khliefat, A. (2020). The relationship between purpose of performance appraisal and psychological contract: Generational differences as a moderator. *International Journal of Hospitality Management*, 86(May 2019). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102449>
- Ghozali, I. (2018). Metode penelitian. 35–47.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan. *Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griep, Y., & Banks, S. (2022). The ebb and flow of psychological contract breach in relation to perceived organizational support: Reciprocal relationships over time. *Economic and Industrial Democracy*, 43(1), 344–361. <https://doi.org/10.1177/0143831X19897415>
- Guest, D. E. (1998). On Meaning, Metaphor and the Psychological Contract: A Response to. In *Source: Journal of Organizational Behavior* (Vol. 19). http://www.jstor.orgURL:http://www.jstor.org/stable/3100283http://www.jstor.org/stable/3100283?seq=1&cid=pdf-reference#references_tab_contents
- Hair, J. F. (2021). Next-generation prediction metrics for composite-based PLS-SEM. *Industrial Management and Data Systems*, 121(1), 5–11. <https://doi.org/10.1108/IMDS-08-2020-0505>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hamilton, S. M., & von Treuer, K. (2012). An examination of psychological contracts, careerism and ITL. *Career Development International*, 17(5), 475–494. <https://doi.org/10.1108/13620431211269711>
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFPE.
- Herrera, J., & De Las Heras-Rosas, C. (2021). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 11). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>
- Hidayani, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008(Apr-2016), 1–86.

- Jackman, P. C., Henderson, H., Clay, G., & Coussens, A. H. (2020). The relationship between psychological wellbeing, social support, and personality in an English police force. *International Journal of Police Science and Management*, 22(2), 183–193. <https://doi.org/10.1177/1461355720907620>
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kamau, A., Wasike, S., & Muturi, B. (2021). Employer Promises of a Psychological Contract and Employee Performance: a Case of the Teacher Service Commission. *Journal of Human Resource and Leadership*, 6(1), 11–31. <https://doi.org/10.47604/jhrl.1379>
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Mahmoud Sheikh Elsouk, S., Elsubbagh, S., Ayoun, B., & Radwan, A. (2021). The Mediating Role of Psychological Contract Fulfillment in the Relationship Between Organizational Support and Employee Performance. *Psychology and Behavioral Sciences*, 10(1), 25. <https://doi.org/10.11648/j.pbs.20211001.14>
- Marliana, R. R. (2019). Partial Least Square-Structural Equation Modeling Pada Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Mahasiswa Dan Kualitas Google Classroom Berdasarkan Metode Webqual 4.0. *Jurnal Matematika, Statistika Dan Komputasi*, 16(2), 174. <https://doi.org/10.20956/jmsk.v16i2.7851>
- Mathis, R., & John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (immy Sadeli & Bayu. Prawira Hie, Eds.; 1st ed., Vol. 1). alfabeta Empat.
- Nida Nafees, & Musaddiq Jahan. (2017). Psychological Capital (PsyCap) and Mental Well-being among Medical Students. *International Journal of Indian Psychology*, 4(3). <https://doi.org/10.25215/0403.087>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224–236. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.002>
- Rahman Yudi Ardian. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam, 4(2).
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Riadi, M., & Kurniawati, D. (2022). Presisi sebagai Inovasi dan Strategi Membangun Citra Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *PERSPEKTIF*, 11(4), 1569–1581. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i4.8096>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020a). Improving Employee Performance Through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. In *Systematic Reviews in Pharmacy* (Vol. 11, Issue 12).
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020b). Improving Employee Performance Through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. In *Systematic Reviews in Pharmacy* (Vol. 11, Issue 12).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson education limited.
- Rousseau, D. M. (2010). The individual–organization relationship: The psychological contract. *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol 3: Maintaining, Expanding, and Contracting the Organization., 3, 191–220. <https://doi.org/10.1037/12171-005>
- Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of

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