

## ***Work Engagement* pada Anggota Kepolisian: Bagaimana Peranan Iklim Organisasi dan *Psychological Well Being*?**

Nabila Purnama Sari<sup>a</sup>, Diah Sofiah<sup>b</sup>

<sup>a,b</sup>Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia

Korespondensi: [nabilaaaaps@gmail.com](mailto:nabilaaaaps@gmail.com)

Diserahkan: 26 Maret 2024

Diterima: 12 Mei 2024

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana faktor iklim organisasi, *psychological well being*, dan work engagement petugas kepolisian di Polrestabes berhubungan satu sama lain. 170 orang berpartisipasi dalam penelitian kuantitatif yang menggunakan metodologi ini. Dalam penelitian ini pendekatan random sampling digunakan untuk pengambilan sampel. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, pengumpulan data dari personel kepolisian menggunakan teknik kuesioner dan survei. Analisis regresi merupakan salah satu jenis analisis statistik yang akan digunakan untuk mencari dan menilai hubungan antar variabel. Dengan berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, kesehatan psikologis, dan *work engagement* petugas kepolisian, implikasi dari temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu pengembangan strategi MSDM yang lebih efektif di lingkungan kepolisian. Temuan analisis data menunjukkan bahwa, meskipun data *Work engagement* tidak berdistribusi normal, teknik non-parametrik digunakan dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan linier antara *psychological well being*, iklim organisasi, dan *work engagement*. Terdapat korelasi substansial antara iklim organisasi, *psychological well being*, dan *work engagement*, seperti yang ditunjukkan oleh tes peringkat Spearman. Hasil ini memberikan tambahan pengetahuan yang signifikan terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi tingkat keterikatan kerja di tempat kerja, khususnya pada personel Polrestabes Surabaya.

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

**Abstract.** *The purpose of this study is to ascertain how organizational climate factors, psychological well being, and police officers' work engagement at Polrestabes relate to one another. 170 people participated in this quantitative study that used these methodologies. In this study, random sampling approaches were used for sampling. This study employs a quantitative methodology, collecting data from police personnel using questionnaires and survey techniques. Regression analysis is one kind of statistical analysis that will be used to find and assess connections between variables. By focusing on factors that affect the organizational climate, psychological health, and work engagement of police officers, it is hoped that the implications of this research finding can aid in the development of more effective HRM strategies in the police environment. The data analysis's findings indicate that, despite the Work Engagement data's non-normal distribution, a non-parametric technique was used to conduct the research. The findings indicate a linear link between psychological well-being, organizational climate, and work engagement. There is a substantial correlation between organizational climate, psychological well-being, and work engagement, as shown by the Spearman rank test. These results provide a significant addition to our knowledge of the variables influencing job engagement levels in the workplace, particularly for Surabaya Police personnel.*

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

## 1. Pendahuluan

Posisi tenaga kerja dalam struktur organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Hal ini juga berlaku bagi organisasi pemerintah seperti Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), yang mengingat keragaman geografis Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), mempunyai tanggung jawab besar untuk menjaga keamanan dan keutuhan NKRI. Aparat kepolisian menjalankan berbagai tugas, antara lain perlindungan, pengarahan, dan penegakan hukum, selain berperan penting dalam menegakkan keamanan dan ketertiban masyarakat (KAMTIBMAS).

Gagasan “Semangat Korsa” sangat penting bagi kemampuan Polri untuk berfungsi sebagai organisasi yang kohesif dan memberikan pelayanan masyarakat yang terbaik. Keterikatan kerja yang tinggi diperlukan oleh anggota Polri karena tingginya tugas dan harapan dalam melaksanakan kegiatan kepolisian, serta tanggung jawab koordinasi dan supervisi.

Namun, sejumlah permasalahan terjadi dalam dunia usaha, termasuk menurunnya keterlibatan karyawan di tempat kerja, ketidakmampuan masyarakat untuk menghabiskan waktu yang berarti bersama keluarga, kurangnya pengembangan keterampilan khusus, dan permasalahan lain seperti tidak melanjutkan karier dalam struktur pekerjaan. Efisiensi dan kelancaran pelaksanaan tugas di dalam perusahaan dipengaruhi oleh fenomena ini.

Kejadian ini menjadi dasar penyelidikan studi tentang hubungan antara kesehatan psikologis petugas polisi dan *work engagement* serta iklim organisasi. Keterkaitan antara job engagement, *psychological well being*, dan iklim organisasi menjadi salah satu topik kajian rumusan masalah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasi antar variabel-variabel tersebut. Keunggulannya antara lain kemajuan teoritis di bidang psikologi, serta manfaat pragmatis bagi peningkatan sumber daya manusia di bidang penegakan hukum.

Dengan memperdalam pengetahuan kita tentang unsur-unsur yang mempengaruhi *work engagement* petugas polisi dan menyelidiki konsekuensi praktisnya terhadap manajemen sumber daya manusia di kepolisian, penelitian ini akan mengisi kekosongan dalam literatur. Dengan demikian diharapkan penelitian ini akan mampu memajukan dunia akademis dan praktik secara signifikan.

Pentingnya memahami hubungan antara kesehatan psikologis petugas polisi, *work engagement*, dan iklim organisasi dibahas dalam pendahuluan yang diberikan. Masih ada kesenjangan penelitian yang perlu diisi, meskipun beberapa penelitian sebelumnya meneliti hubungan antara elemen-elemen ini. Berdasarkan ringkasan tersebut, kesenjangan penelitian berikut dapat diidentifikasi:

1. Konteks Khusus: Meskipun berfokus pada berbagai latar organisasi, penelitian sebelumnya mungkin telah meneliti hubungan antara kesehatan psikologis, *work*

*engagement*, dan iklim organisasi. Sementara itu, karena lingkungan kepolisian mempunyai dinamika dan kesulitan tersendiri, maka penelitian ini secara eksplisit akan mengkaji interaksi tersebut di dalam lingkungan tersebut.

2. Kelompok Sasaran: Berbagai populasi atau kelompok sasaran mungkin telah dimasukkan dalam beberapa penelitian sebelumnya. Perhatian khusus akan diberikan kepada petugas polisi dalam penelitian ini, karena mereka menghadapi tantangan dan kewajiban unik dalam menjalankan tugasnya.

3. Konteks Indonesia: Kajian ini akan menambah pengetahuan mengenai kaitan antara unsur-unsur tersebut dalam konteks Indonesia, walaupun terdapat penelitian sebelumnya di negara lain mengenai hal ini. Kaitan antara iklim organisasi, *psychological well being*, dan *work engagement* mungkin dipengaruhi oleh elemen budaya, kelembagaan, dan sosial tertentu yang khusus terdapat di Indonesia.

4. Kombinasi komponen: Penelitian sebelumnya mungkin telah melihat hubungan antara dua dari tiga komponen (misalnya, keterikatan kerja dan iklim organisasi), namun penelitian ini akan menambah pengetahuan dengan melihat ketiganya sekaligus. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang variabel-variabel yang mempengaruhi *work engagement* di lingkungan kepolisian.

5. Implikasi Praktis: Meskipun penelitian sebelumnya mungkin telah meningkatkan pengetahuan akademis tentang hubungan antara variabel-variabel ini, penelitian ini akan menambah pengetahuan dengan memeriksa penerapannya di dunia nyata. Temuan penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan praktik MSDM yang lebih baik yang akan meningkatkan kesejahteraan petugas polisi dan *work engagement*.

Diharapkan dengan mengatasi kesenjangan penelitian ini, penelitian ini dapat memberikan informasi yang mendalam kepada para akademisi, praktisi, dan pengambil keputusan di bidang psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepolisian Indonesia.

Para peneliti berdedikasi untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan ilmu pengetahuan dengan mengisi kesenjangan penelitian yang teridentifikasi, khususnya di bidang psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Beberapa alasan dikemukakan di bawah ini untuk memperkuat komitmen peneliti:

Terkait dengan hal pertama, kajian ini akan menutup kesenjangan tersebut dengan memusatkan perhatian pada lingkungan kepolisian tertentu, yang menghadirkan dinamika dan kesulitan tertentu dalam menjalankan tugasnya. Pengetahuan yang lebih mendalam tentang variabel-variabel yang mempengaruhi

kinerja dan kesejahteraan petugas polisi akan dimungkinkan karena penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara iklim organisasi, *psychological well being*, dan *work engagement*.

Kedua, dengan mempertimbangkan ketiga variabel sekaligus, penelitian ini akan memperdalam pengetahuan kita tentang hubungan antara *work engagement*, *psychological well being*, dan iklim organisasi. Hal ini akan membantu menjembatani kesenjangan dalam penelitian yang belum sepenuhnya mengkaji ketiga elemen tersebut secara bersamaan, namun justru mengkaji hubungan antara keduanya.

Ketiga, konsekuensi praktis dari penelitian ini mempunyai konsekuensi praktis yang signifikan selain peningkatan pengetahuan akademis. Kesejahteraan dan efektivitas petugas polisi dapat ditingkatkan dengan menggunakan temuan penelitian untuk menciptakan praktik MSDM yang lebih masuk akal. Dengan melakukan hal ini, studi ini akan berkontribusi pada kemajuan inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi lembaga penegak hukum, sehingga menumbuhkan komunitas yang lebih aman dan tenteram.

Mengingat pembenaran ini, para ilmuwan berdedikasi untuk berkontribusi secara signifikan terhadap kemajuan ilmu pengetahuan dan membantu penyelesaian masalah-masalah mendesak yang mempengaruhi lembaga penegak hukum dan masyarakat pada umumnya. Studi ini mengambil pendekatan holistik, dengan mempertimbangkan interaksi rumit yang ada antara *work engagement*, *psychological well being*, dan iklim organisasi. Meskipun sebagian besar penelitian sebelumnya hanya meneliti masing-masing karakteristik ini, namun dengan mempertimbangkan ketiganya akan memberikan gambaran yang lebih lengkap dalam penelitian ini.

Dalam literatur psikologi organisasi, situasi kepolisian belum mendapat perhatian sebanyak dalam penelitian ini. Kajian ini menambahkan unsur signifikansi orisinalitas dan signifikansi kontekstual dengan mempertimbangkan karakteristik psikologis dalam situasi khusus seperti penegakan hukum. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menghubungkan teori psikologi organisasi dengan praktik MSDM kepolisian agar dapat lebih mengintegrasikan teori dan praktik. Oleh karena itu, selain nilai akademisnya, penelitian ini secara langsung mempengaruhi manajer, pemimpin, dan praktisi kepolisian dalam upaya mereka untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan anggota.

Petugas lapangan, detektif, dan manajer tingkat atas hanyalah beberapa unit dan tingkat hierarki dalam organisasi kepolisian yang dapat menjadi sampel penelitian yang bervariasi. Dengan mempertimbangkan sudut pandang dari berbagai tingkat organisasi, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh

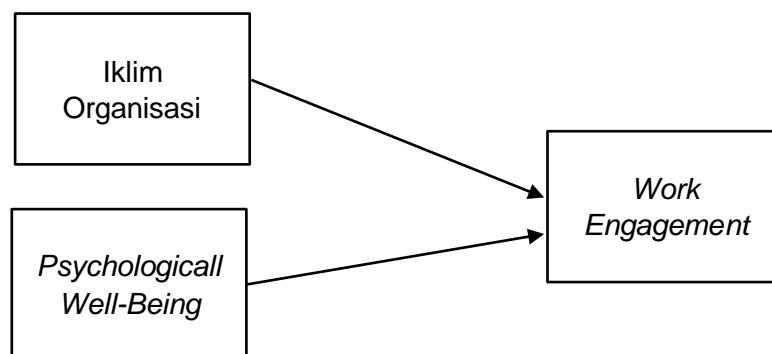
tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan petugas polisi.

Dengan mengintegrasikan elemen-elemen ini, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang dapat diterapkan pada organisasi kepolisian dan masyarakat umum. Hal ini juga memberikan perspektif segar dan kreatif mengenai dinamika psikologis di lingkungan kepolisian.

## 2. Metode

### **Desain Penelitian**

Petugas polisi diberikan kuesioner untuk diisi sebagai bagian dari prosedur survei yang digunakan dalam penelitian ini, yang menggunakan metodologi pendekatan kuantitatif korelasional. (Azwar, 2010) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai penelitian yang mengutamakan teknik statistik analisis data variabel tertentu. Memahami keterkaitan antara variasi antara satu variabel dengan variabel lainnya merupakan tujuan penelitian kuantitatif.



### **Partisipan Penelitian**

Populasi penelitian ini adalah anggota Polrestabes Surabaya yang berjumlah 170 orang, dan sampel dipilih dengan menggunakan teknik random sampling. Menurut Sugiyono (2013), random sampling adalah proses pemilihan partisipan untuk suatu populasi secara acak tanpa memperhitungkan stratifikasi yang ada.

### **Instrumen**

Data untuk penelitian ini dikumpulkan menggunakan skala penilaian psikologis yang memperhitungkan tiga ukuran berbeda yaitu *work engagement*, *psychological well being*, dan iklim organisasi. Semua skala akan dibagi menjadi prediksi yang menguntungkan (favorable) dan tidak menguntungkan untuk menguji hubungan antara *psychological well being* dan *work engagement*, iklim organisasi dan *work engagement*, serta hubungan antara iklim organisasi dan *psychological well being* dan *work engagement*. Sifat penelitian ini adalah korelasional. Variabel dalam penelitian ini

meliputi *work engagement* (Y1), *psychological well being* (X2), dan iklim organisasi (X1), dengan dua faktor independen (X) dan satu variabel dependen (Y).

Para peneliti menggunakan perangkat lunak IBM Statistics for Social Science (SPSS) versi 22.0 untuk Windows untuk melakukan metode korelasi item-total yang dimodifikasi. Untuk memastikan apakah suatu item sah atau berkontribusi, gunakan Indeks Korelasi Item-Total yang Dikoreksi. Item dianggap tidak valid atau tidak berkontribusi jika indeksnya kurang dari 0,30. Saat melakukan uji validitas item, korelasi, baik positif atau negatif, dipertimbangkan.

Perangkat lunak IBM Statistical for Social Science (SPSS) versi 22.0 untuk Windows digunakan untuk mengevaluasi ketergantungan metode Cronbach's Alpha pada alat pengukuran ini. Dilihat dari nilai Cronbach's Alpha, Arikunto (2002) menyatakan bahwa kriteria yang digunakan untuk mengkategorikan derajat reliabilitas adalah: a) 0,000 – 0,200 menunjukkan reliabilitas sangat rendah, b) 0,210 – 0,400 menunjukkan reliabilitas rendah, c) 0,410 – 0,600 menunjukkan reliabilitas cukup, d) 0,610 – 0,800 menunjukkan reliabilitas tinggi, dan e) 0,810 – 1,000 menunjukkan reliabilitas sangat tinggi.

### **Teknik Analisis Data**

Pendekatan penilaian kuantitatif digunakan untuk menganalisis data, dan instrumen utama untuk menerapkan metodologi korelasi peringkat Spearman adalah program IBM *Statistics For Social Science* (SPSS) Versi 22.0 *For Windows Statistics For Windows*. Fitur data tidak sesuai dengan distribusi normal, dan tiga variabel utama yang menjadi subjek penelitian dan analisis menjadi alasan penggunaan pendekatan korelasi Rank Spearman. Selama tahap analisis: a. Korelasi dinyatakan jika  $r_{xy}$  dengan  $p < 0,01$  maka hipotesis diterima. B. Ditentukan tidak berkorelasi jika  $r_{xy}$  dengan  $p > 0,01$ , menunjukkan penolakan hipotesis.

### **3. Hasil**

Menemukan distribusi normal data merupakan tahap awal yang penting dalam proses penelitian untuk menjamin benar atau tidaknya sampel penelitian mewakili seluruh populasi. Jika distribusi sampelnya normal, maka sampel tersebut mewakili seluruh populasi dengan baik. Di sisi lain, distribusi yang tidak normal berarti sampel tidak cukup mewakili populasi, sehingga temuan penelitian tidak dapat diekstrapolasi. Menggunakan program IBM Statistics for Social Science (SPSS) versi 22.0 untuk Windows, teknik *Kolmogrov Smirnov* digunakan untuk melakukan analisis normalitas

dalam skenario khusus ini. Teknik Kolmogrov Smirnov mensyaratkan nilai P dari perhitungan lebih besar dari 0,05 agar distribusi data dapat dikategorikan normal.

**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

Variabel *psychological well being* pada tabel ini mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,00 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh untuk penyelidikan ini tidak mengikuti pola distribusi normal.

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah pola datanya linier. Untuk mengaitkan hal ini dengan penggunaan regresi linier, pola linier harus ditunjukkan oleh temuan pemeriksaan linieritas.

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

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

Sumber : SPSS 22.0 for windows

Berdasarkan analisis statistik, hubungan antara variabel X1 (Iklim Organisasi) dengan variabel Y (Keterikatan Kerja) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,178 ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara keterikatan kerja dan iklim organisasi bersifat linier.

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

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

Sumber: SPSS 22.0 for windows

Hasil analisis linearitas menunjukkan adanya nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p > 0,05$ ) antara variabel Y (*work engagement*) dan X2 (*psychological wellbeing*). Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja dan iklim organisasi tidak mempunyai hubungan linier.

Dalam model regresi linier berganda, multikolinearitas mengacu pada adanya hubungan linier atau keterkaitan antara dua atau lebih variabel independen. Tujuan

dari proses ini adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai hubungan linier atau tidak. Fenomena ini dinilai peneliti menggunakan IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Versi 22.0 for Windows. Kriteria yang ditetapkan menetapkan bahwa fenomena multikolinearitas dianggap tidak ada jika nilai toleransi lebih dari 0,10. Sebaliknya, tidak adanya multikolinieritas juga ditunjukkan dengan keadaan dimana nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10,00.

**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**

Tidak terdapat multikolinearitas maupun interkorelasi antara variabel X1 (Iklim Organisasi) dan X2 (*Psychological Well Being*), berdasarkan temuan uji multikolinearitas antar keduanya.

Salah satu uji asumsi tidak terpenuhi, maka dalam uji analisis data digunakan strategi non parametrik yaitu menggunakan teknik analisis rank Spearman (Santoso, 2010). Hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa ada korelasi positif antara kesehatan psikologis petugas polisi dengan *work engagement* dan iklim organisasi, tidak dapat dievaluasi secara bersamaan karena gagal dalam uji normalitas. Akibatnya hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kesehatan psikologis petugas polisi dengan keterikatan kerja dan iklim organisasi.

**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 – Work Engagement</i> )	0,734	0,000	Signifikan ( $p < 0,01$ )

**Sumber : SPSS 22.0 for windows**

Analisis statistik terhadap hubungan sebab akibat mendukung hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *work engagement* petugas polisi dan iklim organisasi. Pada ambang signifikansi 0,00 ( $p < 0,01$ ), koefisien korelasi ditetapkan sebesar 0,782, menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik dan positif. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja aparat



kepolisian akan selalu dibarengi dengan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam bekerja.

Hipotesis ketiga—bahwa *psychological well being* petugas polisi dan *work engagement* berkorelasi positif—didukung oleh temuan uji korelasi. Mengingat tingkat signifikansi 0,00 ( $p < 0,01$ ) dan koefisien korelasi 0,734, maka hubungan tersebut dianggap signifikan dan positif. Tingkat keterlibatan petugas polisi dalam profesinya meningkat seiring dengan kesehatan mental. Hal ini menunjukkan konsensus di balik hipotesis tersebut.

#### 4. Pembahasan

Temuan analisis data menunjukkan bahwa, meskipun data *Work engagement* tidak berdistribusi normal, teknik non-parametrik digunakan dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan linier antara *psychological well being*, iklim organisasi, dan *work engagement*. Terdapat korelasi substansial antara iklim organisasi, *psychological well being*, dan *work engagement*, seperti yang ditunjukkan oleh tes peringkat Spearman. Khususnya di Polrestabes Surabaya, hasil ini secara signifikan meningkatkan pengetahuan kita tentang variabel-variabel yang mempengaruhi tingkat *work engagement* di tempat kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan potensial antara *work engagement* petugas polisi, kesehatan psikologis, dan iklim organisasi. Keadilan organisasi, komunikasi organisasi, dan dukungan kepemimpinan merupakan beberapa aspek yang digunakan untuk menilai iklim organisasi. Tingkat kepercayaan dan bantuan yang diperoleh petugas polisi dari atasannya merupakan salah satu komponen dukungan kepemimpinan. Sejauh mana informasi berhasil dan dikomunikasikan dengan jelas dalam perusahaan dievaluasi oleh komunikasi organisasi. Gagasan tentang keadilan dalam peraturan, praktik, dan perlakuan di tempat kerja dikenal sebagai keadilan organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, aspek kebahagiaan subjektif, kepuasan hidup, dan kesehatan mental digunakan untuk menilai *psychological well being*. Kebahagiaan subyektif merupakan ukuran kebahagiaan dan kepuasan seseorang selama menjadi polisi. Tingkat kepuasan masyarakat terhadap kondisi umum kehidupan petugas polisi diukur dengan kepuasan hidup. Aspek kesehatan mental meliputi kesedihan, kecemasan, dan stres. Variabel respons utama, *work engagement*, dinilai berdasarkan tiga dimensi utama: partisipasi perilaku, emosional, dan kognitif di tempat kerja. Tingkat konsentrasi dan energi mental yang dicurahkan untuk tugas tercermin dalam keterlibatan kognitif. Sejauh mana masyarakat secara emosional terlibat dalam kewajiban pekerjaan polisi ditunjukkan oleh keterlibatan emosional mereka. Tingkat

inisiatif tertentu dan keterlibatan aktif dalam penyelesaian tugas diperlukan untuk keterlibatan perilaku.

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, pengumpulan data dari personel kepolisian menggunakan teknik kuesioner dan survei. Analisis regresi merupakan salah satu jenis analisis statistik yang akan dilakukan untuk mengetahui dan menilai hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dengan berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan psikologis petugas polisi dan tingkat keterlibatan di tempat kerja, implikasi dari temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu terciptanya strategi SDM yang lebih berhasil di lingkungan kepolisian.

## **5. Kesimpulan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh modal psikologis dan iklim organisasi terhadap kesehatan psikologis petugas polisi yang dipekerjakan di Polrestabes. Penelitian ini melibatkan 170 orang sebagai responden dengan menggunakan metodologi kuantitatif. Pengambilan sampel acak adalah metode yang digunakan untuk pemilihan sampel.

Penelitian telah menunjukkan hubungan yang menguntungkan antara *psychological well being* dan *work engagement*, serta antara iklim organisasi dan *work engagement* di kalangan petugas polisi di Polrestabes. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan *psychological well being* yang pada akhirnya mendorong semakin tingginya tingkat keterikatan kerja (*job engagement*) dan keterikatan kerja (*work engagement*) di kalangan aparat kepolisian di Polrestabes mempunyai korelasi yang erat satu sama lain.

Dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan keterikatan kerja seseorang, maka institusi kepolisian di Polrestabes hendaknya lebih fokus pada iklim organisasi yang ada di tempat kerja. Hal ini mencakup dukungan manajemen, peraturan yang jelas, ekspresi diri, makna kontribusi, penghargaan, tantangan, dan perhatian terhadap *psychological well being* individu dalam berbagai dimensi, termasuk kesehatan emosional, psikologis, sosial, fungsional, subjektif, dan mental. .

Untuk mengembangkan teori psikologi lebih lanjut, diharapkan para peneliti di masa depan dapat memperluas populasi penelitian dan menguji hubungan antara *work engagement* dan faktor-faktor lain seperti dukungan sosial atau ciri-ciri kepribadian.

## Referensi

- Agustian, A. G. (2012). Engagement dan racun budaya organisasi. ESQ News. Retrieved from <http://esq-news.com>
- Alex S. Nitisemito, 2012, Manajemen Personalia (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 Araujo IET (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), *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)