

## GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* ANGGOTA POLRI POLDA BANTEN

Satriyo Bayu Nugroho<sup>1</sup>, Aisyah Ratnaningtyas<sup>2</sup>, Safitri M<sup>3</sup>.  
Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul  
Jalan Arjuna Utara No 9, Kebon Jeruk, Jakarta 11510  
satriyobayu77@gmail.com

### **Abstract**

*Polda Banten as one of the Regional Police that runs every program that has been designed by the Chief of Police, each year will be evaluated on the achievement of its performance targets. The performance target of the Banten Regional Police can be met if Polri members serving in the Banten Regional Police can show a good work engagement which is characterized by vigor, dedication, and the ability to earnestly work (absorption). Purpose: The purpose of this study was to see a picture of the work engagement of members of the Banten Police at the Police. Methods: The design of this research is descriptive quantitative research, non-probability with the type of purposive sampling technique, and a sample of 100 members of the Banten Police. The data collection method was carried out by using a questionnaire method from a work engagement scale with reliability ( $\alpha$ ) 0.978 and 40 valid items. Results: The results showed that members of the Banten Police had high work engagement (56%), with the dominant aspect, namely absorption (45%). Polri members with high work engagement have types of operational work, rank officers, salary 3-6 million, managerial level, have received rewards, have been trained, and have moved to work units. The findings in this study are that Polri members who have never attended training and never moved work units have low work engagement, and Polri members who have a salary of 3 to 6 million tend to have high work engagement..*

**Keywords:** *work engagement, members of the police, Banten police.*

### **Abstrak**

Polda Banten sebagai salah satu Kepolisian Daerah yang menjalankan setiap program yang telah dirancang oleh Kapolri, setiap tahunnya akan dievaluasi mengenai pencapaian target kinerjanya. Target kinerja Polda Banten dapat dipenuhi jika anggota Polri yang berdinasi di Polda Banten dapat menunjukkan keterikatan kinerja atau *work engagement* yang baik yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan kemampuan bersungguh-sungguh dalam dalam bekerja (*absorption*). **Tujuan:** Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat gambaran *work engagement* anggota Polri Polda Banten. **Metode:** Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif, *non probability* dengan jenis teknik *purposive sampling*, dan sampel berjumlah 100 orang anggota Polri Polda Banten. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode kuisioner dari skala *work engagement* dengan reliabilitas ( $\alpha$ ) 0,978 dan aitem valid sebanyak 40. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa anggota Polri Polda Banten lebih banyak memiliki *work engagement* tinggi (56%), dengan aspek dominan yaitu *absorption* (45%). Anggota Polri dengan *work engagement* tinggi memiliki jenis pekerjaan operasional, berpangkat Perwira, gaji 3-6 juta, level manajerial, pernah mendapat *reward*, pernah pelatihan, dan pernah pindah satuan kerja. Temuan dalam penelitian ini bahwa anggota Polri yang tidak pernah mengikuti pelatihan dan tidak pernah pindah satuan kerja memiliki *work engagement* yang rendah, serta anggota Polri yang memiliki gaji 3 sampai 6 juta cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi.

Kata kunci: *work engagement*, anggota Polri, polda Banten.

### **Pendahuluan**

Polda Banten sebagai salah satu Kepolisian Daerah yang menjalankan setiap Program yang telah dirancang oleh Kapolri, setiap tahunnya akan dievaluasi mengenai pencapaian target kinerjanya. Evaluasi tersebut akan dibuat dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Pada laporan data AKIP tahun 2019 Polda Banten menempati peringkat ke-29 dari 34 Polda di seluruh

Indonesia. Hal ini membuat Polda Banten masuk ke dalam 10 terbawah Satuan Kerja (Satker) kewilayahan dengan nilai total 68,65. Jika dilihat dari peringkat Polda Banten, dapat dikatakan kurang memuaskan. Ada 3 indikator kinerja utama yang targetnya belum tercapai yaitu terbangunnya personel Polda Banten yang profesional, terwujudnya Bhabinkamtibmas di Desa atau Kelurahan, dan meningkatkan kelancaran lalu lintas. Target yang belum tercapai mengakibatkan

pekerjaan tidak selesai tepat waktu, kurangnya anggota Bhabinkamtibmas ditengah masyarakat sehingga deteksi kriminalitas kurang berjalan dengan baik, serta arus lalu lintas di area yang padat sering ditemui kemacetan yang berulang sehingga mengganggu kelancaran lalu lintas.

Pada LKIP yang dibuat oleh Polda Banten, dikatakan faktor-faktor yang menyebabkan 3 indikator tersebut tidak tercapai, yaitu ketidakdisiplinan anggota yang mengakibatkan target pekerjaan tidak sesuai dengan waktunya, kurangnya jumlah personel yang mengakibatkan beberapa anggota mendapat pekerjaan ganda diluar tugas pokoknya, dan kurang sosialisasi kepada masyarakat yang mengakibatkan deteksi dini kriminalitas kurang berjalan dengan baik, serta kurang intensifnya pelaksanaan pengaturan jalan raya dan patroli mengakibatkan kemacetan pada beberapa titik lau lintas yang padat. Hal tersebut menyebabkan beberapa anggota memberikan respon negatif seperti banyak mengeluh atau melakukan pekerjaannya dengan terpaksa. Berdasarkan faktor-faktor yang dijelaskan tersebut, diduga permasalahan yang mempengaruhi kinerja Instansi yaitu terkait kondisi personel, sehingga hal tersebut mempengaruhi keterikatan kerja pada anggota polri.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2002) *work engagement* merupakan pikiran positif dan perasaan puas terhadap pekerjaannya serta ada hubungan positif dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor* yaitu artinya seseorang merasa bersemangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, *dedication* yang artinya merasakan adanya kemauan yang besar dalam bekerja dan merasakan kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan *absorption* adalah dimana seseorang merasa sangat berkonsentrasi saat melakukan pekerjaannya dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Anggota Polri yang memiliki *work engagement* tinggi memiliki antusias dan semangat dalam bekerja, memiliki energi yang besar dan tidak mudah menyerah dengan segala tuntutan, bertanggung jawab dengan tugas lain di luar tugas pokoknya, mau berkorban untuk memajukan dan menjaga nama baik instansi serta tetap bertahan menjalankan pekerjaannya dengan perasaan bahagia, sehingga mereka akan nyaman dan bertahan dengan pekerjaannya. Sebaliknya yang memiliki *work engagement* yang rendah akan terlihat tidak semangat dan tidak antusias dalam bekerja, lebih banyak mengisi waktu luang dengan kegiatan-kegiatan yang kurang penting, tidak fokus dalam bekerja, dan menyelesaikan tugas hanya untuk memenuhi kewajibannya saja, sehingga mereka merasa tidak nyaman dan sulit bertahan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui gambaran *work engagement* anggota Polri Polda Banten, mengetahui aspek dominan dari *work engagement* anggota Polri Polda Banten, mengetahui gambaran *work engagement* anggota Polri Polda Banten berdasarkan data penunjang.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif non-eksperimental dengan jenis deskriptif untuk mengetahui gambaran *work engagement* pada anggota Polri Polda Banten. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Polri di Polda Banten dengan jumlah 2.146, jumlah tersebut berdasarkan data personel biro SDM Polda Banten. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 95,5 atau 100 yang didapat dari hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 10%. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan jenis *purposive sampling* dimana peneliti membuat kriteria khusus untuk subjek penelitian yaitu Anggota Polri yang berdinis minimal dua tahun, karena anggota Polri efektif bekerja sesuai tugas pokoknya pada masa dua tahun berdinis.

Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini akan diuji dengan teknik *internal consistency*, dengan menggunakan rumus *alpha cronbach* ( $\alpha$ ), dengan ketetapan nilai minimal 0,70 (Sugiyono, 2009). Validitas alat ukur dalam penelitian ini akan di uji dengan validitas konstruk, dengan menggunakan rumus *pearsonproduct moment* dengan ketetapan nilai koefisien validitasnya  $r \geq 0,30$  (Azwar, 1996).

Frekuensi digunakan untuk mendapatkan gambaran responden penelitian. Kategorisasi terdiri dari kategori yaitu tinggi dan rendah. *Z-Score* digunakan untuk mengetahui aspek yang paling dominan pada suatu variabel. Dari tabulasi silang akan melihat gambaran *work engagement* dengan data penunjang seperti jenis pekerjaan, kepangkatan, gaji, level jabatan, riwayat *reward*, riwayat pelatihan, dan riwayat pindah satker.

## Hasil dan Pembahasan Gambaran Umum Responden

### 1. Satuan Kerja

Responden didominasi oleh anggota Polri yang berdinis pada satuan kerja Ditintelkam berjumlah 38 (38%), Ditlantasi berjumlah 8 (8%), Bidpropam berjumlah 6 (6%), Ditreskrim berjumlah 6 (6%), satuan kerja Bidkeu dan Ditsamapta serta SPN masing-masing berjumlah 5 (5%), satuan kerja Ditreskrimsus dan Ditresnarkoba masing-masing

berjumlah 4 (4%), Ditbinmas berjumlah 3 (3%), satuan kerja Bid TIK, Biro Logistik, Brimob, Ditpamobvit dan Itwasda masing-masing berjumlah 2 orang (2%). Dan anggota Polri dengan satuan kerja Biro Operasional, Biro Rena, Biro SDM, Ditpolairud, Dittahti dan Spripim masing-masing berjumlah 1 orang (1%).

## 2. Jenis Kelamin

Responden terbanyak adalah anggota Polri dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 88 (88%), dan sisanya adalah anggota Polri dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 12 (12%).

## 3. Usia

Responden terbanyak adalah anggota Polri dengan usia 18 sampai 40 tahun berjumlah 96 (96%) dan sisanya adalah anggota Polri dengan usia lebih dari 40 tahun berjumlah 4 (4%).

## 4. Jenis Pekerjaan

Responden terbanyak adalah anggota Polri dengan jenis pekerjaan staff berjumlah 55 (55%), dan sisanya adalah anggota Polri dengan jenis pekerjaan operasional berjumlah 45 (45%).

## 5. Kepangkatan

Responden terbanyak adalah anggota Polri dengan pangkat Bintara berjumlah 93 (93%), dan sisanya adalah anggota Polri dengan pangkat Perwira berjumlah 7 (7%).

## 6. Gaji

Responden terbanyak adalah anggota Polri dengan gaji 3 sampai 6 juta berjumlah 92 (92%), dan sisanya adalah anggota Polri dengan gaji 7 sampai 10 juta berjumlah 8 (8%).

## 7. Level Jabatan

Responden terbanyak anggota Polri dengan level jabatan pelaksana berjumlah 93 (93%), dan sisanya adalah anggota Polri dengan level jabatan manajerial berjumlah 7 (7%).

## 8. Riwayat Reward

Responden terbanyak anggota Polri yang tidak pernah mendapat *reward* berjumlah 71 (71%), dan sisanya adalah anggota Polri yang pernah mendapat *reward* berjumlah 29 (29%).

## 9. Riwayat Pelatihan

Responden terbanyak anggota Polri yang pernah pelatihan berjumlah 83 (83%), dan sisanya adalah anggota Polri yang tidak pernah pelatihan berjumlah 17 (17%).

## 10. Riwayat Pindah Satuan Kerja

Responden terbanyak anggota Polri yang pernah pindah satuan kerja berjumlah 63 (63%), dan sisanya adalah anggota Polri yang tidak pernah pindah satuan kerja berjumlah 37 (37%).

## Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel *work engagement* dengan jumlah aitem awal sebanyak 45 aitem menjadi 40 aitem. Hasil uji reliabilitas *work engagement* diperoleh skor ( $\alpha$ ) sebesar 0,978.

## Kategorisasi

Pada hasil kategorisasi *work engagement* dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1

*Kategorisasi Work Engagement*

Skor	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
$X \geq 141$	Tinggi	56	56%
$X < 141$	Rendah	44	44%
		100	100%

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa skor *work engagement* yang dikategorisasikan tinggi memiliki skor total lebih besar atau sama dengan mean 141 berjumlah 56 (56%), sedangkan skor *work engagement* yang dikategorisasikan rendah memiliki skor total lebih kecil dari mean 141 berjumlah 44 (44%). Jadi dapat disimpulkan *work engagement* anggota Polri lebih banyak pada kategori tinggi (56%).

## Gambaran Z-Score

Pada hasil kategorisasi *work engagement* dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2

*Kategorisasi Work Engagement*

Aspek	Frekuensi	Persentase (%)
<i>Vigor</i>	25	25%
<i>Dedication</i>	30	30%
<i>Absorption</i>	45	45%
Total	100	100%

Dari tabel 2 diketahui bahwa subjek penelitian memiliki aspek dominan terkait variabel *work engagement* paling banyak adalah aspek *Absorption* berjumlah 45 orang (45%), diikuti *Dedication* berjumlah 30 orang (30%), dan *Vigor* berjumlah 25 orang (25%). Jadi anggota Polri mempunyai aspek dominan paling tinggi di *Absorption* (45%).

## Analisis Data Penunjang

Untuk analisa data penunjang penelitian ini menggunakan *crosstab* atau tabulasi silang yang

dihitung menggunakan alat uji statistik SPSS. Tabulasi silang dilakukan untuk melihat gambaran penyebaran *work engagement* sesuai data penunjang subjek pada skala penelitian berikut ini.

### 1. *Work Engagement* berdasarkan Jenis Pekerjaan

Diketahui bahwa kelompok subjek dengan jenis pekerjaan operasional lebih banyak yang memiliki *work engagement* tinggi sejumlah 27 orang (60,0%) dari yang rendah berjumlah 18 orang (40%). Sementara kelompok subjek dengan jenis pekerjaan staff juga lebih banyak yang memiliki *work engagement* tinggi sejumlah 29 orang (52,7%) dari yang rendah berjumlah 26 orang (47,3%). Jadi anggota Polri dengan jenis pekerjaan operasional maupun staff lebih cenderung memiliki *work engagement* tinggi, dimana bagian operasional lebih tinggi.

### 2. *Work Engagement* berdasarkan Kepangakatan

Dapat diketahui bahwa kelompok subjek dengan kepangakatan bintanga lebih banyak yang memiliki *work engagement* tinggi sejumlah 50 orang (53,8%) dari yang rendah berjumlah 43 orang (46,2%). Sementara kelompok subjek dengan kepangakatan perwira lebih banyak yang memiliki *work engagement* tinggi sejumlah 6 orang (85,7%) dari yang rendah berjumlah 1 orang (14,3%). Jadi anggota Polri dengan kepangakatan Bintanga maupun Perwira cenderung memiliki *work engagement* tinggi, dimana Perwira lebih tinggi.

### 3. *Work Engagement* berdasarkan Gaji

Dapat diketahui bahwa kelompok subjek dengan gaji 3 sampai 6 juta lebih banyak yang memiliki *work engagement* tinggi sejumlah 52 orang (56,5%) dari yang rendah 40 orang (43,5%). Sementara kelompok subjek dengan gaji 7 sampai 10 juta memiliki *work engagement* tinggi dan rendah yang sama masing-masing sejumlah 4 orang (50,0%). Jadi anggota Polri berpenghasilan 3 sampai 6 juta cenderung memiliki *work engagement* tinggi.

### 4. *Work Engagement* berdasarkan Level Jabatan

Dapat diketahui bahwa kelompok subjek dengan level jabatan pelaksana lebih banyak yang memiliki *work engagement* tinggi sejumlah 51 orang (54,8%) dari yang rendah berjumlah 42 orang (45,2%). Sementara kelompok subjek dengan level jabatan manajerial lebih banyak yang memiliki *work engagement* tinggi sejumlah 5 orang (71,4%) dari yang rendah berjumlah 2 orang (28,6%). Jadi anggota Polri dengan level jabatan pelaksana

maupun manajerial sama-sama memiliki *work engagement* tinggi, dimana manajerial lebih tinggi.

### 5. *Work Engagement* berdasarkan Riwayat Reward

Dapat diketahui bahwa kelompok subjek yang pernah mendapat *reward* atau penghargaan lebih banyak yang memiliki *work engagement* tinggi sejumlah 18 orang (62,1%) dari yang rendah sejumlah 11 orang (37,9%). Sementara kelompok subjek yang tidak pernah mendapat *reward* atau penghargaan lebih banyak yang memiliki *work engagement* tinggi sejumlah 38 orang (53,5%) dari yang rendah berjumlah 33 orang (46,5%). Jadi anggota Polri yang pernah maupun tidak pernah mendapat *reward* sama-sama memiliki *work engagement* tinggi, dimana yang pernah mendapat *reward* lebih tinggi.

### 6. *Work Engagement* berdasarkan Riwayat Pelatihan

Dapat diketahui bahwa kelompok subjek yang pernah mengikuti pelatihan lebih banyak yang memiliki *work engagement* tinggi sejumlah 48 orang (57,8%) dari yang rendah sejumlah 35 orang (42,2%). Sementara kelompok subjek yang tidak pernah mengikuti pelatihan lebih banyak yang memiliki *work engagement* rendah sejumlah 9 orang (52,9%) dari yang tinggi berjumlah 8 orang (47,1%). Jadi anggota Polri yang pernah ikut pelatihan memiliki *work engagement* tinggi, sedangkan yang tidak pernah pelatihan cenderung memiliki *work engagement* rendah.

### 7. *Work Engagement* berdasarkan Riwayat Pindah Satuan Kerja

Dapat diketahui bahwa kelompok subjek yang pernah pindah satuan kerja lebih banyak yang memiliki *work engagement* tinggi sejumlah 38 orang (60,3%) dari yang rendah sejumlah 25 orang (39,7%). Sementara kelompok subjek yang tidak pernah pindah satuan kerja lebih banyak yang memiliki *work engagement* rendah sejumlah 19 orang (51,4%) dari yang tinggi sejumlah 18 orang (48,6%). Jadi anggota Polri yang pernah pindah satuan kerja memiliki *work engagement* tinggi, sedangkan yang tidak pernah pindah satuan kerja cenderung memiliki *work engagement* rendah.

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *work engagement* pada anggota Polri Polda Banten. Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari 100 orang anggota Polri dapat dilihat bahwa yang memiliki *work engagement* tinggi lebih banyak dibandingkan dengan yang rendah. Anggota Polri

yang memiliki *work engagement* tinggi berjumlah 56 orang (56%) dan yang memiliki *work engagement* rendah berjumlah 44 orang (44%).

Anggota Polri yang memiliki *work engagement* tinggi di Polda Banten adalah anggota Polri yang memiliki antusias dan semangat dalam bekerja, memiliki energi yang besar dan tidak mudah menyerah dengan segala tuntutan, bertanggung jawab dengan tugas lain di luar tugas pokoknya, mau berkorban untuk memajukan dan menjaga nama baik instansi serta tetap bertahan menjalankan pekerjaannya dengan perasaan bahagia, bersungguh-sungguh dalam bekerja sampai lupa waktu. Kondisi ini terjadi dikarenakan kebijakan dan aturan penilaian kinerja di Polda Banten mengacu pada penilaian yang cukup objektif. Anggota yang berkinerja baik akan diberikan tanda penghargaan, promosi mengikuti Pendidikan lanjutan, promosi jabatan, dan kenaikan pangkat luar biasa, sedangkan yang berkinerja buruk akan diberikan sanksi administratif berupa mutasi penurunan jabatan, pindah satuan, pemberhentian gaji sementara, sampai penundaan pangkat. Dengan penilaian kinerja yang objektif ini telah membuat para anggota Polri terpacu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, menunjukkan kinerja terbaiknya, dan sulit melepaskan diri dari pekerjaannya, atau dengan kata lain mendorong munculnya *work engagement* tinggi. Hal ini juga terlihat dari pernyataan anggota Polri Polda Banten yang memiliki *work engagement* tinggi yaitu “Saya sangat bersemangat menjalani profesi sebagai anggota Polri, Saya bangga terhadap pekerjaan saya, Saya sangat fokus saat bekerja hingga tidak memikirkan hal lain di luar pekerjaan saya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Muliawan, Perizade, dan Cahyadi (2017) yang berjudul “Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang”, yang dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan PT. Badja Baru Palembang. Semakin baik keterikatan karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin buruk keterikatan karyawan maka semakin buruk pula kinerja karyawan. Hal tersebut juga sejalan dengan data yang diperoleh dari laporan kinerja instansi pemerintah (LKIP) Polda Banten pada tahun 2019, dikatakan bahwa secara umum indikator kinerja Polda Banten sudah mencapai target.

Aspek dominan *work engagement* pada anggota Polri Polda Banten adalah aspek absorption dengan jumlah 45 orang (45%) dari total 100 orang. Anggota Polri Polda Banten yang berada pada aspek dominan absorption adalah anggota Polri yang

merasa bekerja dengan penuh konsentrasi, dapat merasakan senang dengan pekerjaan, merasa waktu cepat berlalu saat bekerja, dan sulit memisahkan diri dengan pekerjaan. Kondisi tersebut terjadi dikarenakan tuntutan sebagai anggota Polri yang berfokus pada target yang harus diselesaikan sebagai bentuk tanggung jawabnya. Hal itu juga diungkapkan oleh beberapa subjek anggota Polri yaitu: “Saya sangat fokus saat bekerja hingga tidak memikirkan hal lain di luar pekerjaan saya; Saya terlalu asyik dengan pekerjaan saya, hingga lupa waktu; Saya sulit bersikap cuek terhadap pekerjaan saya”. Hal ini sejalan dengan Schaufeli dan Bakker (2003), orang yang mengalami absorption akan merasa susah terlepas dari pekerjaan yang sedang dilakukan. Anggota Polri sudah memiliki tugas yang didapat pada setiap satuan kerja, jelas dan terperinci sehingga anggota Polri bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya. Anggota Polri memiliki pengalaman dari tugas yang sangat kompleks seperti menghadapi kasus tidak pidana, keamanan lingkungan, sampai menangani masalah sosial di masyarakat, dan pada saat anggota Polri selesai melakukan tugas atau pekerjaannya ia mempunyai pengalaman yang bernilai dan hal tersebut harus didukung oleh konsentrasi penuh dan waktu berlalu begitu saja saat bekerja sehingga anggota Polri sulit melepaskan diri dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil tabulasi silang jenis pekerjaan dengan *work engagement*, menunjukkan bahwa anggota Polri dengan jenis pekerjaan operasional maupun staff lebih banyak yang memiliki *work engagement* tinggi, dengan perolehan jenis pekerjaan operasional sebanyak 27 orang (60,0%) dan staff 29 orang (52,7%). Artinya anggota Polri dengan jenis operasional maupun staff memiliki kepuasan dan merasa terikat dalam melakukan pekerjaannya. Anggota Polri dengan jenis operasional maupun staff sama-sama memiliki kenyamanan dalam bekerja dengan mendapatkan alat-alat yang mendukung pekerjaan seperti komputer, ruangan dengan fasilitas yang lengkap, serta alat khusus untuk mendukung tugas operasional di lapangan, dan mobilitas pekerjaan yang berkelompok, sehingga pekerjaan yang dapat dilakukan secara maksimal. Hal ini sejalan dengan Schaufeli dan Bakker (2003) yang menyatakan bahwa *work engagement* pada tim berasosiasi dengan *work engagement* individu anggota tim, sehingga semakin engaged tim maka semakin engaged pula anggota. Sejalan juga dengan Saks (2006) yang menyatakan 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

beres pada meningkatnya usaha yang dikeluarkan individu untuk pekerjaannya tersebut.

Berdasarkan hasil tabulasi silang kepangkatan dengan *work engagement*, menunjukkan bahwa anggota Polri yang berpangkat perwira maupun bintara lebih banyak yang memiliki *work engagement* tinggi, dengan perolehan yang berpangkat perwira sebanyak 6 orang (85,7%) dan bintara sebanyak 50 orang (53,8%). Artinya anggota Polri berpangkat perwira maupun bintara memiliki sikap positif, keterlibatan dalam pekerjaan, dan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Diduga pada dasarnya responden telah memiliki keterikatan terhadap pekerjaan sebagai anggota Polri, sehingga memiliki rasa bangga sebagai anggota Polri terutama pada institusinya. Hal ini sejalan dengan Soebandono (2011) menyebutkan bahwa rasa bangga meningkatkan keterikatan kerja seseorang, karena rasa bangga menimbulkan reinforcement yang berasal dari faktor eksternal yang berkaitan dengan organisasi, salah satunya adalah reputasi organisasi yang membentuk persepsi masyarakat dalam bentuk citra atau sebuah image positif.

Berdasarkan hasil tabulasi silang gaji dengan *work engagement*, menunjukkan bahwa anggota Polri yang bergaji 3 sampai 6 juta lebih banyak yang memiliki *work engagement* tinggi dengan perolehan sebanyak 52 orang (56,5%). Sedangkan anggota Polri bergaji 7 sampai 10 juta memiliki nilai *work engagement* tinggi dan rendah yang sama yaitu sebanyak 4 orang (50,0%). Artinya anggota Polri bergaji 3 sampai 6 juta memiliki keterlibatan dan kesungguhan untuk bekerja. Anggota Polri yang mendapat gaji 3 sampai 6 juta memiliki rasa kesungguhan dan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan karena agar mendapat intensif yang diberikan oleh instansi berupa insentif bulanan dan honor dari pekerjaannya. Anggota Polri dengan gaji 3 sampai 6 juta cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi karena diduga ia masih butuh untuk meningkatkan gajinya sehingga ia jadi semangat dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan Hedger (2007) yang menyatakan bahwa penghasilan merupakan hal yang penting, besar kecilnya penghasilan yang diterima oleh karyawan ternyata tidak mempengaruhi keputusannya untuk membuatnya terikat terhadap pekerjaannya. Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah gaji yang benar. Dengan demikian anggota Polri dengan gaji 3 sampai 6 juta memiliki *work engagement* yang tinggi karena sudah memiliki gaji yang benar yaitu gaji yang sesuai dengan peraturan masa dinas dan jabatan sebagai anggota Polri.

Berdasarkan hasil tabulasi silang level jabatan dengan *work engagement*, menunjukkan bahwa

anggota Polri berlevel jabatan pelaksana maupun manajerial lebih banyak yang memiliki *work engagement* tinggi, dengan perolehan level jabatan pelaksana 51 orang (54,8%) dan manajerial 5 orang (71,4%). Artinya anggota Polri berlevel jabatan pelaksana maupun manajerial memiliki peran yang aktif dan perasaan puas terhadap pekerjaannya. Diduga anggota Polri berlevel jabatan pelaksana dan manajerial mampu menjalankan pekerjaan dengan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, atasan memberikan rancangan pekerjaan dan bawahan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan dengan benar dan tepat sasaran. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Segers, De Prins dan Brouwers (2010) yang menunjukkan bahwa pemimpin memiliki efek positif pada engagement, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang dapat meningkatkan engagement bawahannya secara langsung maupun tidak langsung, pemimpin yang positif menciptakan dan memperkuat pengaruh positif pada efektivitas kerja dan level engagement.

Berdasarkan hasil tabulasi silang riwayat *reward* dengan *work engagement*, menunjukkan bahwa anggota Polri yang pernah maupun tidak pernah mendapat *reward* lebih banyak yang memiliki *work engagement* tinggi, dengan perolehan yang pernah mendapat *reward* sebanyak 18 orang (62,1%) dan yang tidak pernah mendapat *reward* 38 orang (53,5%). Artinya anggota Polri yang pernah maupun tidak pernah mendapat *reward* memiliki keterlibatan dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Diduga anggota Polri yang tidak pernah mendapat *reward* memiliki motivasi untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, sehingga pekerjaannya dapat diakui oleh instansi dan anggota yang pernah mendapat *reward* cenderung akan mempertahankan kualitas pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan Ibrar dan Khan (2015) yang menjelaskan bahwa manajemen *reward* memengaruhi kinerja seseorang dengan cara mengakui dan menghargai kinerja yang baik dan memberikan insentif dalam upaya perbaikan, dengan harapan dapat memberikan dampak positif bagi kontribusi terhadap kinerja yang diharapkan secara sistematis.

Berdasarkan hasil tabulasi silang riwayat pelatihan dengan *work engagement*, menunjukkan anggota Polri yang pernah mengikuti pelatihan lebih banyak yang memiliki *work engagement* tinggi sebanyak 48 orang (57,8%). Sedangkan anggota Polri yang tidak pernah mengikuti pelatihan lebih banyak yang memiliki *work engagement* rendah sebanyak 9 orang (52,9%). Artinya anggota Polri yang pernah mengikuti pelatihan memiliki sikap positif, keterlibatan, dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Diduga anggota Polri yang pernah mengikuti pelatihan mendapat kemampuan baru

yang dapat berguna dalam pekerjaannya, sehingga mampu bekerja dengan penuh percaya diri, efektif dan tepat sasaran. Sedangkan anggota Polri yang tidak pernah mengikuti pelatihan, diduga tidak memiliki kesempatan menerima keterampilan baru dan tidak dapat memperbaharui kualitasnya dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan Crawford (dalam Mumtahanah, 2017) yang mengatakan perusahaan yang memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan yang ekstensif kepada karyawan akan mengalami tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil tabulasi silang riwayat pindah satuan kerja dengan *work engagement*, menunjukkan anggota Polri yang pernah pindah satuan kerja lebih banyak yang memiliki *work engagement* tinggi sebanyak 38 orang (60,3%). Sedangkan anggota Polri yang tidak pernah pindah satuan kerja lebih banyak yang memiliki *work engagement* rendah sebanyak 19 orang (51,4%). Artinya anggota Polri yang pernah pindah satuan kerja memiliki keterlibatan yang aktif dan merasa puas terhadap pekerjaannya. Diduga anggota Polri yang pernah pindah satuan kerja memiliki semangat dalam mempelajari hal-hal baru untuk mendapatkan pengalaman dan kemampuan lain dari satuan kerjanya yang baru, sehingga lebih melibatkan diri dengan pekerjaannya. Sedangkan anggota Polri yang tidak pernah pindah satuan kerja, diduga merasa jenuh dan bosan, hal tersebut didasari oleh aturan yang membolehkan setiap anggota Polri dapat berkesempatan pindah tugas di satuan kerja manapun, sehingga anggota Polri yang belum pernah pindah satuan kerja akan merasa bosan dan ingin memiliki pengalaman yang baru, hal tersebut berdampak terhadap pekerjaannya, oleh karena itu anggota Polri yang tidak pernah pindah satuan kerja memiliki *work engagement* yang rendah. Hal ini sejalan dengan Nursanti (2014) yang mengatakan suatu pekerjaan yang bersifat rutin dan hanya mengerjakan satu hal yang sama dalam waktu yang lama tentunya dapat menimbulkan kebosanan atau kejenuhan dimana semangat kerja dan kegairahan kerja akan menurun.

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai gambaran *work engagement* anggota Polri Polda Banten menunjukkan hasil bahwa lebih banyak anggota Polri dengan *work engagement* tinggi sebanyak 56 % dari yang rendah 44%. Mengacu kepada tiga aspek pada *work engagement* didapatkan hasil bahwa aspek yang paling dominan adalah aspek absorption dengan persentase 45%.

Berdasarkan hasil tabulasi silang diperoleh anggota Polri dengan pekerjaan operasional dan staff (operasional lebih tinggi), pangkat Bintara dan Perwira (Perwira lebih tinggi), gaji 3 sampai 6 juta dan 7 sampai 10 juta (3 sampai 6 juta lebih tinggi), manajerial dan pelaksana (manajerial lebih tinggi), pernah dan tidak pernah mendapat *reward* (pernah lebih tinggi), pernah pelatihan dan pernah pindah satuan kerja memiliki *work engagement* tinggi. Temuan dalam penelitian ini bahwa anggota Polri yang tidak pernah mengikuti pelatihan dan tidak pernah pindah satuan kerja memiliki *work engagement* yang rendah, serta anggota Polri yang memiliki gaji 3 sampai 6 juta cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi.

### Daftar Pustaka

- Azwar, S. (1996). *Tes Prestasi Fungsi Dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hedger, A. (2007). Five Ways to Strengthen Your Engagement and Retention Strategies. *Journal Workforce Management*, 86(1), 31-37.
- Ibrar, M., & Khan, O. (2015). The Impact of Reward on Employee Performance (a Case Study of Malakand Private School). *Journal International Letters of Social and Humanistic Science*, 52(1), 95-103.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 2(1), 69-78.
- Mumtahanah. (2017). Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility terhadap Agresivitas Pajak dengan Moderasi Kepemilikan Saham oleh Keluarga. *Journal of Accounting*, 6(4), 1-13.
- Nursanti. (2014). Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai variabel Intervening pada Perusahaan Manfaat GIDUP Kabupaten Semarang. *Jurnal Sosial dan Politik*, 1(1), 1-10.

- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-617.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2003). *UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual (Version 1, November 2003)*. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.
- Segers, J., De Prins, P., & Brouwers, S. (2010). *Leadership and Engagement a Brief Review of The Literature, a Proposed Model, and Practical Implications*. Cheltenham: MPG Books Group.
- Soebandono, J. P. (2011). *Peran rasa bangga, kepercayaan, rasa aman, dan nilai kerja pribadi dalam keterikatan kerja karyawan (Disertasi)*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Yuningsih, A., & Mariyanti, S. (2014). Hubungan Ketertarikan Interpersonal Dengan Work Engagement Pegawai PT. Salindo Berlian Motor Jakarta. *Jurnal Psikologi Esa Unggul*, 13(01), 126725.