

Work engagement pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja: Bagaimana peranan *safety climate* dan kontrak psikologis?

Ella Dwi Sartika¹, Diah Sofiah^{2*}, Yanto Prasetyo³

^{1,2,3} Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia

E-mail: diahsofiah@untag-sby.ac.id

Submitted:	Abstract <i>The research objective is to determine the relationship between safety climate and psychological contract on work engagement in members of the Civil Service Police Unit, Gresik Regency. The design of this study utilized a quantitative correlation of 94 members of the Daily Freelancers of the Civil Service Police Unit, Gresik Regency. Data was collected with a questionnaire distributed through a Likert scale. The data obtained was then analyzed using multiple linear regression and the help of SPSS 25.0 for Windows. The results obtained simultaneously show a coefficient value of 98.302 which has a significance = 0.000 < 0.01 so that it means that there is a positive relationship between safety climate and psychological contract with work engagement. This indicates that the higher the safety climate and the psychological contract among members, the higher the work engagement. The effective contribution contained in the safety climate is 27.5%, then the psychological contract is 40.9%, while 31.6% work engagement is influenced by other predictors.</i>
Accepted:	
Published:	Keywords: Psychological Contract, Safety Climate, Work Engagement
	Abstrak <i>Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara safety climate dan kontrak psikologis dengan work engagement pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Desain penelitian ini memanfaatkan kuantitatif korelasional sejumlah 94 anggota Tenaga Harian Lepas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang disebar melalui skala likert. Data yang didapatkan kemudian dilakukan analisis dengan regresi linier berganda dan bantuan SPSS 25.0 for Windows. Hasil yang didapatkan dengan simultan memperlihatkan nilai koefisien 98,302 yang mempunyai signifikansi = 0,000 < 0,01 sehingga diartikan ada hubungan positif antara safety climate dan kontrak psikologis dengan work engagement. Hal tersebut menandakan bahwasanya semakin tinggi safety climate dan kontrak psikologis pada anggota berarti work engagement juga semakin tinggi. Sumbangan efektif yang terdapat di safety climate besarnya 27,5% kemudian kontrak psikologis besarnya 40,9%, sedangkan 31,6% work engagement memperoleh pengaruh dari prediktor lainnya.</i>
	Kata kunci: Kontrak Psikologis, Safety Climate, Work Engagement
Copyright © 2023. Ella Dwi Sartika, Diah Sofiah, Yanto Prasetyo	

Pendahuluan

Untuk mencegah dan mengakhiri berbagai bentuk pelanggaran hukum serta hambatan lain yang mengganggu masyarakat, ketertiban dan ketentraman mutlak diperlukan. Dalam hal ini, peralatan milik Satuan Polisi Pamong Praja membantu Pemda. Satuan Polisi Pamong Praja atau disebut juga Satpol PP merupakan bagian dari perangkat daerah dalam melakukan penegakkan peraturan daerah dan melaksanakan ketertiban umum dan ketertiban umum, sesuai pasal 148 ayat 1 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Ketertiban yang diantisipasi Pemda tidak jauh dari ketertiban di jalan, antar pedagang kaki lima, dan pada bangunan yang tidak resmi, dan lain-lain.

Beberapa isu yang mengemuka di antara anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gresik mencakup beberapa hal, seperti anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gresik merasa terbebani dengan mandat yang mengharuskan mereka siaga 24 jam untuk turun langsung ke lapangan. Mereka juga kurang memiliki rasa bagian terhadap tim. Personil Satuan Polisi Pamong Praja juga terlibat dalam bentrok fisik dengan warga ketika melakukan penertiban, yang juga menjadi salah satu masalah yang dihadapi. Dampak dari berbagai permasalahan ini terlihat pada produktivitas organisasi yang menurun, dikarenakan rendahnya tingkat *work engagement* dalam pekerjaan. Ini terlihat dari rendahnya semangat kerja, rasa bosan yang muncul, ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja, kehadiran yang terlambat, dan kurangnya fokus dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan bahwasanya *work engagement* yaitu fenomena positif dimana terkait pada perilaku di tempat kerja, misalnya hubungan diantara karyawan maupun pekerjaan yang dimiliki yang ditunjukkan melalui terdapatnya semangat, penghargaan, dan dedikasi. Menurut Robbins (2003), *work engagement* berarti pegawai mampu mengenali diri mereka melalui pekerjaan yang dilakukan, dan tidak hanya penting bagi organisasi, juga memiliki signifikansi yang besar bagi perkembangan individu.

Berdasarkan hasil survei Opin Enterprise Drupal pada tahun 2012, ketika karyawan memiliki tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) yang rendah atau tidak terlibat, hal tersebut berdampak pada kinerja individu tersebut. Konsekuensi dari ketidakterlibatan ini meliputi penurunan semangat kerja karyawan, kurangnya rasa keterikatan terhadap pekerjaan, serta menurunnya kualitas hasil kerja. Karyawan juga memberikan kontribusi minimal terhadap tugas-tugas mereka. Selain itu, ada juga efek lain berupa komentar negatif dari rekan kerja yang merupakan hasil dari *work engagement* yang rendah. Temuan ini selaras pada penelitian yang diluncurkan Gallup ketika tahun 2013 terhadap pegawai di berbagai negara seperti Filipina, Thailand, Malaysia, Singapura, dan Indonesia. Tercatat bahwa Indonesia berada pada peringkat yang lebih rendah dalam hal tingkat *work engagement*.

Work engagement tidak hanya bertujuan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, melainkan mempunyai dampak dalam mendorong peningkatan sumber daya pribadi (keyakinan diri, kemampuan kreatif, pandangan optimis, dan rasa harga diri) maupun sumber daya kerja (kebebasan berinisiatif, dukungan sosial yang didapatkan dari kolega, bimbingan, maupun umpan balik) seiring berjalannya waktu (Bakker & Demerouti, 2008). Individu yang begitu terikat pada tugas pekerjaan secara umum bisa merasakan emosi positif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas di lingkungan kerja. Ketika individu merasa terlibat sepenuhnya dalam masalahnya, mereka akan cenderung menunjukkan perilaku positif yang lebih banyak.

Pegawai adalah sumber daya manusia yang memiliki peran paling krusial sebagai motor penggerak dan pendorong munculnya suatu entitas organisasi. Sebagai unsur kunci dalam struktur organisasi, sangatlah penting bagi entitas tersebut untuk memiliki tenaga kerja dengan kualitas mumpuni dan berdaya saing pada berbagai situasi persaingan. Salah satu faktor yang signifikan dalam lingkungan kerja adalah *safety climate*.

Safety climate yaitu wujud khusus pada iklim organisasi, dimana mencerminkan pandangan individu pada pentingnya keselamatan lingkungan kerja (Griffin dan Neal, 2000). Peran *safety climate* sangat signifikan dalam membentuk budaya keselamatan kerja dari sikap yang tercermin pada perilaku keselamatan dan kesehatan kerja oleh masing-masing anggota tim. Hal tersebut ditegaskan melalui tindakan konkret dimana berfokus dalam tugas inti maupun upaya pendukung dalam mendorong peningkatan keselamatan serta kesehatan kerja (Sholihah dan Kuncoro, 2014). Jika sebuah organisasi bermaksud untuk berhasil mewujudkan tujuan-tujuannya secara komprehensif, maka perlu adanya individu-individu yang terjal sebagai aset yang mengarahkan organisasi-organisasi. Demi mewujudkan kinerja yang optimal pada sumber daya manusia di organisasi dan mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi, organisasi diharuskan mampu mewujudkan lingkungan secara positif dan menguntungkan. Ini akan membantu menjaga kualitas sumber daya manusia yang sudah terwujud dan memastikan bahwa mereka mencapai kinerja yang unggul.

Dalam studi yang dilakukan oleh Arbella Rosady pada tahun 2017 dengan judul "*Psychosocial Safety Climate Dan Work Engagement Karyawan PT.X Di Yogyakarta*", ditemukan bahwa terdapat korelasi positif antara iklim keamanan psikososial (*Psychosocial Safety Climate*) dan keterlibatan kerja (*work engagement*) di antara karyawan PT. X di Yogyakarta. Penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya tingkat iklim keamanan psikososial, maka juga akan meningkatkan tingkat *work engagement* pada karyawan.

Selain mempengaruhi *safety climate*, *work engagement* juga diketahui memiliki hubungan dengan kontrak psikologis. Rousseau (pada Conway dan Briner, 2005) berpendapat bahwasanya kontrak psikologis merujuk pada keyakinan individu yang terbentuk dalam konteks organisasi. Keyakinan ini mencakup kesepakatan antara individu dan organisasinya. Apabila terdapat keselarasan yang baik antara kontrak psikologis di antara pegawai Satpol PP dan organisasi, maka akan muncul tingkat *work engagement* yang positif di kalangan pegawai tersebut.

Irfan Nugraha (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap *Work Engagement* (Studi Pada PT. Selecta Kota Batu)" menjelaskan bahwa penelitiannya mengungkapkan adanya pengaruh yang signifikan dari kontrak psikologis terhadap *work engagement*. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kontrak psikologis menimbulkan pengaruh signifikan pada *work engagement*. Dari nilai koefisien determinasi memperlihatkan bahwasanya variabel independen kontrak transaksional, kontrak relasional, dan kontrak seimbang secara bersama-sama menyumbang 41,7% dari varians variabel dependen, *work engagement*. Sisanya 58,3% dari varian dikaitkan dengan variabel lainnya yang belum dijelajahi pada penelitian. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya kontrak psikologis yang lebih kuat yang terjalin antara perusahaan dan karyawan mengarah pada peningkatan *work engagement*.

Menurut latar belakang tersebut, peneliti hendak menjalankan suatu penelitian mengenai ada atau tidaknya hubungan antara *safety climate* dan kontrak psikologis dengan *work engagement* pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Hal ini disebabkan oleh peran anggota sentral dalam kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai sasaran yang diperlukan oleh institusi tersebut. Dalam organisasi, diharapkan

bahwa setiap individu sebagai sumber daya manusia memiliki tingkat *safety climate* dan kontrak psikologis yang tinggi untuk mendorong terjadinya *work engagement* yang positif pada diri anggota dan organisasi tersebut.

Tujuan keseluruhan dari studi ini adalah untuk menyelidiki kaitan antara *safety climate* dan kontrak psikologis terhadap *work engagement* pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Penelitian ini bertujuan memberikan kontribusi pemikiran dan pengetahuan pada bidang Psikologi, terutama dalam Psikologi Industri dan Organisasi, terutama terkait dengan *safety climate* dan kontrak psikologis dalam kaitannya dengan *work engagement*. Penelitian tersebut harapannya bisa dijadikan pertimbangan dasar untuk merumuskan kebijakan yang bertujuan meningkatkan *work engagement*.

Keunikan studi ini terletak pada dibalikannya yang menghubungkan antara *safety climate* dan kontrak psikologis dengan *work engagement* pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Studi ini memiliki perbedaan dibandingkan penelitian sebelumnya dalam hal subyek penelitian, lokasi penelitian, dan variabel yang diteliti, yang melibatkan 3 variabel utama. Meskipun terdapat tumpang tindih pada beberapa variabel dengan penelitian sebelumnya, yaitu mengaitkan *safety climate* dan kontrak psikologis dengan *work engagement*, namun penelitian ini juga menambahkan variabel tambahan dan fokus pada lokasi yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini dapat dianggap sebagai penelitian yang memiliki keaslian dan relevansi terkait isu tersebut.

Hipotesis dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara *safety climate* dan kontrak psikologis dengan *work engagement* pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Artinya semakin tinggi *safety climate* dan kontrak psikologis berarti *work engagement* juga semakin tinggi, begitu juga sebaliknya.

Metode

Desain Penelitian

Pada penelitian digunakan metode penelitian kuantitatif korelasional yang tujuannya mengetahui adanya hubungan diantara dua variabel atau lebih pada penelitian. Pada penelitian ini variabel penelitian yang dipakai tersusun atas tiga variabel yakni *safety climate* dan kontrak psikologis yang merupakan variabel bebas. Serta variabel terikatnya yaitu *work engagement*.

Partisipan Penelitian

Partisipan pada penelitian menggunakan seluruh populasi yakni Tenaga Harian Lepas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik yang berjumlah 128 anggota. Dari keseluruhan anggota tersebut diberikan kuesioner melalui *Google Form* untuk anggota yang sesuai persyaratan yakni 94 anggota.

Instrumen

Instrumen yang digunakan pada penelitian memanfaatkan model skala likert dengan skor 1-5 dan mempunyai alternatif jawaban berupa “sangat sesuai” (SS), “sesuai” (S), N (Netral), “tidak sesuai” (TS), dan “sangat tidak sesuai” (STS). Penelitian tersebut memanfaatkan tiga skala yakni, skala *work engagement*, *safety climate*, dan kontrak psikologis. Skala *work engagement* pada penelitian yakni hasil pengadaptasian Schaufeli juga Bakker (2004). Skala tersebut tersusun atas 17 aitem sah, dimana mempunyai aspek yang pengukurannya mencakup *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Contoh

pernyataan sebagai wakil instrumen yakni (1) Saya merasa sangat kuat dan bertenaga dalam mengerjakan pekerjaan saya, (2) Saat bekerja saya merasa waktu berlalu begitu cepat. Hasil pengujian validitas dalam skala *work engagement* memperlihatkan *index corrected item total correlation* mengalami pergerakan dari 0,628 - 0,786 dan uji reliabilitas diperoleh hasil nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,949 yang artinya tinggi.

Skala *safety climate* yang dipakai pada penelitian yaitu hasil pengadaptasian dari Kines (2011). Skala tersebut tersusun atas 47 aitem sah, yang mempunyai aspek yang diukur meliputi "*Management safety priority, commitment and competence; Management safety empowerment; Management safety justice; Worker's safety commitment; Worker's safety priority and risk non accepted; Safety communication, learning, and trust in co-worker safety competence; dan Worker's trust the efficacy of safety systems*". Contoh pernyataan yang mewakili instrumen tersebut yaitu (1) Manajemen mendorong pekerja di sini untuk bekerja sesuai aturan keselamatan walaupun jadwal kerja sedang padat, (2) Manajemen menjamin setiap orang menerima informasi yang dibutuhkan berkaitan dengan keselamatan. Hasil pengujian validitas di skala *safety climate* memperlihatkan *index corrected item total correlation* mengalami pergerakan mulai 0,386 - 0,772 kemudian pengujian reliabilitas didapatkan hasil nilai *Cronbach's Alpha* besarnya 0,976 yang artinya tinggi.

Skala kontrak psikologis yang dipakai selama penelitian yakni hasil pengadaptasian Sandeep Kumar (2012) dengan menggunakan teori Rousseau. Skala tersebut tersusun atas 29 aitem sah, dimana pengukuran aspek mencakup *relational, balance, transactional, dan transitional*. Contoh pernyataan sebagai wakil instrumen yakni (1) Saya memperkuat hubungan kerja di dalam instansi karena instansi dapat menjamin masa depan saya, (2) Saya merasa bahwa instansi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawannya. Hasil pengujian validitas di skala kontrak psikologis memperlihatkan *index corrected item total correlation* mengalami pergerakan mulai 0,531 - 0,775 kemudian pengujian reliabilitas memperoleh hasil nilai *Cronbach's Alpha* besarnya 0,965 sehingga diartikan tinggi.

Teknik Analisis Data

Teknik penganalisisan data pada penelitian ini memanfaatkan analisis regresi berganda dengan tujuan mencari bukti hubungan dua variabel maupun lebih yakni *safety climate* dan kontrak psikologis dengan *work engagement*.

Hasil

Penelitian yang dilakukan kepada anggota Satuan Polisi Pamong Praja ini dilakukan pada tanggal 5 Mei 2023 sampai 5 Juni 2023. Peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner penelitian melalui *google form* untuk mempermudah proses penelitian. Partisipan dalam penelitian ini adalah Tenaga Harian Lepas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik dengan memberikan link kuesioner penelitian yang berisi skala *work engagement, safety climate, dan kontrak psikologis*. Pihak yang berpartisipasi pada penelitian didapatkan berjumlah 94 responden.

Uji Prasyarat

Sebelum menjalankan pengujian terkait hipotesis penelitian, penting untuk menjalani langkah-langkah pengujian prasyarat. Langkah-langkah ini mencakup pengujian normalitas, pengujian linieritas, pengujian multikolinieritas, serta pengujian heterokedastisitas. Dalam

penganalisisan data penelitian ini, metode yang dipakai yakni regresi berganda. Metode ini berguna untuk menganalisis hubungan antara tiga variabel maupun lebih, dengan dua variabel berperan sebagai independent dan variabel lainnya berfungsi sebagai dependent.

Tabel 1 Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>		
	N	P	Keterangan
	94	0,200	Normal

Sumber: Output SPSS 25.0 for Windows

Hasil uji normalitas data dalam penelitian memanfaatkan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dari program *SPSS* versi 25 for Windows sehingga didapatkan signifikansi sebagai hasilnya dengan besar $p = 0,200$ ($p > 0,05$) sehingga data dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 2 Uji Linieritas *Safety Climate* dengan *Work Engagement*

Variabel	F	Sig.	Keterangan
<i>Work Engagement</i> dan <i>Safety Climate</i>	1,411	0,121	Linier

Sumber: Output SPSS 25.0 for Windows

Menurut hasil data pada tabel bisa ditarik simpulan hubungan linear sesuai dasar nilai di *Deviation from Linearity* yang didapatkan signifikansi $> 0,05$. Hal tersebut memiliki dasar pengujian linearitas diantara *Safety Climate* (X1) dengan *Work Engagement* (Y) didapatkan nilai skor F besarnya 1,411 dan signifikansi $p = 0,121$ ($p > 0,05$). Hal tersebut artinya bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan secara linier diantara variabel *Safety Climate* dengan *Work Engagement*.

Tabel 3 Uji Linieritas Kontrak Psikologis dengan *Work Engagement*

Variabel	F	Sig.	Keterangan
<i>Work Engagement</i> dan Kontrak Psikologis	1,433	0,115	Linier

Sumber: Output SPSS 25.0 for Windows

Menurut hasil data pada tabel bisa ditarik simpulan bahwasanya hubungan linear hal tersebut memiliki dasar nilai di *Deviation from Linearity* mendapatkan signifikansi $> 0,05$. Hasil pengujian linearitas diantara Kontrak Psikologis (X2) dengan *Work Engagement* (Y) didapatkan skor F bernilai = 1,433 dimana nilai signifikansi $p = 0,115$ ($p > 0,05$). Hal tersebut berarti terdapat hubungan linier diantara variabel Kontrak Psikologis terhadap *Work Engagement*.

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Safety Climate</i>	0,159	6,277	Tidak terjadi multikolinieritas
Kontrak Psikologis	0,159	6,277	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Output SPSS 25.0 for Windows

Menurut hasil pengujian multikolinieritas skala *safety climate* dan kontrak psikologis mempunyai nilai VIF 6,277 $< 10,00$ yang artinya bisa ditarik kesimpulan bahwasanya tidak didapatkan multikolinieritas pada variabel bebas *safety climate* maupun kontrak psikologis.

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	p	Keterangan	Kesimpulan
<i>Safety Climate</i>	0,486	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kontrak Psikologis	0,495	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS 25.0 for Windows

Menurut hasil diatas didapatkan nilai signifikansi besarnya 0,486 ($p > 0,05$) di variabel *safety climate* kemudian didapatkan signifikansi = 0,495 ($p > 0,05$) dalam variabel kontrak psikologis. Hal tersebut berarti tidak didapatkan heteroskedastisitas untuk dua variabel diatas.

Uji Hipotesis

Teknik penganalisisan data digunakan dengan tujuan mencari jawaban atas perumusan permasalahan maupun pengujian hipotesis yang sudah dirumuskan. Penelitian memanfaatkan penganalisisan regresi berganda dan dibantu program SPSS 25.0 for Windows agar melihat terdapatnya hubungan dari variabel *safety climate* (X1) dengan *work engagement* (Y), dan kontrak psikologis (X2) terhadap *work engagement* (Y).

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Simultan

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4641.393	2	2320.696	98.302	.000
	Residual	2148.320	91	23.608		
	Total	6789.713	93			

Sumber: Output SPSS 25.0 for Windows

Menurut hasil pengujian regresi linier berganda diperoleh nilai F = 98.302 yang menunjukkan signifikansi = 0,000 < 0,01 sehingga artinya ada hubungan positif signifikan diantara *safety climate* dan kontrak psikologis terhadap *work engagement*.

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Parsial

Variabel	T	Sig.
<i>Safety Climate</i>	2,312	0,023
Kontrak Psikologis	3,400	0,001

Sumber: Output SPSS 25.0 for Windows

Menurut hasil pengujian analisis regresi parsial memperlihatkan bahwasanya *safety climate* (X1) terhadap *work engagement* (Y) ditemukan t bernilai = 2,312 dimana nilai signifikansi 0,023 (<0,05), sehingga diartikan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan diantara *safety climate* dengan *work engagement*. Selanjutnya hasil regresi parsial diantara kontrak psikologis (X2) terhadap *work engagement* (Y) didapatkan t bernilai 3,400 dan mempunyai signifikansi 0,001 (<0,05), sehingga diartikan ada hubungan positif dan sangat signifikan diantara kontrak psikologis dengan *work engagement*.

Tabel 8 Hasil Sumbangan Efektif (SE)

Variabel	Koefisien Regresi (β)	Koefisien korelasi (r)	R Square	Sumbangan Efektif
<i>Safety Climate</i> (X1)	0,342	0,802	0,684	27,5%
Kontrak Psikologis (X2)	0,502	0,815		40,9%

Sumber: Output SPSS 25.0 for Windows

Menurut hasil tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwasanya variabel *safety climate* berpengaruh kecil pada *work engagement* yang mempunyai nilai sumbangan 27,5%, sementara variabel kontrak psikologis berpengaruh besar pada *work engagement* dimana nilai sumbangan efektif besarnya 40,9%, sedangkan 31,6% *work engagement* memperoleh pengaruh prediktor lainnya, misalnya prediktor diluar penelitian.

Tabel 9 Hasil Mean Empiris dan Mean Teoritis

Variabel	Mean Empiris	Mean Teoritis	Kategori
<i>Safety Climate</i>	202,4	141	Tinggi
Kontrak Psikologis	123,9	87	Tinggi
<i>Work Engagement</i>	72,1	61	Tinggi

Sumber: Output SPSS 25.0 for Windows

Menurut hasil penganalisisan didapatkan mean empiris dalam variabel *safety climate* memperlihatkan skor 202,4 lebih tinggi dibandingkan skor mean teoritis besarnya 141, artinya bahwasanya *safety climate* sebagai subyek penelitian digolongkan memiliki kategori tinggi. Kemudian mean empiris yang terdapat di variabel kontrak psikologis memperlihatkan bahwasanya skor 123,9 dan skor mean teoritis 87 sehingga diartikan bahwasanya kontrak psikologis pada subjek yang terdapat di penelitian termasuk tinggi. Untuk variabel *work engagement* memperlihatkan mean empiris besarnya 72,1 dan mean teoritis besarnya 61, sehingga diartikan bahwasanya *work engagement* dalam subyek penelitian termasuk kategori tinggi.

Pembahasan

Penelitian dilangsungkan pada Tenaga Harian Lepas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Satuan Polisi Pamong Praja sendiri merupakan bagian dari instansi pemerintah daerah baik provinsi ataupun kabupaten atau kota yang bertujuan dalam menjaga kelancaran dan ketentraman umum serta melakukan penegakan peraturan. Alasan memilih anggota Satpol PP sebagai partisipan pada penelitian ini sebab pada instansi tersebut, anggotanya memiliki kecenderungan *safety climate* dan kontrak psikologis terhadap *work engagement* agar mencapai hasil yang maksimal. *Work engagement* di sini merujuk pada hal-hal yang positif kemudian terkait pada tindakan pada lokasi kerja, termasuk pandangan mengenai hubungan diantara pegawai dengan pekerjaan, yang ditunjukkan melalui semangat, dedikasi, juga keterlibatan yang dalam. Penelitian ini juga bertujuan menguji semua hipotesis yang peneliti ajukan.

Menurut hasil analisis yang sudah dilaksanakan, kesimpulan dapat diambil bahwasanya hipotesis pertama yang menyatakan "Ada hubungan positif antara *safety climate* dan kontrak psikologis dengan *work engagement* pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik" dikatakan diterima. Proses analisis dilakukan menggunakan metode regresi berganda melalui bantuan SPSS 25.0 for Windows. Hasil penganalisisan memperlihatkan secara keseluruhan bahwasanya hubungan diantara *safety climate* dan kontrak psikologis dengan *work engagement* mempunyai signifikansi yang kuat, menandakan bahwa ada korelasi positif antara faktor-faktor ini. Oleh karena itu, para anggota Satpol PP yang mengalami *safety climate* yang baik cenderung memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Fenomena yang serupa juga ditemukan pada perasaan psikologis; ketika anggota memiliki peluang pengembangan karir yang lebih besar dan penawaran pekerjaan yang

menarik, hal ini memiliki pengaruh positif terhadap tingkat *work engagement* pada personel Satuan Polisi Pamong Praja.

Hipotesis kedua, menyebutkan bahwa “Ada hubungan positif antara *safety climate* dengan *work engagement* pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik” dikatakan bisa diterima. Artinya berdasarkan analisis regresi sebagian antara *safety climate* dengan *work engagement*, yang menandakan bahwasanya ada korelasi positif secara signifikan diantara *safety climate* dan *work engagement* pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Artinya, anggota yang merasakan *safety climate* secara tinggi juga terdapat kecenderungan mempunyai tingkat *work engagement* yang tinggi. Temuan didukung oleh teori juga penelitian sebelumnya yang dilangsungkan Arbella Rosady pada tahun 2017 dengan judul “*Psychosocial Safety Climate Dan Work Engagement Pada Karyawan PT.X Di Yogyakarta*”.

Selanjutnya menurut hasil analisis yang telah dilaksanakan, hipotesis ketiga yang menyebutkan bahwa “Ada hubungan positif antara kontrak psikologis dengan *work engagement* pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik” bisa dinyatakan diterima. Hal tersebut dapat diamati melalui hasil penganalisisan regresi secara parsial diantara kontrak psikologis dan *work engagement* yang memperlihatkan bahwasanya ada hubungan positif signifikan diantara kontrak psikologis dan *work engagement* pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Oleh karena itu, anggota dengan tingkat kontrak psikologis yang tinggi juga cenderung memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Temuan penelitian ini memberikan dukungan pandangan yang sudah dianalisis dalam teori juga penelitian yang dilakukan oleh Irfan Nugraha (2020) dalam studinya yang berjudul “Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap *Work Engagement* (Studi Kasus di PT. Selecta Kota Batu)”. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwasanya variabel kontrak psikologis berpengaruh signifikan pada variabel *work engagement*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin positif dan kuatnya kontrak psikologis yang terbentuk diantara perusahaan dan karyawan, semakin meningkat pula tingkat *work engagement*.

Dalam hasil analisis diketahui sumbangan efektif variabel *safety climate* yang memiliki pengaruh kecil terhadap *work engagement*, sebaliknya variabel kontrak psikologis mempunyai pengaruh besar pada *work engagement*, sedangkan sisanya beberapa persen dari *work engagement* mendapatkan pengaruh dari prediktor lainnya, terutama prediktor yang di luar penelitian. Berikutnya data mean empiris juga data mean teoritis memperlihatkan bahwasanya *safety climate* juga kontrak psikologis oleh anggota Satpol PP terbilang tinggi, hal sejalan ditemukan dalam variabel *work engagement*. Sementara ketiga variabel penelitian tersebut mempunyai hubungan positif yang begitu signifikan berarti bahwa *safety climate* dan kontrak psikologis bisa menentukan *work engagement* anggota Satpol PP. Menurut hasil perhitungan mean empiris dan mean teoritis bisa ditarik kesimpulan bahwasanya anggota Satpol PP mempunyai kecenderungan *safety climate* dan kontrak psikologis secara tinggi sehingga menyebabkan anggota mempunyai kecenderungan *work engagement* semakin tinggi.

Menurut hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, terdapat karakteristik khas yang mengungkap *work engagement* anggota Satpol PP. Dalam hal ini, ditemukan bahwa anggota-anggota ini menunjukkan *work engagement* dengan beberapa tanda, seperti memiliki tingkat energi yang tinggi yang mereka salurkan untuk memberikan usaha terbaik dalam pekerjaan mereka. Mereka juga mampu mengatasi berbagai tantangan yang muncul selama bekerja, serta menjaga konsentrasi penuh selama menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, mereka cenderung sulit mengambil jarak dari pekerjaan mereka, menunjukkan keterikatan yang kuat

terhadap tugas-tugas yang diemban. Mereka juga menunjukkan antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, serta merasa bangga dan tertantang oleh setiap peluang baru. Pada dasarnya anggota Satpol PP dengan tingkat *work engagement* secara tinggi akan melakukan pekerjaannya secara semangat dan usaha yang maksimal. Mereka memiliki komitmen yang kuat terhadap tujuan-tujuan organisasi, serta menggunakan kecerdasan mereka untuk mengambil keputusan yang bijaksana dalam menyelesaikan tugas-tugas, termasuk dalam menghadapi masalah yang mungkin timbul. Lebih lanjut, karakteristik ini juga menggambarkan kemampuan anggota untuk mengendalikan perilaku mereka agar selaras dengan standar kerja yang benar. Mereka juga bersedia menghadapi berbagai tantangan yang mungkin muncul, menjadi individu yang tangguh dan siap mengatasi setiap situasi.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), pegawai yang memiliki tingkat *work engagement* secara tinggi dengan konsisten nantinya menunjukkan tiga unsur utama. Pertama, mereka akan memiliki semangat atau kekuatan batin secara kuat, dimana mereka memiliki dorongan untuk berusaha dengan giat dalam pekerjaan dan ketabahan dalam menghadapi tantangan. Kedua, mereka akan merasakan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, ditandai dengan perasaan bangga dan semangat yang tulus dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka melihat pekerjaan sebagai sumber inspirasi, tantangan, dan sesuatu yang membanggakan. Ketiga, mereka akan mengalami absorpsi atau penghayatan penuh terhadap pekerjaan mereka. Waktu dalam kerja terasa berlalu dengan cepat.

Menurut Zohar, seperti yang dikutip oleh Winarsunu pada tahun 2008, disampaikan bahwa *safety climate* merujuk pada pandangan pekerja terhadap sikap manajemen pada keselamatan kerja juga pandangan mereka mengenai sejauh mana kontribusi keselamatan kerja diperhatikan pada proses produksi dengan keseluruhan. Pandangan ini nantinya memberikan pengaruh tindakan yang dilakukan oleh para pekerja. Di sisi lain, Rousseau pada tahun 1989 mengartikan kontrak psikologis sebagai keyakinan individu terkait dengan kesepakatan saling berbalik antara anggota organisasi dan manajernya. Isu inti dalam hal ini meliputi kepercayaan pada janji yang telah disusun, yang membuat ikatan kedua belah pihak dalam kewajiban saling berbalik.

Hasil dan pembahasan menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *safety climate* dan kontrak psikologis dengan *work engagement* pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya hubungan antara *safety climate* dan kontrak psikologis dengan *work engagement* pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Tenaga Harian Lepas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik terdapat 94 subjek antara laki-laki dan perempuan. Analisis data statistik pada penelitian memanfaatkan penganalisisan regresi berganda dimana hasil memperlihatkan nilai signifikansi = 0,000 (<0,01) sehingga artinya ada hubungan positif antara *safety climate* dan kontrak psikologis dengan *work engagement*. Hasil ini menggambarkan bahwa ketika *safety climate* dan kontrak psikologis pada anggota semakin tinggi maka tingkat *work engagement* semakin tinggi juga. Akan tetapi, jika *safety climate* dan kontrak psikologis semakin rendah maka *work engagement* juga semakin rendah. Oleh karena itu, hipotesis pada penelitian ini bisa diterima.

Adapun saran yang dapat diberikan dari penelitian yang telah dilakukan bagi anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik yaitu penelitian ini bisa digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk menyadari bahwa *work engagement* penting untuk dimiliki individu. Selain itu disarankan untuk instansi Satuan Polisi Pamong Praja lebih meningkatkan *safety climate* dan kontrak psikologis dalam melakukan pekerjaannya, dengan menjamin keselamatan kerja dan pengembangan karir karena hal tersebut dapat meningkatkan performa kerja agar lebih *engaged*, serta untuk selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat menurunkan motivasi kerja yang membuat anggota kurang *engaged* pada pekerjaannya. Dan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai *work engagement* kedepannya mungkin bisa meneliti mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Sehingga peneliti lain diharapkan dapat memperbanyak subjek penelitian agar mampu mewakili semua populasi serta menambahkan variabel penelitian lain seperti variabel *self efficacy*, *psychological capital*, *psychological well being*, dan lain-lain.

Referensi

- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B. (2007). The crossover of work engagement between working: couples: A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 220-236.
- Bakker, A.B. & Evangelia, D. (2008). Towards A Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. Doi: 10.1108/13620430810870476.
- Bakker, A.B. & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement: A Handbook of Essential Theory And Research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, dkk. (2004). *UWES, Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual Version 1.1*. Netherland: Utrecht University.
- Fauzia, F.N. & Nurtjahjanti, H. (2010). Hubungan antara *Psychosocial safety climate* dengan *Work engagement* pada Karyawan Frontliner Pt Bank X Tbk Cabang Area Y. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Hui, C., Lee, C. & Rousseau, D. (2004). Psychological contract and organizational citizenship behavior in china: investigating generalizability and instrumentality. *Journal of Applied Psychology*, 89(2), 311–321.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement And Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692– 672.
- Mujiasih, E. & Ratnaningsih, I.Z. (2012). Meningkatkan *Work Engagement* Melalui Gaya Kepemimpinan Transforasional dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*.
- Noerant, S. O., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan work engagement pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang. *Jurnal Empati*, 6(4), 354-361.
- Pramadhita, Y. (2019). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. FIF Group Surabaya Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, 1-15.

- Rosady, A. (2017). Psychosocial Safety Climate dan Work Engagement pada Karyawan PT. X Di Yogyakarta.
- Rousseau, D. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 389–400.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121–139.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior* 25, 293–315.
- SE, I. N. (2020). Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Work Engagement (Studi pada PT. Selecta Kota Batu). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(1).
- Soares, M. E., & Mosquera, P. (2019). Fostering work engagement: The role of the psychological contract. *Journal of Business Research*, 101, 469- 476.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Woo, B., & Chelladurai, P. (2012). Dynamics of perceived support and work attitudes: the case of fitness club employees. *Human Resource Management Research*, 2 (1), 6-18. DOI: 10.5923/j.hrmr.20120201.0.
- Wijayanti, W., & Budiani, M. (2021). Hubungan antara iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan work engagement pada karyawan PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi Karyawan*, 8 (4), 1-12.
- Yeh, C. W. (2012). Relationships among service climate, psychological contract, work engagement and service performance. *Journal of Air Transport Management*, 25, 67-70.