

Work engagement pada anggota kepolisian: bagaimana peranan iklim organisasi dan *psychological well being*?

Nabila Purnama Sari^a, Dr. Diah Sofiah, M.Si., Psikolog^b

^{a,b}Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia

Korespondensi: nabilaaaaps@gmail.com

Diserahkan:

Diterima:

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variable iklim organisasi dan *psychological well being* dengan *work engagement* pada Anggota Kepolisian di Polrestabes. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 170 subjek. Penerimaan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada anggota kepolisian. Analisis statistik, termasuk regresi, akan digunakan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel. Implikasi dari temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di lingkungan kepolisian, dengan memperhatikan aspek-aspek yang memengaruhi iklim organisasi, *psychological well being* dan *work engagement* anggota kepolisian. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa meskipun data *Work Engagement* tidak berdistribusi normal, analisis dilakukan dengan memilih pendekatan non-parametrik. Hasil menunjukkan adanya hubungan linier antara *Work Engagement* dengan Iklim Organisasi dan *Psychological Well Being*. Uji *rank Spearman* mengkonfirmasi adanya hubungan signifikan antara Iklim Organisasi dan *Psychological Well Being* dengan *Work Engagement*. Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi tingkat *Work Engagement* di lingkungan kerja, khususnya dalam anggota Polrestabes Surabaya.

Kata kunci : *Iklim Organisasi; Psychological Well Being; Work Engagement; Kepolisian*

Abstract. This research aims to determine the relationship between organizational climate variables and psychological well-being with work engagement among police officers at Polrestabes. This research used quantitative methods with a total of 170 respondents. Sampling in this research used random sampling techniques. This research method uses a quantitative approach with survey methods and data collection through questionnaires distributed to police officers. Statistical analysis, including regression, will be used to identify and evaluate relationships between variables. It is hoped that the implications of this research finding can contribute to the development of more effective human resource management strategies in the police environment, by paying attention to aspects that influence the organizational climate, psychological well-being and work engagement of police officers. Based on the results of data analysis, it can be concluded that although the Work Engagement data is not normally distributed, the analysis was carried out by choosing a non-parametric approach. The results show that there is a linear relationship between Work Engagement and Organizational Climate and Psychological Well Being. The Spearman rank test confirms that there is a significant relationship between Organizational Climate and Psychological Well Being and Work Engagement. These findings provide an important contribution to the understanding of the factors that influence the level of Work Engagement in the work environment, especially in the members of the Surabaya Police.

Keywords: *Organizational Climate; Psychological Well Being; Work Engagement; Police.*

1. Pendahuluan

Dalam struktur organisasi, peran dari tenaga kerja memiliki signifikansi yang besar dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini juga berlaku pada lembaga pemerintah seperti Polri (Kepolisian Negara Republik Indonesia), yang memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keamanan dan integritas Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), terutama

dengan keragaman geografis yang dimilikinya. Anggota Polri memainkan peran penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (KAMTIBMAS) serta dalam menjalankan tugas-tugas lainnya seperti memberi perlindungan, bimbingan, dan penegakan hukum.

Di dalam lingkungan Polri, konsep "Jiwa Korsia" menjadi hal yang sangat penting dalam memastikan kerja tim yang efektif dan pelayanan masyarakat yang optimal. Tingginya tanggung jawab dan ekspektasi dalam menjalankan fungsi-fungsi kepolisian, bersama dengan tugas koordinasi dan pengawasan, mengharuskan anggota Polri untuk memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi.

Namun, beberapa permasalahan muncul di dalam organisasi, seperti penurunan keterlibatan kerja di kalangan staf, ketidakmampuan individu untuk menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga, kurangnya pengembangan keahlian khusus, dan masalah lain seperti tidak mengejar karier dalam struktur kedudukan. Fenomena ini mempengaruhi efektivitas dan kelancaran pelaksanaan tugas di dalam organisasi.

Dari fenomena tersebut, penulisan ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara iklim organisasi dan *psychological well-being* dengan *work engagement* pada anggota kepolisian. Rumusan masalah penelitian meliputi pertanyaan mengenai hubungan antara iklim organisasi, *psychological well-being*, dan *work engagement*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara faktor-faktor tersebut, sementara manfaatnya meliputi kontribusi teoritis dalam disiplin psikologi, serta manfaat praktis dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan kepolisian.

Penelitian ini akan menjembatani kesenjangan dalam literatur dengan memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* di kalangan anggota kepolisian, serta mengeksplorasi implikasi praktisnya dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan kepolisian. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan baik dalam ranah akademis maupun praktis.

Berpartisipasi dalam lembaga tertentu mengharuskan anggotanya untuk terlibat secara aktif dalam tugas-tugas individu, membuat keterikatan kerja menjadi prasyarat esensial bagi tiap individu dalam anggota Polri. Keterikatan kerja ini didefinisikan melalui elemen-elemen seperti energi (*vigor*), ketahanan mental yang telah diuji pada anggota polisi sejak awal penerimaan, meliputi tantangan yang dihadirkan oleh atasan atau instruktur dalam berbagai dimensi fisik dan mental sebagai syarat untuk berhasil dalam korps kepolisian, selanjutnya komitmen (*dedication*) yang mencakup semangat, rasa bangga, dan rasa tertantang, serta penyerapan (*absorption*) yang ditandai oleh fokus intensif anggota terhadap tugas-tugas yang diemban (Schaufeli & Bakker, 2004). Di samping itu, deskripsi pekerjaan yang ketat berdasarkan prosedur dan regulasi seringkali dirasakan sebagai kegiatan yang monoton.

Konsep *engagement* menyoroti aspek-aspek positif psikologis individu, khususnya terkait dengan lingkungan kerjanya. Penggunaan istilah ini pertama kali diperkenalkan oleh Kahn (1990) melalui konsep *personal engagement*, yang mendeskripsikan bagaimana seseorang mengidentifikasi diri sendiri dengan pekerjaan dan interaksi antara keduanya, menurut Luthans (2002). Agustian (2012), menekankan bahwa keberadaan *work engagement* esensial tidak hanya di lingkungan perusahaan swasta, tetapi juga di Badan Usaha Milik

Negara (BUMN), lembaga pemerintah, dan organisasi lainnya. Tingkat *work engagement* yang tinggi berkontribusi pada motivasi yang kuat, komitmen, kegairahan, dan semangat kerja seseorang.

Saks (2006) menyampaikan berbagai temuan terkait dengan keuntungan dari *work engagement*, di mana salah satunya adalah kepuasan dalam pekerjaan. Telah dibuktikan melalui penelitian bahwa *work engagement* memberikan dampak yang menguntungkan pada kepuasan kerja, dimana anggota Polri yang terlibat secara aktif dalam pekerjaannya cenderung memiliki dedikasi yang tinggi terhadap organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan seorang karyawan terhadap tugasnya. Individu yang terlibat secara penuh dengan pekerjaannya merasakan kedekatan dan kepuasan dengan segala aspek terkait pekerjaan. Selain itu, komitmen terhadap organisasi juga meningkat sebagai hasil dari *work engagement*. Terdapat bukti yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara *work engagement* dengan berbagai aspek yang terkait dengan keterikatan seseorang terhadap organisasi.

Bakker (2014) menjelaskan salah satu faktor yang lebih lanjut, Bakker (2014) menekankan pentingnya *psychological well being* sebagai faktor penting yang berdampak pada *work engagement*. *Psychological well being* diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam mengaktualisasikan kapasitas psikologisnya, memungkinkan individu tersebut untuk menerima kekuatan dan kelemahan individu sebagaimana adanya. Penerimaan diri ini membawa kepada munculnya kebahagiaan dan kepuasan hidup, sebagai hasil dari pengurangan kecemasan atau stres yang berkaitan dengan kelemahan yang dimiliki. Dengan demikian, individu yang mampu menerima diri individu secara utuh cenderung hidup lebih optimal, memanfaatkan potensi yang individu miliki, yang pada akhirnya mengarah pada penciptaan kebahagiaan dan kepuasan hidup.

Kehidupan seorang individu dalam kepolisian sangat dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman yang telah ia lalui. Hal ini berdampak pada cara individu menjalankan tugas-tugas sipil individu, baik secara positif maupun negatif, meliputi kemampuan berinteraksi dan beradaptasi dengan sekitar serta mengatasi tantangan yang timbul akibat pengalaman masa lalu. Oleh karena itu, kita bisa menyimpulkan bahwa peristiwa yang telah berlalu memiliki peran signifikan dalam membentuk cara seseorang menilai dirinya sendiri, baik secara negatif maupun positif (*self-evaluation*), dan pandangannya terhadap kehidupan pada umumnya, baik itu di masa kini, masa depan, atau masa lalu. Konsep ini dapat dipahami lebih lanjut melalui teori kesejahteraan psikologis.

Kajian mengenai *psychological well-being* merupakan elemen krusial yang perlu diperluas di segala aspek keberadaan manusia, terutama di sektor pertahanan. Ini disebabkan oleh manfaat intrinsik yang ada di dalamnya, di mana manfaat tersebut mendorong individu mencapai suatu tingkat kesehatan mental yang spesifik. Manfaat intrinsik ini juga berperan dalam membantu menilai atau menemukan aspek-aspek yang absen dalam kehidupan seseorang, sehingga dapat meningkatkan kapasitas fisik dan mentalnya. Dengan demikian, ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan hidup, yang esensial untuk menciptakan tenaga kerja yang unggul dan sehat, baik secara fisik maupun mental, guna menjaga kedaulatan bangsa dan mencapai tujuan pembangunan nasional Indonesia.

Lingkungan kerja berperan penting dalam menunjang *work engagement*. Menurut Nitisemito (2012), segala aspek yang berada di sekitar karyawan yang berpotensi mempengaruhi performa individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya merupakan definisi dari lingkungan kerja. Sebuah lingkungan yang dianggap ideal adalah tempat di mana para anggota bisa bekerja secara maksimal, dalam kondisi yang sehat, aman, dan nyaman, seperti yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2017).

Sebuah lingkungan kerja yang kondusif akan meminimalisir stress dalam bekerja. Organisasi dengan lingkungan yang mendukung akan cenderung menghasilkan output yang lebih baik dan dapat menyelesaikan beragam tugas dengan kualitas yang tinggi. Di sisi lain, lingkungan yang kurang mendukung dapat mengakibatkan karyawan memerlukan waktu lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan, yang pada akhirnya akan mengganggu efektivitas dan efisiensi sistem kerja yang telah dirancang.

Persepsi anggota kepolisian terhadap lingkungan tempat individu bertugas menumbuhkan pengalaman terhadap situasi yang terjadi di sekitar individu. Berbagai aspek lingkungan kerja ini diwakili oleh faktor-faktor iklim organisasi seperti *structure* (bangunan), *responsibility* (tanggung jawab), *reward* (imbalan), *risk* (resiko), *warmth* (kehangatan), *support* (dukungan), *standard* (tolak ukur), *conflict* (konflik), dan *identity* (identitas) yang karakteristik dari tempat kerja individu.

Anggota-anggota dalam suatu organisasi mengalami persepsi yang membentuk pandangan individu terhadap atmosfer organisasional atau iklim organisasi. Menurut Stringer (2002), iklim organisasi tercipta dari kumpulan dan susunan lingkungan yang berperan dalam memicu motivasi. Litwin dan R.A. Stringer, sebagaimana dikutip oleh Wirawan (2007), menyatakan bahwa iklim organisasi adalah aspek kualitatif dari lingkungan internal suatu organisasi yang dirasakan secara konsisten oleh anggotanya, mempengaruhi tingkah laku individu, dan dapat dijelaskan melalui serangkaian ciri atau atribut organisasional. Dengan merujuk pada definisi-definisi ini, iklim organisasi dapat diringkas sebagai evaluasi yang dilakukan oleh anggota organisasi, baik secara individu maupun kolektif serta pihak lain yang terkait, terhadap lingkungan internal organisasi yang secara signifikan mempengaruhi sikap dan tindakan individu, dan pada akhirnya berkontribusi pada prestasi organisasi.

Untuk mencapai puncak keberhasilan dalam merealisasikan aspirasi serta ambisi organisasional, sangat krusial bagi suatu entitas untuk diperkaya oleh para individu yang memiliki kemampuan tinggi, yang akan menjadi penentu arah dan pengendali utama. Agar para pekerja dalam lingkungan kerja ini dapat memberikan performa terbaik individu dengan *work engagement* yang signifikan, penting bagi entitas tersebut untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan memuaskan, serta memastikan kesehatan mental yang prima. Dengan demikian, kualitas dari tenaga kerja yang telah dibangun dapat dipelihara secara berkelanjutan, yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi kerja individu ke tingkat yang lebih tinggi.

Dalam pendahuluan yang telah disajikan, terdapat penguraian mengenai kepentingan untuk memahami hubungan antara iklim organisasi, *psychological well-being*, dan *work engagement* pada anggota kepolisian. Namun, meskipun telah ada beberapa penelitian sebelumnya yang mengeksplorasi hubungan antara faktor-faktor ini, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu diatasi.

Penelitian sebelumnya mungkin telah memperhatikan hubungan antara iklim organisasi, *psychological well-being*, dan *work engagement*, tetapi fokus pada konteks organisasi yang berbeda. Sementara itu, penelitian ini akan mengeksplorasi hubungan ini khususnya di dalam lingkungan kepolisian, yang memiliki dinamika dan tantangan unik. Beberapa penelitian sebelumnya mungkin juga telah melibatkan populasi atau kelompok sasaran yang berbeda. Penelitian ini akan berfokus secara khusus pada anggota kepolisian, yang memiliki tanggung jawab dan tekanan khusus dalam menjalankan tugas mereka.

Meskipun telah ada penelitian tentang hubungan antara faktor-faktor ini di negara lain, penelitian ini akan memberikan kontribusi dalam konteks Indonesia. Faktor-faktor budaya, kelembagaan, dan sosial yang unik di Indonesia dapat mempengaruhi dinamika hubungan antara iklim organisasi, *psychological well-being*, dan *work engagement*.

penelitian yang ada mungkin telah mempertimbangkan hubungan antara dua dari tiga faktor yang diteliti (misalnya, iklim organisasi dan *work engagement*), tetapi penelitian ini akan memperluas pemahaman dengan mempertimbangkan ketiganya secara bersamaan. Ini akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* di lingkungan kepolisian.

Pada penelitian sebelumnya mungkin telah memperkuat pemahaman akademis tentang hubungan antara faktor-faktor ini, tetapi penelitian ini akan memberikan kontribusi dengan mengeksplorasi implikasi praktisnya. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan *work engagement* dan kesejahteraan anggota kepolisian.

Dengan mengisi kesenjangan penelitian ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi para praktisi, pengambil keputusan, dan peneliti di bidang psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks kepolisian Indonesia.

Dalam memenuhi kesenjangan penelitian yang telah diidentifikasi, peneliti memiliki komitmen untuk memberikan kontribusi yang berharga dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah beberapa argumen yang mendukung komitmen peneliti tersebut:

Adapun yang pertama dalam pengembangan konteks spesifik, penelitian ini akan mengisi kesenjangan dengan memfokuskan pada konteks spesifik kepolisian, yang memiliki dinamika dan tantangan unik dalam menjalankan tugasnya. Dengan memahami bagaimana iklim organisasi, *psychological well-being*, dan *work engagement* saling berhubungan di lingkungan kepolisian, penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja anggota kepolisian.

Kedua, peningkatan pemahaman dengan mempertimbangkan ketiga faktor secara bersamaan, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang hubungan antara iklim organisasi, *psychological well-being*, dan *work engagement*. Hal ini akan membantu mengisi celah dalam literatur yang mungkin telah memperhatikan hubungan antara dua dari tiga faktor ini, tetapi belum secara komprehensif mempertimbangkan ketiganya secara bersamaan.

Ketiga, implikasi praktis dalam penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan pemahaman akademis, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang penting. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja anggota kepolisian. Dengan demikian, penelitian ini akan membantu mendukung upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi kepolisian, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada terciptanya lingkungan yang lebih aman dan stabil bagi masyarakat.

Adanya argumen-argumen ini, peneliti berkomitmen untuk memberikan kontribusi yang berharga dalam pengembangan ilmu pengetahuan, serta membantu memecahkan masalah-masalah nyata yang dihadapi oleh organisasi kepolisian dan masyarakat secara lebih luas. Dengan pendekatan *holistic* pada penelitian ini mengadopsi pendekatan holistik dengan mempertimbangkan hubungan yang kompleks antara iklim organisasi, *psychological well-being*, dan *work engagement*. Sementara banyak penelitian sebelumnya telah memeriksa faktor-faktor ini secara terpisah, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh dengan mempertimbangkan ketiganya secara bersamaan.

Dalam penelitian ini memberikan penekanan khusus pada konteks kepolisian, yang merupakan area yang relatif kurang dieksplorasi dalam literatur psikologi organisasi. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor psikologis dalam lingkungan yang unik seperti kepolisian, penelitian ini membawa aspek kebaruan dan relevansi kontekstual yang penting. Untuk integrasi teori dan praktik di penelitian ini bertujuan untuk mengintegrasikan teori-teori psikologi organisasi dengan praktik manajemen sumber daya manusia di dalam kepolisian. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki relevansi akademis, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang langsung bagi manajer, pemimpin, dan praktisi kepolisian dalam upaya mereka untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja anggota.

Keberagaman sampel dalam penelitian ini berpotensi mencakup sampel yang beragam dari berbagai unit dan tingkat hierarki dalam organisasi kepolisian, termasuk polisi lapangan, penyidik, dan manajer tingkat atas. Dengan memperhitungkan perspektif dari berbagai tingkatan organisasi, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja anggota kepolisian.

Dengan menggabungkan aspek-aspek ini, penelitian ini menawarkan pendekatan yang baru dan inovatif untuk memahami dinamika psikologis di lingkungan kepolisian, serta memberikan sumbangan yang berharga dalam pengembangan pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang relevan bagi organisasi kepolisian dan masyarakat secara luas.

2. Metode

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif korelasional dengan metode survei dan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada anggota kepolisian. Menurut (Azwar, 2010), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengutamakan pada analisis data terhadap variabel-variabel tertentu yang akan didalami dengan menggunakan metode statistik. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk memahami hubungan perbedaan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Partisipan Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari individu yang tergabung dalam Kepolisian Polrestabes Surabaya, totalnya mencapai 170 orang dan metode yang dipilih untuk memilih sampel adalah *random sampling*. Sugiyono (2013) mendefinisikan *random sampling* sebagai metode pemilihan anggota populasi secara acak, tanpa mempertimbangkan stratifikasi yang ada di dalam populasi.

Instrumen

Metodologi yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah penggunaan skala penilaian psikologis yang memperhitungkan tiga skala berbeda, yaitu skala iklim organisasi, *psychological well being*, dan *work engagement*. Semua skala akan dibagi menjadi prediksi yang menguntungkan (*favorable*) dan tidak menguntungkan (*unfavorable*),

Penelitian ini bersifat korelasional dengan tujuan untuk menguji hubungan antara iklim organisasi dengan *work engagement*, *psychological well being* dengan *work engagement* serta hubungan iklim organisasi dan *psychological well being* dengan *work engagement*. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel (X) dan 1 variabel dependen (Y), yaitu (X1) iklim organisasi (X2) *psychological well being*, dan (Y1) *work engagement*.

peneliti menggunakan metode korelasi item-total yang telah disesuaikan, dengan menggunakan perangkat lunak IBM *Statistical for Social Science* (SPSS) versi 22.0 untuk *Windows*. Uji kevalidan butir dilakukan dengan mempertimbangkan korelasi positif atau negatif; jika Indeks Korelasi Item-Total Terkoreksi $> 0,30$, maka butir tersebut dianggap valid atau memberikan kontribusi, sedangkan jika $< 0,30$, butir dianggap tidak valid atau tidak memberikan kontribusi.

Uji realibilitas alat ukur ini dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM *Statistical for Social Science* (SPSS) versi 22.0 untuk *Windows* dengan metode *Alpha Cronbach*. Arikunto (2002) mengklasifikasikan tingkat keandalan dengan kriteria sebagai berikut: jika nilai *Cronbach's Alpha*: a) 0,000 - 0,200 menunjukkan keandalan yang sangat rendah, b) 0,210 - 0,400 menunjukkan keandalan rendah, c) 0,410 - 0,600 menunjukkan keandalan yang cukup, d) 0,610 - 0,800 menunjukkan keandalan tinggi, dan e) 0,810 - 1,000 menunjukkan keandalan yang sangat tinggi.

Teknik Analisis Data

Analisis data dijalankan melalui metode evaluasi kuantitatif, di mana aplikasi Ibm *Statistical For Social Science* (SPSS) Versi 22.0 *For Windows Statistics For Windows* menjadi alat utama dalam menggunakan teknik korelasi rank spearman. Alasan dibalik pilihan metode korelasi Rank spearman adalah karena karakteristik data yang tidak mengikuti distribusi normal serta adanya

tiga variabel utama yang menjadi fokus penelitian dan analisa. Dalam proses analisisnya: a. Bila rxy dengan $p < 0,01$ maka dinyatakan korelasi, sehingga hal ini menunjukkan hipotesis diterima b. Bila rxy dengan $p > 0,01$ maka dinyatakan tidak berkorelasi, sehingga hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak.

3. Hasil

Penentuan distribusi normal data merupakan langkah awal penting dalam penelitian untuk memastikan apakah sampel penelitian mencerminkan keseluruhan populasi secara akurat atau tidak. Sebuah distribusi yang normal menunjukkan bahwa sampel secara efektif merepresentasikan populasi umum. Sebaliknya, ketidaknormalan dalam distribusi menandakan bahwa sampel tersebut tidak cukup representatif terhadap populasi, yang mengakibatkan ketidakmampuan dalam menggeneralisasi hasil penelitian. Dalam konteks ini, analisis normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogrov Smirnov* melalui aplikasi IBM *Statistical for Social Science* (SPSS) versi 22.0 untuk Windows. Kriteria untuk menentukan distribusi data sebagai normal berdasarkan metode *Kolmogrov Smirnov* adalah nilai P dari perhitungan *Kolmogrov Smirnov* harus lebih besar dari 0,05.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogrov Test*

Variabel	One-Sample Kolmogrov-Sminorv Test		
	Df	Sig	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	170	0,00	Tidak Normal

Sumber : SPSS 22.0 for windows

Dari tabel tersebut, ditemukan bahwa variabel *Psychological well being* menunjukkan nilai signifikansi sejumlah 0,00, yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa distribusi data yang dihimpun dalam penelitian ini tidak mengikuti pola normal.

Pengujian linearitas bertujuan untuk memastikan apakah pola data mengikuti garis lurus. Keterkaitan ini dengan aplikasi regresi linear menuntut bahwa hasil dari pemeriksaan linearitas mengungkapkan sebuah pola linier

Tabel 2
Hasil Uji Linearitas *Work Engagement – Iklim Organisasi*

Variabel	F	Sig	Keterangan
<i>Work Engagement – Iklim Organisasi</i>	1,304	0,178	Linear

Sumber : SPSS 22.0 for windows

Analisis statistik mengungkapkan bahwa nilai signifikansi untuk korelasi antara variabel Y (*Work engagement*) dan variabel X1 (Iklim Organisasi) adalah 0.178 ($p > 0.05$). Hal ini menunjukkan terdapat hubungan linier antara Iklim Organisasi dan *Work engagement*.

Tabel 3**Hasil Uji Linearitas *Work Engagemet – Psychological Well Being***

Variabel	F	Sig	Keterangan
Work Engagement – Psychological Well Being	3,157	0,000	Tidak Linear

Sumber: SPSS 22.0 for windows

Penemuan dari analisis linearitas antara variabel Y (*Work engagement*) dan variabel X2 (*Psychological well being*) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p > 0.05$). Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat hubungan linier antara *Work engagement* dan Iklim Organisasi.

Multikolinearitas adalah kondisi di mana terdapat asosiasi atau keterkaitan linear antar dua atau lebih variabel independen dalam model regresi linear berganda. Prosedur ini bertujuan untuk mengidentifikasi keberadaan hubungan linear antara variabel-variabel independen. Peneliti memanfaatkan perangkat lunak IBM *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) Versi 22.0 untuk Windows dalam mengevaluasi fenomena ini. Kriteria yang ditetapkan menyebutkan bahwa apabila nilai toleransi berada di atas 0.10, maka fenomena multikolinearitas dianggap tidak terjadi. Sementara itu, suatu kondisi di mana nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10.00 juga menandakan absennya multikolinearitas.

Tabel 4**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity statistics		
	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work engagement – Psychological well being</i>	0.431	2,320	Tidak Normal

Sumber : SPSS 22.0 for windows

Hasil uji multikolinearitas antara variabel X1 (Iklim Organisasi) dan X2 (*Psychological Well Being*) diperoleh nilai *tolerance* = 0,431 > 0.10 dan nilai VIF = 2,320 < 10.00. Artinya tidak ada multikolinieritas atau interkorelasi antara variabel X1 (Iklim Organisasi) dan X2 (*Psychological Well Being*).

Uji analisis data dengan teknik analisis rank spearman dilakukan karena terdapat salah satu uji asumsi yang tidak terpenuhi sehingga uji analisis data menggunakan prosedur Non-Parametrik (Santoso, 2010). Hipotesis pertama yang menyatakan ada hubungan positif antara iklim organisasi dan *psychological well being* dengan *work engagement* Anggota Kepolisian tidak dapat diuji secara simultan dikarenakan tidak lolos uji normalitas sehingga hipotesis ditolak. Mengartikan bahwa tidak ada hubungan positif antara iklim organisasi dan *psychological well being* dengan *work engagement* Anggota Kepolisian.

Tabel 5
Hasil Penelitian Hipotesis 2 dan 3

Hipotesis	Rxy	Sig.	Keterangan
Hipotesis 2 (Iklim Organisasi – <i>Work Engagement</i>)	0,782	0,000	Signifikan ($p < 0,01$)
Hipotesis 3 (<i>Psychological Well Being</i> – <i>Work Engagement</i>)	0,734	0,000	Signifikan ($p < 0,01$)

Sumber : SPSS 22.0 for windows

Pengujian statistik terhadap hubungan kausal menyokong hipotesis kedua yang mengindikasikan adanya keterkaitan yang menguntungkan antara iklim organisasi dan *work engagement* di kalangan anggota kepolisian. Ditemukan bahwa koefisien korelasi mencapai angka 0,782 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($p < 0,01$), menegaskan bahwa hubungan yang ada tidak hanya positif tetapi juga secara statistik signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam iklim organisasi akan beriringan dengan peningkatan dalam *work engagement* yang dialami oleh anggota kepolisian.

Hasil uji korelasi membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan adanya hubungan positif antara *psychological well being* dengan *work engagement* Anggota Kepolisian menghasilkan nilai *correlation coefficient* sebesar 0,734 dan menghasilkan taraf signifikan 0,00 ($p < 0,01$) yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan maka semakin tinggi *psychological well being* anggota maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki Anggota Kepolisian. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa meskipun data *Work Engagement* tidak berdistribusi normal, analisis dilakukan dengan memilih pendekatan non-parametrik. Hasil menunjukkan adanya hubungan linier antara *Work Engagement* dengan Iklim Organisasi dan *Psychological Well Being*. Uji *rank Spearman* mengonfirmasi adanya hubungan signifikan antara Iklim Organisasi dan *Psychological Well Being* dengan *Work Engagement*. Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi tingkat *Work Engagement* di lingkungan kerja, khususnya dalam konteks Polrestabes Surabaya.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan yang mungkin terjadi antara iklim organisasi, *psychological well-being*, dan *work engagement* pada anggota kepolisian. Iklim organisasi diukur melalui beberapa dimensi, termasuk dukungan pimpinan, komunikasi organisasi, dan keadilan organisasi. Dukungan pimpinan mencakup tingkat kepercayaan dan dukungan yang diterima anggota kepolisian dari atasan anggota kepolisian. Komunikasi organisasi menilai sejauh mana informasi disampaikan dengan jelas dan efektif di seluruh organisasi. Keadilan organisasi mengacu pada persepsi keadilan dalam kebijakan, prosedur, dan perlakuan di lingkungan kerja.

Psychological well-being, dalam konteks penelitian ini, diukur melalui dimensi kebahagiaan subjektif, kepuasan hidup, dan kesehatan mental. Kebahagiaan subjektif mencerminkan tingkat kegembiraan dan kepuasan individu terhadap kehidupan anggota kepolisian. Kepuasan hidup mengukur sejauh mana individu merasa puas dengan keadaan hidup anggota kepolisian secara

keseluruhan. Kesehatan mental melibatkan aspek-aspek seperti stres, kecemasan, dan depresi. Work engagement, sebagai variabel respons utama, diukur melalui tiga dimensi utama: keterlibatan kognitif, emosional, dan perilaku dalam pekerjaan. Keterlibatan kognitif mencerminkan tingkat fokus dan perhatian mental yang diberikan kepada pekerjaan. Keterlibatan emosional menunjukkan sejauh mana individu terlibat secara emosional dalam tugas-tugas pekerjaan anggota kepolisian. Keterlibatan perilaku melibatkan tingkat partisipasi aktif dan inisiatif dalam melaksanakan tugas.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada anggota kepolisian. Analisis statistik, termasuk regresi, akan digunakan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Implikasi dari temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di lingkungan kepolisian, dengan memperhatikan aspek-aspek yang memengaruhi kesejahteraan psikologis dan keterlibatan kerja anggota kepolisian.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menggali keterkaitan antara iklim organisasi serta psychological capital terhadap *psychological well being* di kalangan anggota kepolisian yang bertugas di Polrestabes. Dengan menerapkan pendekatan kuantitatif, penelitian melibatkan sebanyak 170 individu sebagai responden. Untuk pemilihan sampel, teknik yang digunakan adalah *random sampling*.

Penelitian yang dilakukan menunjukkan adanya korelasi positif antara iklim organisasi dan *work engagement* di kalangan anggota Kepolisian di Polrestabes, serta antara *psychological well being* dan *work engagement*. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam iklim organisasi berbanding lurus dengan peningkatan *work engagement* di antara anggota Kepolisian di Polrestabes, demikian pula dengan meningkatnya *psychological well being* yang berkontribusi terhadap peningkatan *work engagement*.

Bagi institusi Kepolisian di Polrestabes agar dapat lebih memperhatikan iklim organisasi yang terjadi di lingkungan kerja dalam bentuk dukungan manajemen, kejelasan peraturan, ekspresi diri, makna kontribusi, penghargaan, tantangan serta memperhatikan *psychological well being* individu dalam berbagai dimensi, termasuk dimensi emosional, psikologis, sosial, fungsional, subjektif, dan kesehatan mental agar dapat ditingkatkan dan diperhatikan lagi karena keduanya memiliki peran dalam pembentukan ataupun peningkatan *work engagement* seseorang.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas jangkauan populasi penelitian, serta mampu menguji hubungan *work engagement* dengan variabel lainnya seperti variabel dukungan sosial atau kepribadian untuk memperluas teori - teori psikologi.

Referensi

- Agustian, A. G. (2012). Engagement dan racun budaya organisasi. ESQ News. Retrieved from <http://esq-news.com>
- Alex S. Nitisemito, 2012, Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 273-285.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behaviour: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-75.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-617. doi: 10.1108/02683940610690169.
- 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 (6), 293-315. doi: 10.1002/job.248
- Sedarmayanti. (2017). Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Stringer S M, Rolls E T, Trappenberg T P and de AraujoIET (2002) Self-organizing continuous attractor networks and path integration: two-dimensional models of place cells Network: Comput. Neural Syst. at press
- Wirawan, 2007, Budaya dan iklim organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Azwar, S. (2010). Metode Penelitian Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Azwar, Saifuddin. 2010. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S. (2002). Metodologi Penelitian. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono, (2013), Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)