

## **HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA ANGGOTA SABHARA POLDA JATENG SEMARANG**

**Shandy Olivia N., Unika Prihatsanti**

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Sudarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

shan.noerant@yahoo.com

### **Abstrak**

*Work engagement* adalah keadaan dimana individu mampu bekerja dengan mengekspresikan dirinya menggunakan energi dan kekuatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Iklim organisasi adalah penilaian anggota organisasi tentang lingkungan kerja yang diberikan organisasi kepada anggota yang akan mempengaruhi perilaku dan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dengan iklim organisasi pada anggota sabhara. Populasi penelitian adalah 294 anggota sabhara bagian oprasional, dengan sampel penelitian berjumlah 152 orang yang diperoleh dengan teknik *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah Skala *Work engagement* (33 aitem,  $\alpha = .940$ ), Skala Iklim Organisasi (37 aitem,  $\alpha = .942$ ). Pengujian hipotesis dengan analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *work engagement* dengan iklim organisasi ( $r_{xy} = 0,786$  ;  $p < 0,05$ ), artinya semakin positif iklim organisasi, maka semakin tinggi *work engagement*. Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 61.7% terhadap *work engagement* pada penelitian ini, sedangkan sisanya 49.3% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur pada penelitian ini.

**Kata kunci:** iklim organisasi, *work engagement*, sabhara polda

### **Abstract**

*Work engagement is a state in which individuals are able to work by expressing themselves using energy and strength in completing the work. Organizational climate is the assessment of the organization's members about the work environment that the organization provides to members that will affect the behavior and performance of the organization This study aims to determine the relationship between work engagement with organizational climate on Sabhara members. The study population was 294 members of an operational section of sabhara, with a sample of 152 subjects obtained with convenience sampling technique. The measuring instrument used is Work engagement Scale (33 aitem,  $\alpha = .940$ ), organizational climate Scale (37 aitem,  $\alpha = .942$ ). Hypothesis testing with simple regression analysis showed a significant positive correlation between work engagement with organizational climate ( $r_{xy} = 0,786$ ;  $p < 0,05$ ), meaning the more positive organizational climate, hence the higher work engagement. The organization climate contributed 61.7% to the work engagement in this study, while the remaining 49.3% was determined by other factors not measured in this study.*

**Keywords:** *organizational climate, work engagement, sabhara polda*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu pemegang peranan penting dalam suatu organisasi untuk mencapai sasarnya. Hal itu tidak terkecuali pada organisasi militer seperti Kepolisian Negara Republik Indonesia yang disingkat dengan Polri. Pada dasarnya Polri adalah aparat yang mengayomi masyarakat, khususnya Sabhara, kata Sabhara dalam kepolisian negara Republik Indonesia disingkat dari Samapta Bhayangkara, yang berarti Samapta, yaitu keadaan siap siaga, siap sedia dan waspada. Bhayangkara adalah pengawal atau penjaga kerajaan yang mempunyai tugas pokok yaitu memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat, mencegah dan menangkal segala bentuk gangguan baik berupa kejahatan maupun pelanggaran serta gangguan ketertiban lainnya.

Banyaknya beban kerja dan tuntutan kerja menjalankan tugas-tugas yang diberikan dalam menjaga keamanan dan pelayanan masyarakat ini membuat anggota Polri tentu harus mengambil resiko yang berhubungan dengan keselamatan kerja, seperti melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan, melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa, serta melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia (Undang-Undang Kepolisian Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 pasal 13), walaupun Polri mempunyai tuntutan kerja yang besar, tidak memperkecil peminatan masyarakat untuk bergabung menjadi anggota Polri.

Menjadi bagian dalam kesatuan Polri menuntut anggota untuk *enganged* dengan pekerjaannya, sehingga *work engagement* menjadi sebuah tuntutan yang harus dimiliki oleh setiap anggota dalam profesi ini. Sesuai dengan indikator-indikator *work engagement* yaitu kekuatan (*vigor*), ketangguhan mental anggota polisi yang sudah di uji sejak memasuki keanggotaan Polri, seperti tekanan yang diberikan oleh senior atau pelatih dalam berbagai aspek fisik dan psikologis untuk lulus dalam kepolisian, kemudian pengabdian (*dedication*) adalah antusias, kebanggaan dan tantangan, dan penghayatan (*absorption*) yang dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh sabhara dalam keterlibatan terhadap pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Selain itu *job description* yang terpaku pada prosedur dan aturan cenderung seperti rutinitas. *Engagement* merupakan salah satu konsep yang membahas sisi positif psikologis manusia, terutama dalam pekerjaannya. Istilah *engagement* pada awalnya dipopulerkan oleh Kahn (1990) mengenai

*personal engagement* yaitu keadaan dimana karyawan mempersepsikan dirinya, pekerjaannya dan hubungan antara keduanya (Luthans, 2002).

Vance (dalam Scheimann, 2009) menyebutkan *engagement* adalah kerelaan karyawan untuk bekerja keras, terlibat sepenuh hati mengerjakan tugas yang ditentukan dan melakukan tindakan sukarela dan hanya sedikit menunjukkan perilaku yang tidak disukai perusahaan. Agustian (2012) menyebutkan pentingnya *work engagement* tidak hanya pada perusahaan swasta, namun perusahaan Negara (BUMN) juga instansi pemerintahan, bahkan organisasi. *Work engagement* yang tinggi membuat seseorang sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. Saks (2006) mengemukakan beberapa hasil mengenai manfaat *work engagement*, diantaranya: yang pertama yaitu kepuasan kerja, pengujian membuktikan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, anggota Polri yang *engaged* sudah pasti memiliki rasa cinta kepada organisasi mereka. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Karyawan yang *engaged* memiliki rasa cinta kepada perusahaan dan sudah pasti puas atas segala sesuatu yang melekat pada pekerjaannya. Kedua ialah komitmen organisasi, penelitian membuktikan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

*Work engagement* memiliki hubungan yang positif dengan berbagai hal yang berkaitan dengan organisasi dan karyawan. *Work engagement* dapat menjadi mediator bagi *job resources* dan komitmen terhadap organisasi (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006). Selain itu, *work engagement* juga memiliki efek positif terhadap penerimaan keuangan perusahaan (*financial returns*) (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli 2009), perilaku proaktif, motivasi belajar (Sonnentag, 2010), dan meningkatkan kinerja karyawan (Bakker & Bal, 2010). Bakker (2007) menyebutkan bahwa terdapat 3 faktor yang menjadi penyebab utama *work engagement*, yakni : *Job Resource*, merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan individu. *Saliency of Job Resources*, faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu. *Personal Resources*, merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, dan usia.

Lingkungan dimana anggota sabhara bekerja merupakan salah satu jenis *job resources*. *Job resources* mengacu pada aspek pekerjaan secara fisik, sosial atau organisasi yang mengurangi *job demands* dan resiko fisik atau psikis terkait, berfungsi dalam mencapai tujuan pekerjaan, serta menstimulasi perkembangan personal dan pembelajaran (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004). Lingkungan dimana sabhara bekerja akan dipersepsi oleh anggota sabhara tersebut dan membentuk pengalaman pada kondisi yang ada pada lingkungan kerjanya. Kondisi-kondisi pada lingkungan kerja dapat ditunjukkan melalui dimensi iklim organisasi

yaitu *structure* (bangunan), *responsibility* (tanggung jawab), *reward* (imbalan), *risk* (resiko), *warmth* (kehangatan), *support* (dukungan), *standard* (tolak ukur), *conflict* (konflik), dan *identity* (identitas) yang ada pada lokasi kerja sabhara. Persepsi terhadap kondisi-kondisi pada lingkungan kerja ini akan membentuk penghayatan karyawan terhadap iklim organisasi atau *organizational climate*.

Menurut Litwin dan Stringer (Wirawan, 2007) “Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi”. Stringer (2002) menefinisikan iklim organisasi sebagai “...*collection and pattern of enviromental determinant of aroused motivation.*” Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi. Menurut Litwin dan R.A. Stringer (Wirawan, 2007) bahwa “Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi”. Berdasarkan seluruh definisi tersebut dapat disimpulkan definisi iklim organisasi adalah, penilaian anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi secara rutin tentang lingkungan internal organisasi yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja organisasi.

Iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu-individu yang handal sebagai sumber daya yang akan memegang kendali tali organisasi. Agar Sumber Daya Manusia di dalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki *work engagement* yang tinggi, maka organisasi harus dapat menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan, sehingga Sumber Daya Manusia yang telah terbentuk kualitasnya dapat terus dipertahankan dan mereka memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan, peneliti bermaksud untuk meneliti mengenai hubungan antara dukungan antara Iklim Organisasi dengan *Work Engagement* pada anggota sabhara polda.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2008) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai

kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah siswa kelas X SMA N 8 Semarang yang terdiri dari sembilan kelas dengan jumlah 321 siswa. Dari total populasi yang ada peneliti menggunakan empat kelas X sebagai sampel dengan jumlah sebanyak 131 siswa. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2008). Teknik sampling yang digunakan adalah *cluster sampling*.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Skala Dukungan Sosial Guru (30 aitem,  $\alpha = .92$ ) yang disusun menggunakan dukungan sosial menurut Sanderson (2004) yaitu *emotional support, belongingness support, instrumental support, informational support, validation support*, serta Skala Pengungkapan Diri (26 aitem,  $\alpha = .88$ ) yang disusun berdasarkan tujuh komponen menurut Hargie (2011) yaitu: *valence, informatifness, appropriateness, accessibility, flexibillity, honesty* dan *disclosure avoidiance*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan menggunakan bantuan progra SPSS .17.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan *Work Engagement* pada Anggota Sabhara Polda Jateng. Hasil uji hipotesis tersebut ditunjukkan dengan angka koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,786$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara Iklim Organisasi dengan *Work Engagement* pada Anggota Sabhara Polda Jateng. Tingkat signifikansi sebesar  $p < 0,05$  menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan *Work Engagement*. Nilai positif pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa semakin positif Iklim Organisasi dalam organisasi maka semakin tinggi *Work Engagement* yang dimiliki oleh anggota organisasi. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan *Work Engagement* pada Anggota Sabhara Polda Jateng dapat **diterima**.

*Work engagement* merupakan variabel kunci atau mekanisme jelas yang menjelaskan bagaimana variabel kontekstual seperti iklim dan sumber daya pekerjaan mempengaruhi variabel hasil organisasi (Bakker, Albrecht & Leiter 2011). Kesimpulan dari teori Schaufeli & Bakker mengenai *work engagement* adalah keadaan dimana individu mampu bekerja dengan mengekspresikan dirinya melalui energi dan mental yang kuat ketika berhubungan dengan

pekerjaan, yang dikarakteristikan oleh *vigor* (kekutan), *dedication* (pengabdian), dan *absorption* (penghayatan).

Hasil penelitian menunjukkan 42.76% Anggota berada pada penilaian terhadap Iklim Organisasi negatif, 44.73% berada pada kategori penilaian terhadap Iklim Organisasi positif, dan 12.5% anggota pada kategori Iklim Organisasi yang sangat positif. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa mayoritas Anggota Sabhara Polda Jateng berada pada kategori penilaian terhadap Iklim Organisasi positif. prosentase tersebut memberikan arti bahwa Anggota Sabhara memberikan kontribusi dan keuntungan pada kedua belah pihak, anggota maupun organisasi yang ditunjukkan berdasarkan *Work Engagement* yang dimiliki oleh setiap Anggota Sabhara mencapai prosentase 61.18%.

Berdasarkan hasil penelitian juga diketahui bahwa Anggota Sabhara Polda Jateng mempunyai *Work Engagement* yang tinggi, yaitu dengan prosentase sebesar 61.18%. Tingginya *Work engagement* diindikasikan melalui aspek-aspek *Work engagement* bahwa Anggota rela untuk memberikan usaha yang maksimal, dapat mencurahkan energi dan mental yang kuat selama bekerja (*vigor*), merasa sangat kuat terlibat dalam tugas-tugasnya, antusias dengan melaksanakan tugas dan dapat memberikan inspirasi bagi dirinya baik secara social maupun personal (*dedication*), anggota Sabhara juga memiliki konsentrasi penuh dan serius dalam melaksanakan tugas (*absortion*) sehingga terikat dengan pekerjaannya, dan dengan adanya iklim organisasi yang positif akan menambah perubahan perilaku pada Anggota Sabhara. Hal tersebut menunjukkan bahwa Anggota mengacu pada penilaian yang positif tentang struktur formal, kebijakan dan prosedur, serta harapan anggota dalam konteks Organisasi tersebut. Salah satu faktor yang membantu memunculkan *Work Engagement* pada setiap anggota adalah Iklim Organisasi. Nilai koefisien determinasi ( $r$ ) pada penelitian ini adalah sebesar .617, yang berarti bahwa Iklim Organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 61.7% pada *Work Engagement*. Jadi, 61.7% variasi *Work Engagement* dipengaruhi oleh Iklim Organisasi, dan sisanya sebesar 49.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Iklim Organisasi dengan *Work Engagement* pada Anggota Sabhara Polda Jateng. Semakin positif iklim organisasi, maka semakin tinggi *work engagement* pada anggota Shabara. Sebaliknya, jika iklim organisasi negatif, maka *work engagement* anggota Shabara akan rendah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- 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. Vol. 25
- Agustian, A. G. (2012). *Engagement dan racun budaya organisasi*. ESQ News. Retrieved from <http://esq-news.com>
- Bakker, A.B., Albrecht, S.L., & Leiter, M.P. (2011). *Key questions regarding work engagement*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 20 (1).
- Bakker, A.B., & Bal, P.M. (2010). *Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers*. Journal of Occupational and Organizational Psychology
- Bakker, A., Demerouti, E., Hakanen, J., & Xanthopolou, D. (2007). *Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high*. Journal of Educational Psychology.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). *Burnout and work engagement among teachers*. Journal of School Psychology
- Luthans, F. (2002). *The need for and meaning of positive organizational behavior*. Journal of Organizational Behaviour.
- Schiemann A. W. (2009) *Alignment capability engagement*. Jakarta. PPM Management.
- Saks, A.M. (2006). *Antecedents And Consequences Of Employee Engagement*. Journal of Managerial Psychology Vol. 21 No. 7, 2006
- Sonnetag. Sabine., Volmer. Judith., Spychala. Anne. (2010). *Job Performance*. Los Angeles, California: (Sage Handbook of Organizational behavior, vol.1)
- Stringer, Robert. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey : Prentice Hall.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Xanthopolou, D., Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2009). *Reciprocal Relationship between Job Resources, Personal resources and Work engagement*. Journal of Vocational Behavior

