

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI
DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA POLISI**



Retno Nur Susilowati
Emi Zulaifah

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2017

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI
DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA POLISI**



Oleh :

Retno Nur Susilowati

Emi Zulaifah

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGGYAKARTA

2017

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI
DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA POLISI**



Dosen Pembimbing Utama

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Emi Zulaifah', is written over the text 'Dosen Pembimbing Utama'.

Dr. Phil. Emi Zulaifah., Dra., M.Sc., Psikolog

Pengantar

Sebagai sebuah lembaga negara, kepolisian mendapatkan beberapa sorotan baik positif maupun negatif dari masyarakat. Sorotan negatif yang didapatkan seperti yang diberitakan tempo.com (<https://nasional.tempo.co/read/news/2016/10/17/058812820/lakukan-pungutan-liar-15-polisi-dicokok-propam>, diakses pada tanggal 10 April 2017) dimana sejumlah anggota polisi tertangkap tangan sedang melakukan pungutan liar. Pungutan liar tersebut dilakukan oknum polisi saat berada di jalan raya, terutama pada pos lalu lintas. Pungutan liar ini memanfaatkan operasi tilang kendaraan dengan sistem bayar di tempat tanpa ada prosedur hukum resmi. Ketidaksiplinan oknum polisi ini juga terlihat ketika anggota polisi terlambat masuk kerja, bolos kerja ataupun bentuk ketidaksiplinan lainnya. Bentuk dari prosedur resmi yang harus dijalankan yaitu dengan membayarkan denda di bank tertentu, atau dengan mengikuti sidang terhadap pelanggaran yang dilakukan.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan saat apel pagi dilakukan pada pukul delapan, ada barisan yang berbeda dengan barisan lainnya, anggota polisi tersebut menggunakan seragam yang berbeda dan terpisah dengan barisan pada umumnya. Anggota yang masuk dalam barisan terpisah ini adalah anggota polisi yang melakukan pelanggaran atau ketidaksiplinan, sehingga hal tersebut menjadi bentuk hukuman bagi mereka. Selain mendapatkan hukuman dalam bentuk mendal, anggota yang tidak disiplin juga mendapatkan hukuman fisik berupa push up.

Selain sorotan negatif, anggota polisi juga mendapatkan sorotan positif seperti contoh pelayanan anggota polisi terhadap masyarakat yang dilakukan

seperti yang diberitakan oleh kompas.com (<http://regional.liputan6.com/read/2858789/para-polisi-penggendong-warga-disabilitas-ke-tps>, diakses pada tanggal 1 Maret 2017) yaitu anggota polisi dari kepolisian sektor Ile Ape Timur, Kabupaten Lembatan, Nusa Tenggara Timur, yang membantu warganya yang mengalami disabilitas untuk tetap ikut serta dalam pemilihan pemimpin daerah dengan menggendong seorang warga menuju lokasi TPS. Anggota polisi tersebut menanggapi atas sikapnya bahwa memang kewajiban polisilah untuk menjadi contoh bagi masyarakat yang bertugas melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Fungsi menjaga ketertiban masyarakat dan penegakan hukum dapat dilihat dalam kasus yang diberitakan oleh kompas.com (<http://regional.liputan6.com/read/2824255/perang-mulut-di-medsos-picu-tawuran-4-desa>, diakses pada tanggal 1 Maret 2017) dimana terjadi tawuran antar warga di empat Desa di Indramayu, Jawa Barat, disebabkan oleh perang mulut di media sosial. Sebagai upaya menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat untuk mengatasi hal tersebut polres Indramayu menurunkan personil untuk mengamankan lokasi agar kembali kondusif, kemudian melakukan penyelidikan dan penelusuran terhadap provokator yang menyebabkan konflik terjadi hingga melakukan penangkapan.

Berdasarkan kedua jenis sorotan tersebut, terlihat gambaran kinerja anggota polisi yang berbeda. Pada sorotan negatif oknum polisi melakukan kecurangan-kecurangan dengan menyalahi aturan dan prosedur yang ada. Perilaku kurang bertanggungjawabnya oknum polisi tersebut juga menjelaskan bahwa oknum menyalahgunakan wewenang yang dimilikinya. Di sisi lain, beberapa

anggota polisi diberitakan menjalankan fungsinya dengan baik dan sesuai prosedur resmi yang ada, bahkan beberapa mendapatkan pujian atas dedikasinya terhadap pekerjaannya.

Adanya perbedaan arah kinerja tersebut dapat dilihat berdasarkan komitmen anggota polisi terhadap pekerjaannya, dimana anggota polisi akan memiliki keterikatan dengan tugas-tugasnya dan berusaha untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan serta menjaga citra pekerjaannya. Keterikatan antara individu dengan pekerjaannya ini dijelaskan dengan *work engagement*. Menurut Schaufeli dan Bakker (2003), *work engagement* adalah perasaan energik dan koneksi yang efektif antara individu dengan aktivitas pekerjaannya, individu melihat dirinya dapat berdamai dengan tuntutan pekerjaannya. Anggota polisi yang *engaged* dengan pekerjaannya akan dicirikan dengan individu yang menunjukkan semangat kerja dan tingkat energi yang penuh ketika sedang melakukan pekerjaannya. Individu akan mampu bertahan dalam situasi kerja yang sulit dan penuh tekanan. Individu juga mampu mendedikasikan diri dengan baik terhadap pekerjaannya serta merasakan dirinya benar-benar terikat dengan pekerjaannya sehingga mengalami kesulitan untuk memisahkan diri.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli, Salanova, González-Romá dan Bakker (Bakker, 2009), bahwa *work engagement* dicirikan melalui *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ditunjukkan melalui tingginya energi dan ketahanan mental ketika bekerja, kesediaan untuk berusaha dalam pekerjaannya, dan mampu bertahan ketika menghadapi kesulitan. *Dedication*

ditunjukkan melalui keterlibatan yang kuat dalam pekerjaannya dan memiliki rasa memahami, antusias, terinspirasi, bangga dan tertantang dalam pekerjaannya. Sedangkan *absorption* ditunjukkan melalui adanya konsentrasi penuh dan merasa bahagia dalam pekerjaannya, juga waktu terasa cepat berlalu hingga individu mengalami kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaannya. Pada saat anggota polisi memiliki *work engagement* yang baik polisi akan menunjukkan adanya semangat saat bertugas, adanya kegigihan dan pantang menyerah ketika menyelesaikan suatu kasus dan berkoordinasi dengan baik dengan atasan dan rekan kerja dalam melakukan kerja tim.

Bakker, Albrecht dan Leiter (2011) menambahkan bahwa *work engagement* adalah kombinasi antara kemampuan untuk bekerja (energi dan kekuatan) dan kemauan untuk bekerja (keterlibatan, dedikasi). Kemampuan dan kemauan dalam bekerja ini akan membantu individu untuk mampu berkomitmen dengan pekerjaan dan lembaga tempat individu tersebut bekerja. Menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen akan mendorong individu untuk bertahan dalam organisasi. Selain komitmen, lembaga polisi juga menuntut anggotanya untuk mampu bertanggungjawab pada pekerjaannya. Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa polisi bertugas melakukan penegakan hukum di masyarakat, untuk menjalankan fungsi tersebut anggota polisi harus mampu mempertanggungjawabkan hasil penyidikan dan analisisnya terhadap kasus yang ditangani.

Berdasarkan hasil wawancara dengan anggota polisi pada tanggal 17 Januari 2017, dijelaskan bahwa beberapa anggota menunjukkan *work engagement*

yang kurang seperti terlambat piket kerja, kurang antusias dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya, melakukan bolos kerja dengan beragam alasan hingga dedikasinya yang kurang terhadap pekerjaannya. Dedikasi yang kurang

Work engagement anggota polisi ini dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor *work engagement*. Menurut Bakker dan Demerouti (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu *personal resources*, berupa sumberdaya yang ada pada diri individu seperti karakter dan kemampuan individu dalam melakukan evaluasi terhadap dirinya atas tindakan atau kinerjanya. Selanjutnya faktor *job resources* yaitu sumberdaya yang disediakan lingkungan atau hal-hal diluar diri individu yang mendukung produktivitas kerjanya. Contoh *job resources* yaitu dukungan dan supervisi dari atasan, apresiasi rekan kerja atas kinerjanya yang baik serta atmosfir yang bersahabat antar rekan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli dan Bakker (2004), ditemukan bukti hubungan yang positif antara *job resources* yaitu *performance feedback, support social, supervisory coaching* dengan *vigor, dedication, absorbtion*. *Vigor, dedication, dan absorbtion* merupakan dimensi dalam *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Chungtai dan Buckley (Geldenhuis, Laba & Venter, 2014) menjelaskan bahwa tingkat *vigor* yang tinggi akan meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi tugas yang sukar sekalipun dan meningkatkan daya tahan sehingga individu tidak mudah menyerah. Hal ini dibutuhkan anggota polisi dalam menangani kasus-kasus yang sulit dengan penelusuran yang panjang yang menyerap waktu, tenaga dan pikiran yang tidak

sedikit. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Schaufeli dan Bakker (2003), bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work engagement* dengan *job performance*.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* tersebut, diketahui atmosfir yang ada di lingkungan kerja dapat menjadi salah satu faktornya. Lingkungan dalam hal ini lembaga kepolisian menuntut anggotanya untuk dapat berkomitmen dan bertanggungjawab atas pekerjaannya sehingga dapat bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Lembaga kepolisian memiliki bentuk organisasi yang berbeda dibandingkan organisasi lainnya. Lembaga kepolisian menggunakan sistem hierarki yang bertujuan untuk menjaga agar perintah dari atas dapat dilaksanakan dengan baik dan juga sebagai sistem pengendalian. Artinya pekerjaan yang dilakukan memiliki tingkatan dan pelaksanaannya dilakukan sesuai tingkatan yang ada berdasarkan sistem *command* atau perintah. Antar tingkatan dalam lembaga kepolisian terkoneksi satu sama lain.

Disamping tuntutan kerja, lingkungan juga menyediakan sumber-sumber yang dapat menunjang kemampuan dan kenyamanan anggota polisi dalam bekerja, dimana lingkungan menyediakan dukungan sosial, atmosfir yang bersahabat antar rekan kerja dan atasan serta memotivasi anggota dengan adanya penghargaan yang diberikan atas prestasi kerjanya. Lebih lanjut hal ini dijelaskan melalui iklim organisasi.

Menurut Litwin dan Stringer (Holloway, 2012) iklim organisasi merupakan serangkaian properti yang digunakan untuk mengukur apakah lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung dapat memberi

pengaruh dan motivasi terhadap perilaku individu dalam seting pekerjaan. Lembaga kepolisian sebagai lingkungan organisasi menggunakan visi dan misi, prosedur dan standar kerja serta penerapan pemberian penghargaan terhadap anggotanya untuk memberi pengaruh terhadap perilaku anggota polisi dalam menjalankan tugasnya. Albert dan Whetten (Moore, McKim & Bruce, 2013) menjelaskan bahwa setiap organisasi memiliki identitas yang dibawa sejak lama, bersifat khas dan memiliki esensi yang dibawa oleh individu dalam organisasi. Identitas ini merefleksikan nilai-nilai, kepercayaan, misi, struktur dan proses-proses yang ada dalam organisasi tersebut. Oleh sebab itu, lembaga kepolisian menetapkan visi, misi, peraturan dan prosedur kerja yang berbeda dengan organisasi atau lembaga lainnya, dimana hal tersebut menyesuaikan dengan identitas dan nilai yang dianut.

Iklm organisasi merupakan salah satu *job resources* yang memainkan peran sebagai motivator eksternal dimana hal-hal yang ada dalam iklim organisasi menunjang individu untuk mencapai tujuan kerjanya, dengan mendorong individu untuk memberikan usaha dan dedikasinya terhadap pekerjaannya (Bakker & Demerouti, 2008). Dorongan dari lingkungan yang menjadikan individu mau mendedikasikan dirinya untuk pekerjaannya akan menjadikan individu terikat dengan pekerjaannya, dengan perkataan lain memiliki *work engagement*.

Berdasarkan pemaparan tersebut, iklim organisasi diduga berpengaruh terhadap rasa terikat antara anggota polisi dengan pekerjaannya. Iklim organisasi yang kurang akan menyebabkan *work engagement* polisi dengan pekerjaannya menjadi

rendah. Sebaliknya iklim organisasi yang baik dapat menjadikan polisi memiliki *work engagement* yang baik. Berdasarkan pemaparan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara iklim organisasi dan *work engagement* pada polisi.

Metode Penelitian

Subjek penelitian ini merupakan anggota polisi baik laki-laki maupun perempuan. Metode pengambilan data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menyebarkan dua skala yaitu skala *work engagement* yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufelli dan Baker (2003) dan skala iklim organisasi yaitu *organizational climate scale* yang dikembangkan oleh Litwin dan Stringer (Kanten & Ulker, 2013). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* dari Pearson dengan bantuan program *SPSS version 22,0 for windows*.

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dengan iklim organisasi. Subjek pada penelitian ini berjumlah 102 orang anggota polisi yang bekerja di kepolisian sektor Pakem dan Kepolisian Sektor Depok Timur, Yogyakarta. Usia subjek berkisar antara 20 tahun hingga 58 tahun dengan lama kerja 1 sampai dengan 30 tahun. Hasil pengolahan data yang dilakukan diketahui bahwa variabel iklim organisasi dan variabel *work engagement* terdistribusi normal dan berkorelasi linier. Iklim organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap *work engagement* pada anggota polisi.

Hipotesis penelitian ini mendapatkan dukungan empirik dalam penelitian, berdasarkan uji hipotesis menggunakan *product moment* dari Pearson diketahui koefisien korelasi antara variabel *work engagement* dan variabel iklim organisasi sebesar $r = 0,721$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hal ini berarti hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan positif antara *work engagement* dan iklim organisasi diterima. Data ini diperkuat dengan kategorisasi *effect size* dari Cohen (1988), yang menjelaskan bahwa iklim organisasi memiliki *large effect* terhadap *work engagement* pada subjek penelitian sebesar 52%. Hubungan positif antara kedua variabel penelitian menunjukkan bahwa semakin baik persepsi subjek terhadap iklim organisasinya maka semakin baik *work engagement* subjek. Sebaliknya, semakin buruk persepsi subjek terhadap iklim organisasinya maka semakin buruk *work engagement* subjek dengan pekerjaannya.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dengan iklim organisasi. Hipotesis penelitian ini mendapatkan dukungan empirik dalam penelitian, berdasarkan uji hipotesis menggunakan *product moment* dari Pearson diketahui koefisien korelasi antara variabel *work engagement* dan variabel iklim organisasi sebesar $r = 0,721$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hal ini berarti hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan positif antara *work engagement* dan iklim organisasi diterima. Data ini diperkuat dengan kategorisasi *effect size* dari Cohen (1988), yang menjelaskan bahwa iklim organisasi memiliki *large effect* terhadap *work engagement* pada subjek penelitian sebesar 52%. Hubungan positif antara kedua variabel penelitian menunjukkan

bahwa semakin baik persepsi subjek terhadap iklim organisasinya maka semakin baik *work engagement* subjek. Sebaliknya, semakin buruk persepsi subjek terhadap iklim organisasinya maka semakin buruk *work engagement* subjek dengan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Holloway (2012), bahwa iklim organisasi adalah konsep inti dimana ia dapat menentukan dengan tepat tujuan organisasi dan cara mencapai tujuan tersebut. Iklim organisasi membantu anggota polisi untuk menemukan tujuan yang hendak dicapai organisasi dalam hal ini lembaga kepolisian dan bagaimana langkah-langkah yang ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut. Setiap tindakan operasi yang dilakukan dalam kepolisian contohnya memiliki *standart operational prosedur* (SOP), sehingga langkah-langkah konkrit menyelesaikan suatu kasus sudah memiliki panduan resmi.

Iklim yang ada di organisasi juga berupa dukungan yang diberikan lingkungan yaitu tempat kerja dan rekan kerja termasuk atasan dalam organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Khuong dan Tien (2013), bahwa dukungan dari atasan dan rekan kerja dapat membuat kinerja individu menjadi meningkat. Perasaan dihargai oleh lingkungan akan menjadikan anggota merasa terlibat atau *engaged* dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Dukungan yang diberikan lingkungan terhadap dirinya akan meningkatkan perasaan dihargai dan dianggap sebagai salah satu anggota dalam kelompok. Perasaan tergabung dalam kelompok ini diperlihatkan dengan menggunakan seragam kerja dan beragam atribut kepolisian lainnya. Becker (Ineson, Benke, & Laszlo, 2013) menjelaskan bahwa

lingkungan yang memberikan dukungan sosial dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dapat menjadikan anggota merasakan kepuasan dalam diri anggota. Perasaan puas pada diri anggota terhadap pekerjaannya akan lebih meningkatkan rasa terikat anggota polisi dengan pekerjaannya.

Anggota polisi yang merasa terikat dengan pekerjaannya akan mampu meningkatkan komitmennya terhadap organisasinya. Menurut Antoncic dan Antoncic (2011), anggota yang merasa terlibat dengan tugas dan organisasinya akan menjadi lebih berkomitmen dengan tujuan organisasi. Anggota yang memiliki komitmen dan merasakan bahwa lingkungan pekerjaannya mendukungnya untuk mencapai tujuan organisasi bersama-sama akan memberikan usaha terbaiknya. Terutama ketika anggota mendapatkan dukungan dari atasan. Menurut Litwin dan Stringer (Holloway, 2012), seorang atasan yang berorientasi terhadap tujuan akan mendorong bawahannya untuk mampu bertanggungjawab atas setiap tindakan atau detail tugas hingga hasil kerjanya. Lingkungan yang memberi dukungan, penghargaan dan kehangatan akan menjadi energi bagi anggota dalam menjalankan pekerjaannya.

Anggota polisi akan mampu bertanggungjawab dan berani mengambil resiko meskipun ketika tugas yang dikerjakan sukar. Adanya ancaman berupa resiko dan konflik terhadap dirinya karena pekerjaan yang dilakukan akan dihadapi dengan sebaik-baiknya karena anggota telah mendedikasikan diri terhadap pekerjaannya. Berdasarkan data penelitian diketahui bahwa aspek resiko dan konflik menyumbang sebesar 20,7% terhadap keterikatan anggota polisi dengan pekerjaannya. Hal ini menjelaskan bahwa adanya rasa tertantang terhadap

pekerjaan, dan resiko dari pekerjaan yang dilakukan menjadikan individu lebih terikat dengan pekerjaannya.

Dedikasi timbul ketika anggota merasakan semua aspek dalam iklim organisasinya positif, sehingga anggota merasakan manfaatnya. Dedikasi akan membawa anggota merasakan antusias terhadap tantangan yang ada dalam pekerjaan, merasa terinspirasi atas pekerjaan atau kasus yang sedang dihadapi, rasa bangga bahwa dirinya mampu menyelesaikan suatu persoalan yang ada serta bersedia menghadapi segala tantangan dalam penyelesaian tugasnya demi mencapai tujuan organisasi.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2003), anggota yang memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya disebabkan oleh adanya pengalaman yang bernilai, inspiratif dan menantang dari pekerjaannya. Perasaan terlarut terhadap pekerjaannya juga mengikuti ketika anggota mampu memberikan 100% dirinya terhadap pekerjaannya. Menurut Schaufeli dan Bakker (2003), orang yang mengalami absorpsi akan merasa susah terlepas dari pekerjaan yang sedang dilakukan, sehingga anggota merasa ketika melakukan tugas atau pekerjaannya waktu terasa berlalu tanpa disadari.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan diketahui bahwa anggota polisi memiliki *work engagement* yang baik terhadap pekerjaannya. Sehingga diketahui bahwa anggota polisi merasakan *vigor*, *dedication* dan *absorption* ketika menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saks (2006), dengan mendorong individu untuk lebih terlibat dalam aktivitas pekerjaannya akan menjadikan individu mau memberi usaha lebih atas

sumbangan kognitif, emosi dan fisiknya pada pekerjaannya tersebut. Hal ini akan berpengaruh pada respon individu terhadap aktivitas organisasi. Saks (2006), menambahkan ketika individu di tekan dengan sumber daya dari lingkungan dan benefit yang ditawarkan oleh organisasi maka individu akan lebih terikat atau lekat dengan pekerjaannya dan berefek pada meningkatnya usaha yang dikeluarkan individu untuk pekerjaannya tersebut.

Adanya kaitan antara iklim organisasi dengan kelekatan pekerja dengan pekerjaannya ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Schaufeli dan Bakker (2004), yaitu ditemukan bukti hubungan yang positif antara *job resources* yaitu *performance feedback, support social, supervisory coaching* dengan *vigor, dedication* dan *absorbtion*. Ditambahkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Demerouti *et al.*, 2001; Salanova *et al.*, 2001,2003; Schaufeli, Taris dan Van Renen, 2003; Shaufeli dan Bakker, *in press* (Schaufeli & Bakker, 2003) menyebutkan bahwa *work engagement* berasosiasi positif dengan karakteristik pekerjaan yaitu *resources*, motivasi-motivasi dan energi seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, *feedback* dari atasan, *coaching*, variasi tugas dan fasilitas.

Work engagement yang dimiliki anggota polisi secara kelompok terhadap pekerjaan atau tugas yang diemban memiliki pengaruh terhadap *work engagement* perseorangan anggotanya terhadap lembaga dan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli dan Bakker (2003), diketahui bahwa *work engagement* pada tim berasosiasi dengan *work engagement* individu anggota tim, sehingga semakin *engaged* tim maka semakin *engaged* pula anggota

tim. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa sebesar 25,49% anggota polisi memiliki *work engagement* yang tinggi. Salanova, Llorens, Cifre, Martinez dan Schaufeli (2003) menjelaskan, terkait adanya *work engagement* kolektif, dimana ketika satu grup dihadapkan pada tekanan yang sama maka grup memiliki level kelekatan kolektif yang tinggi, grup merasa kompeten untuk mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

Hal ini meningkatkan keyakinan bahwa iklim organisasi harus benar-benar mencerminkan tujuan yang hendak dicapai organisasi sehingga tersampaikan pada anggotanya dan mampu meningkatkan kelekatan antara anggota dengan pekerjaan dan lembaga kepolisian itu sendiri. Penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa iklim organisasi memberi pengaruh sebesar 52% terhadap *work engagement* anggota polisi.

Penelitian ini masih memiliki kekurangan yaitu adanya kemungkinan bahwa subjek menjawab kuesioner bukan berdasarkan keadaan yang sebenarnya untuk menjaga citra diri ataupun lembaga kepolisian.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara variabel iklim organisasi dan *work engagement* pada polisi. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik persepsi anggota polisi terhadap iklim organisasi tempat kerjanya, maka semakin baik pula *work engagement*nya. Sebaliknya, semakin buruk persepsi anggota polisi terhadap iklim organisasi, maka semakin buruk pula *work engagement*nya. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa hipotesis diterima. Selain itu data yang didapat

menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi *work engagement* sebesar 52%.

Saran

Beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Pihak Kepolisian Sektor

Pihak Kepolisian Sektor diharapkan mengetahui bahwa faktor lingkungan juga mempengaruhi kinerja dan kelekatan anggota terhadap lembaga atau pekerjaannya, sehingga produktivitas kerja dapat dicapai. Selanjutnya dapat bersama-sama dengan anggota menciptakan lingkungan kerja dan hubungan antar anggota yang lebih baik dan nyaman.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti yang tertarik dengan topik yang sama dengan penelitian ini diharapkan lebih menggali variabel lain yang mendukung *work engagement* antara pekerja dengan pekerjaannya.
- b. Bagi peneliti yang tertarik mengambil subjek penelitian yang sama yaitu anggota polisi, sebaiknya lebih mengkhususkan penelitian pada divisi tertentu yang ada di lembaga kepolisian.

Daftar Pustaka

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 63 (1), 1-18. Retrieved from <http://bit.ly/2psbIW1>.
- Antocic, J. A. & Antocic B. (2011). Employee loyalty and its impact on firm growth. *Internal Journal of Management & Information Systems-First Quarter*, 15(1), 81-88. doi: <http://dx.doi.org/10.19030/ijmis.v15i1.1598>.
- Bakker, A. B., Albrecht., & Leiter, M. P. (2011). Work engagement: further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20 (1), 74-88. doi: 10.1080/1359432X.2010.485352.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, Vol 13(3), 209-223. Doi: 10.1108/13620430810870476.
- Cohen, J. 1988. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (2nd ed.)*. Hillsdale N.J.: L. Erlbaum Associates. doi: 978-0-12-179060-8.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2007). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Geldenhuis, M., Laba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organizational commitment. *Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-10. Doi: 10.4102/sajip. v40i1.1098.
- Holloway, B. H. (2012). Leadership behavior and organizational climate: an empirical study in a non-profit organization. *Emerging Leadership Journeys*, 5(1), 9-35. doi: 1941-4684.
- Ineson, E.M., Benke, E., & Laszlo, J. (2013). Employee loyalty in hungarian hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 31-39. Retrieved from <http://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.04.001>.
- Kanten, P. & Ulker, F. (2013). The Effect of organizational climate on counterproductive behaviors: an empirical study on the employees of manufacturing enterprises. *The Macrotheme Review*, 2(4), 144-160. Retrieved from <http://bit.ly/2pHxO6h>.
- Keda, O. (2017). *Para Polisi Penggendong Warga Disabilitas ke TPS*. Diperoleh pada 1 Maret 2017 dari <http://regional.liputan6.com/read/2858789/para-polisi-penggendong-warga-disabilitas-ke-tps>.

- Khuong, N. M. & Tien, D.B. (2013). Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction – a study of banking sector in ho chi minh city. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 01(04), 81-95. Retrieved from <http://bit.ly/2pHgaQ2>.
- Moore, L., McKim, B., & Bruce, J. (2013). Organizational climate of the association of leadership educators. *Journal of Leadership Education*, 12(2), 88-102. Retrieved from <http://bit.ly/2pscngB>.
- Novitra, R. (2016). *Lakukan Pungutan Liar 15 Polisi Dicokok Propam*. Diperoleh pada 10 April 2017, dari <https://nasional.tempo.co/read/news/2016/10/17/058812820/lakukan-pungutan-liar-15-polisi-dicokok-propam>.
- Prayitno, P. (2017). *Perang Mulut di Medsos Picu Tawuran 4 Desa*. Diperoleh pada 1 Maret 2017, dari <http://regional.liputan6.com/read/2824255/perang-mulut-di-medsos-picu-tawuran-4-des>.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-617. doi: 10.1108/02683940610690169.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martinez, I. M., & Schaufeli, W. B. (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: an experimental study. *Small Group Research*, 34, 43–73. doi: 10.1177/1046496402239577.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2003). *UWES - Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. Retrieved from <http://bit.ly/2pouVeb>.
- 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.

Identitas Penulis

Nama : Retno Nur Susilowati
Alamat Kampus : Jalan Kaliurang Km. 14,5, Sleman,
Daerah Istimewa Yogyakarta
Alamat Rumah : Jl. Kimpulan 3 No. A11, Jl. Kaliurang Km 14,5, Sleman
Yogyakarta
No. Hp : 081326352600
Email : retno.nsusilo@gmail.com

