

**GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA POLISI UNIT
SATRESKRIM DI POLRESTABES MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

**OLEH:
FITRI NATALIA BR HUTASOIT
16.860.0343**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/10/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)17/10/23

**GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA POLISI UNIT
SATRESKRIM DI POLRESTABES MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)17/10/23

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Gambaran *Work Engagement* Pada Polisi Unit
Satreskrim Di Polrestabes Medan

Nama : Fitri Natalia Br Hutasoit

NPM : 168600343

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh


Komisi Pembimbing


Farida Hanum Siregar S.Psi, M.Psi

Pembimbing



Prof. Hasanuddin, Ph.D
Dekan


Laili Alfita., S.Psi., M.M., M.Psi., Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus : Senin, 4 September 2023

HALAMANPERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalampenulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernyasecarajelassesuaidengan norma,kaidah, danetikapenulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanyaplagiatdalam skripsi ini.

Medan, 4 September 2023



(Fitri Natalia Br Hutasoit)

NPM 18600343

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGASAKHIR/SKRIPSI/TESISUNTUKKEPENTINGANAKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawahini:

Nama : Fitri Natalia Br Hutasoit

NPM : 16.860.0343

ProgramStudi : Psikologi


Fakultas : Psikologi

Jeniskarya : TugasAkhir/Skripsi/Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UniversitasMedan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Gambaran Work Engagement Pada Polisi Unit Satreskrim Di Polrestabes Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan,
Pada Tanggal : 4 September 2023
Yang menyatakan



(Fitri Natalia Br Hutasoit)
NPM 168600343

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *work engagement* pada polisi unit Satreskrim di Polrestabes Medan. *Work engagement* adalah keadaan positif dan memuaskan yang terkait dengan pekerjaan seseorang yang ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat selama melakukan pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Sempel Random Sampling dan subjek dalam penelitian ini adalah polisi unit Satreskrim Polrestabes Medan yang berjumlah 79 orang. Metode pengumpulan data menggunakan skala Likert berdasarkan skala *Work Engagement* yang berjumlah 43 aitem pernyataan. Penelitian ini menggunakan frekuensi dan tabulasi silang (*crosstab*) sebagai metode analisis data serta teknik *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas alat ukur dan menghasilkan aitem sebesar 0,879. Berdasarkan analisis data, persentase ketiga dimensi *work engagement* menghasilkan persentase sebesar 84,8% polisi memiliki *Vigor* yang tinggi, 39,2% polisi memiliki *Dedication* yang tinggi, dan sebesar 74,7% polisi memiliki *Absorption* yang tinggi. Gambaran *work engagement* polisi Satreskrim Polrestabes Medan didominasi oleh dimensi *Vigor* dibandingkan dengan kedua dimensi lainnya.

Kata Kunci: *Work Engagement*; Satuan Reserse dan Kriminal; Polisi

ABSTRACT

This study aims to describe the work engagement of the Satreskrim unit police at Polrestabes Medan. Work engagement is a positive and satisfying state associated with one's work that is characterized by high levels of energy and strong identification with one's work. This research uses a quantitative descriptive research approach. The sampling technique used the Simple Random Sampling technique and the subjects in this study were the Medan Police Criminal Investigation Unit, totaling 79 people. The data collection method uses a Likert scale based on the Work Engagement scale, which amounts to 43 statement items. This study used frequency and crosstab as data analysis methods and the Cronbach's Alpha technique to test the reliability of measuring instruments and produced an item of 0.879. Based on data analysis, the percentage of the three dimensions of work engagement results in a percentage of 84.8% of police having high Vigor, 39.2% of police having high Dedication, and 74.7% of police having high Absorption. The description of the work engagement of the Medan Police Satreskrim Polrestabes is dominated by the Vigor dimension compared to the other two dimensions.

Keywords: *Work Engagement; Investigation and Criminal Unit; Police*

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Tanah Tinggi, Riau pada tanggal 18 Desember 1997 dari bapak P. Hutasoit dan ibu R. br Simamora. Penulis merupakan anak kedua dari 6 bersaudara. Peneliti memiliki 1 orang abang dan 4 orang adik. Penulis mengenyam pendidikan di SMAN 1 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2016. Pasca lulus sekolah menengah atas di tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan perguruan tinggi dan terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA POLISI UNIT SATRESKRIM DI POLRESTABES MEDAN” ini dengan baik.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Farida Hanum Siregar S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa membimbing dan banyak memberikan saran. Kepada Bapak Kombes Pol Valentino Alfa Tatareda SH, SIK sebagai Kapolrestabes Medan dan seluruh pihak Satreskrim Polrestabes Medan yang telah memberikan izin, waktu dan tempat bagi peneliti melaksanakan penelitian. Bapak Pnt. Ir. Alusdin Sinaga yang telah membantu peneliti berkomunikasi dengan Kapolrestabes Medan, Bapak Pnt. Ir. Ranto Prapat Hutasoit yang memotivasi dan membantu peneliti selama penyusunan skripsi. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada orangtua, abang, kakak, adik, seluruh keluarga, serta teman-teman saya atas segala dukungan, doa dan perhatiannya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga skripsi ini dapat menjadi lebih baik dan bermanfaat.

Peneliti

(Fitri Natalia Br Hutasoit)
168600343

viii

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALMAN PESETUJUAN PUBLIKASI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR DIAGRAM	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Masalah.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
II LANDASAN TEORI	11
2.1 Work Engagement	11
2.1.1 Pengertian Work Engagement.....	11
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work Engagement	12

2.1.3 Dimensi Work Engagement	15
2.1.4 Ciri-ciri Work Engagement	18
2.2Polisi	19
2.2.1 Pengertian Kepolisian	19
2.2.2 Tugas Dan Fungsi Polisi	20
2.2.3 Tugas Dan Fungsi Sat Reskrim (Satuan Reserse Kriminal).....	20
2.3 Gambaran Work Engagement Pada Polisi	21
2.4 Kerangka Konseptual	23
III METODE PENELITIAN	24
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	24
3.2 Bahandan Alat.....	27
3.3 Metodologi Penelitian	27
3.4 Populasi Penelitian.....	31
3.5 Prosedur Kerja	32
IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1 Hasil Penelitian	35
4.2 Pembahasan	52
VSIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Simpulan	61
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penyebaran skala <i>work engagement</i> sebelum uji coba	36
Tabel 2. Penyebaran skala <i>work engagement</i> setelah uji coba.....	39
Tabel 3. Hasil uji Reliabilitas.....	40
Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji Normalitas	41
Tabel 5. Hasil Analisis Deskriptif <i>Work Engagement</i>	42
Tabel 6. Dimensi <i>Vigor</i>	43
Tabel 7. Dimensi <i>Dedication</i>	44
Tabel 8. Dimensi <i>Absorption</i>	44
Tabel 9. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia	46
Tabel 10. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 11. Deskripsi Subjek Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 12. Deskripsi Subjek Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 13. Analisis Deskriptif Frekuensi Berdasarkan Usia	49
Tabel 14. Analisis Deskriptif Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 15. Analisis Deskriptif Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 16. Analisis Deskriptif Frekuensi Berdasarkan Pendidikan.....	51

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 1. <i>Work Engagement</i>	42
Diagram 2. Dimensi <i>Vigor</i>	43
Diagram 3. Dimensi <i>Dedication</i>	44
Diagram 4. Dimensi <i>Absorption</i>	45



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A SKALA PENELITIAN	69
LAMPIRAN B DATA PENELITIAN.....	74
LAMPIRAN C UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	77
LAMPIRAN D UJI NORMALITAS	84
LAMPIRAN E HASIL ANALISIS DESKRIPTIF	86
LAMPIRAN F HASIL ANALISIS DESKRIPTIF DIMENSI	88
LAMPIRAN G ANALISIS DESKRIPTIF DEMOGRAFIS	92
LAMPIRAN H SURAT PENELITIAN.....	103



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi pada dasarnya memiliki sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia tidak hanya menjadi objek untuk mencapai tujuan, tetapi sekaligus dijadikan pelaku untuk mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik demi meningkatkan efisiensi dalam organisasi atau perusahaan. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kesuksesan organisasi tidak hanya terjadi di instansi swasta tetapi juga di instansi-instansi pemerintahan seperti kepolisian.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah suatu lembaga yang mempunyai tugas dan wewenang berdasarkan sistem ketatanegaraan Indonesia untuk menjaga keamanan negara dan menegakkan hukum yang berlaku di wilayah Negara Republik Indonesia sebagai penegakan hukum dan menjaga ketertiban umum. Menurut Undang-Undang No.2 tahun 2002, peran dan fungsi kepolisian adalah membina masyarakat, mengayomi masyarakat, melindungi masyarakat, melakukan penegakan hukum serta memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat.

Sebagai aparatur negara polisi juga dituntut untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan prima, cepat dan tepat sehingga masyarakat benar-benar bisa merasakan profesionalitas polisi dalam melaksanakan tugas sesuai

dengan undang-undang dan hukum yang berlaku. Penegakan hukum tidak hanya membutuhkan kesadaran dan ketaatan masyarakat terhadap hukum, akan tetapi lebih kepada pelaksanaan hukum sebagaimana mestinya dan bagi yang melanggar harus ditindak sesuai dengan prosedur dan ketentuan hukum yang berlaku.

Dalam instansi kepolisian terdapat beberapa satuan yang memiliki tugas yang berbeda-beda, satuan narkoba bertugas untuk mengatasi masalah masyarakat yang berhubungan dengan narkoba, satuan lantas mengatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi di jalan, Satintelkam bertugas untuk menyelenggarakan dan membina fungsi Intelijen bidang keamanan, sedangkan satuan reskrim memiliki tugas untuk menangani permasalahan kejahatan dan kriminalitas pada masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Kapolri No. 23 tahun 2010 Satuan Reserse Kriminal merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada dibawah Kapolres yang bertugas melaksanakan penyelidikan, penyidikan, dan pengawasan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dan laboratorium forensik lapangan serta pembinaan, koordinasi, dan pengawasan PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil).

Sebagai salah satu satuan yang memiliki peranan paling penting dalam menjalankan tugas pokok kepolisian, polisi sering kali menghadapi berbagai masalah tindak pidana yang kompleks sehingga sering menghadapi resiko kerja yang tinggi khususnya dengan keselamatan jiwa dan raga dalam melakukan tugas penyidikan dan penyelidikan (Hermawan, dalam Rahmi, dkk 2014) dan juga berhadapan dengan korban dan pelaku kejahatan yang memiliki perbedaan

karakter serta adanya campur tangan masyarakat yang memantau kinerja Polri setiap waktu melalui berbagai media massa (Rahmi, dkk, 2014).

Selama memberikan pelayanan, kepolisian sering dianggap negatif dan tidak diinginkan oleh masyarakat, sehingga mereka harus menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang positif bagi masyarakat (Van Loon, *et al*, 2013). Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Lembaga Survei Indonesia (LSI) pada tahun 2022 terjadi penurunan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap Polri dari 70% menjadi 53%. Oleh karena itu, perlu adanya keinginan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan yang bernilai sosial berdasarkan nilai-nilai publik, kesetiaan kepada masyarakat, dan kewajiban moral (Van Loon, *et al* 2013).

Sehingga kepolisian yang memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan dan menegakkan hukum dapat menunjukkan nilai-nilai yang kuat berdasarkan panggilan, kesadaran untuk mengabdikan, kewajiban moral, dan keinginan untuk menegakkan keadilan sehingga dapat mengarahkan karyawan untuk terlibat (*engaged*) dengan pekerjaannya, institusinya serta keinginan untuk melayani kepentingan publik (Borst, 2018; Van Loon, *et al* 2013).

Work engagement menjadi menarik dijadikan sebagai variabel dalam penelitian karena polisi yang bekerja di Satreskrim memiliki beban dan tuntutan kerja yang berat, dan salah satu satuan yang memiliki posisi vital dalam pelaksanaan tugas pokok Polri (Rahmi, dkk, 2014). Schaufeli, dan Bakker (2003) juga menyatakan bahwa pekerjaan yang menuntut kinerja tinggi sebagai modal utamanya membutuhkan *work engagement* yang tinggi.

Schaufeli, dan Bakker (2004) mengartikan *work engagement* sebagai aspek fisik, sosial, organisasi atau psikologis dari suatu pekerjaan yang memerlukan kemampuan baik secara fisik atau psikologis (kognitif atau emosional) untuk menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian telah membuktikan bahwa *work engagement* merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bala Adekola (dalam Victor, Patil, 2016) melakukan penelitian tentang *work engagement* pada guru bahasa Inggris sekolah menengah di Nigeria dengan menggunakan skala UWES menemukan bahwa *work engagement* pada guru umumnya ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Guru yang memiliki *work engagement* pasti memiliki kinerja yang lebih baik (Hakanen, Bakker, Schaufeli, 2006).

Vance (2006) menyebutkan *engagement* sebagai kerelaan karyawan untuk bekerja keras, terlibat sepenuh hati mengerjakan tugas yang ditentukan dan melakukan tindakan sukarela serta hanya sedikit menunjukkan perilaku yang tidak disukainya. *Work engagement* yang baik membuat seseorang menjadi sangat termotivasi dalam bekerja dan memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. Selain itu, hasil dan manfaat dari *work engagement* yaitu kepuasan kerja dan komitmen kerja (Saks, 2006). Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi maka mereka akan menunjukkan perilaku karyawan yang semangat, antusiasme, bangga dengan pekerjaannya, serta merasa tertantang selama melakukan pekerjaannya (Schaufeli, Salanova, *et al*, 2002).

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Gallup tahun 2011-2012 mengenai *engagement* karyawan pada pekerjaan, menunjukkan bahwa hanya 13% karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya. Kemudian pada tahun 2022 Gallup

melakukan penelitian kembali mengenai *engagement* dan menunjukkan hasil bahwa dari 155 negara yang mengikuti survei, rata-rata karyawan yang merasa *engaged* di tempat kerja hanya mencapai 29%. Di Asia Tenggara tingkat *engaged* karyawan juga masih rendah yaitu hanya mencapai 24% yang *engaged* dengan pekerjaannya, Indonesia berada di posisi ke 4 dari 9 negara yang ada di Asia Tenggara dengan hasil hanya 24% karyawan yang merasa *engaged* dengan pekerjaannya. Meskipun terjadi peningkatan, jumlah karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya masih sedikit dibandingkan dengan karyawan yang *disengaged* dengan pekerjaannya.

Schaufeli, Salanova, *et al* (dalam Bakker dan Leiter 2010) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif dan rasa puas pada pekerjaan yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* merupakan tingkat energi yang tinggi dan mental yang tangguh ketika bekerja. Karyawan dengan *vigor* yang tinggi memiliki kemauan untuk melakukan segala usaha dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan saat bekerja. *Dedication* merupakan perasaan signifikan (kebermaknaan), antusiasme, inspirasi, bangga, dan tertantang dalam melakukan pekerjaannya. *Absorption* adalah kondisi dimana seseorang berkonsentrasi penuh dan senang dengan pekerjaan yang dikerjakan, sehingga karyawan merasa bahwa waktu terasa berlalu dengan cepat dan mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Menjadi bagian dalam kepolisian menuntut anggota untuk terlibat (*engaged*) dalam pekerjaannya, sehingga *work engagement* menjadi syarat yang harus

dimiliki setiap anggota dalam pekerjaan ini. Menurut dimensi-dimensi *work engagement* yaitu dimensi *vigor*, kekuatan mental anggota Polri telah teruji sejak bergabung dengan kepolisian dimana adanya tekanan secara fisik dan psikologis yang dilakukan oleh senior atau pelatih selama pelatihan hingga lulus menjadi anggota Polri. Dimensi *dedications* yang ditandai dengan semangat, rasa bangga, dan merasa tertantang selama melakukan pekerjaannya, seperti menangani kasus atau tindakan kejahatan kelas atas (korupsi, pembunuhan, dan penggelapan dana) serta dimensi *absorption* yang ditandai dengan konsentrasi penuh anggota polisi selama bekerja. Selain itu *job description* yang berfokus pada prosedur dan aturan cenderung seperti rutinitas yang harus dilakukan oleh polisi.

Dengan banyaknya tuntutan kerja (*job demands*) yang tinggi maka penting bagi Polri untuk menuntut agar anggotanya memiliki *work engagement* (Noerant & Prihatsanti, 2017) yang merupakan salah satu aspek penting bagi pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan diyakini mampu meningkatkan kinerja (Astuti, dkk 2016), sehingga polisi di bagian Satreskrim ini perlu memiliki *work engagement* untuk meningkatkan kinerjanya.

Bakker, dan Demerouti (2017) menyatakan bahwa karyawan yang terlibat (*engaged*) dengan pekerjaannya akan penuh energi, antusias, bekerja dengan baik, berorientasi pada tujuan dan fokus pada tugasnya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, *work engagement* berhubungan positif dengan kinerja karyawan, dan adanya sikap positif terhadap pekerjaan seperti kepuasan, keterlibatan kerja, komitmen organisasi serta rendahnya keinginan untuk keluar dari pekerjaannya juga berhubungan dengan *work engagement* (Schaufeli, dan Bakker, 2004)

Polisi yang *engaged* akan aktif, dan berdedikasi untuk mempertahankan kualitas kerjanya dan mengambil tanggung jawab untuk mengembangkan dirinya sendiri. Mereka sangat energik serta memiliki mental dan fisik yang kuat sehingga akan cepat untuk pulih dari kondisi sulitnya, menikmati perannya setiap saat, sulit melepaskan dari pekerjaan, siap untuk bekerja lebih dari waktu yang telah ditentukan, selalu bangga dengan pekerjaannya, berkonsentrasi penuh, mampu mengambil inisiatif untuk mengubah lingkungan kerja dan mendorong individu untuk senang hati terlibat dalam pekerjaannya, selalu mencari peluang untuk menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki, sangat optimis, memiliki koordinasi yang baik dengan rekan kerja dan otoritas yang ada, siap menerima umpan balik dengan pikiran yang terbuka dan bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas kinerja (Victor, Patil, 2016).

Masalah utama penegakan hukum dinegara – negara berkembang khususnya Indonesia bukanlah pada sistem hukum itu sendiri melainkan pada kualitas manusia yang menjalankan hukum. Dengan demikian peranan manusia yang menjalankan hukum menempati posisi strategis. Masih adanya kasus yang terjadi kepada anggota kepolisian yang terkait seperti penyuapan, korupsi, narkoba pelanggaran HAM, pelanggaran kode etik profesi dan berbagai kasus pidana lainnya.

Kapolrestabes Medan menyebutkan bahwa setiap tahun terdapat personil atau anggota kepolisian yang dipecat atau Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH), terdapat jumlah pelanggaran hukum atau pidana yang dilakukan oleh anggota Polri sepanjang tahun 2022 yaitu 66 personel melakukan pelanggaran disiplin, 64 personel melanggar Kode Etik Profesi Polisi (KEPP), 4 personel

melakukan tindak pidana berupa perampokan dan narkoba, 7 personel ditahan, 19 personel direkomendasikan untuk dihentikan tidak dengan hormat dan kasus penggelapan yang dilakukan oleh 3 petugas Satreskrim (detik sumut, 31 Desember 2021)

Berdasarkan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan, polisi dapat dikenakan sanksi karena melakukan tindakan pelanggaran Kode Etik. Adapun dasar hukum dapat dilihat dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, keputusan Kapolri tahun 2003 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian.

Survei LSI, Litbang Kompas, Alvara *Research* dan Indonesia *Indicator* menunjukkan adanya stagnasi dan bahkan penurunan tingkat kepercayaan masyarakat sebab akibat meningkatnya permasalahan publik secara drastis. Kondisi ini menciptakan rasio beban dan jumlah anggota polisi semakin tidak ideal, sehingga mendorong munculnya tindakan kekerasan dan penyalahgunaan kewenangan polisi dalam pelaksanaan tugas. sehingga menyebabkan terjadinya penurunan citra kepolisian dimata masyarakat.

Pada tahun 2022 jumlah kasus tindak pidana yang terjadi di Medan juga mengalami peningkatan dibanding tahun 2023 dari 9.573 kasus tindak pidana yang masuk, sebanyak 6.693 kasus yang berhasil ditangani atau sekitar 70% dari kasus yang masuk dan jumlah kasus yang masuk di Satreskrim Polrestabes Medan pada tahun 2023 adalah sebanyak 8.717 kasus, dengan jumlah kasus yang selesai ditangani sebanyak 5.646 kasus. Kasus-kasus seperti pencurian kendaraan bermotor sebanyak 1.435 kasus, pencurian dengan pemberatan sebanyak 1.351

kasus, penganiayaan berat 825 kasus, pencurian dengan kekerasan 217 kasus, dan premanisme 6.672 orang.

Tindak pidana tersebut merupakan tanggung jawab para anggota polisi bagian Satreskrim, permasalahan-permasalahan yang ada menyebabkan Satreskrim menjadi bagian satuan kepolisian yang memiliki tuntutan pekerjaan yang paling tinggi dibanding dengan satuan lainnya dan hal ini juga menunjukkan masih kurang maksimalnya kinerja polisi sehingga banyak kasus-kasus yang belum dapat ditangani oleh pihak Polrestabes Medan terutama satuan reserse kriminal kota Medan.

Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan dan penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai gambaran *work engagement* pada polisi unit Satreskrim di Polrestabes Medan dan menggunakan dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dalam penelitian.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu gambaran *Work Engagement* pada Polisi Unit Satreskrim di Polrestabes Medan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui gambaran *Work Engagement* pada Polisi Unit Satreskrim di Polrestabes Medan.

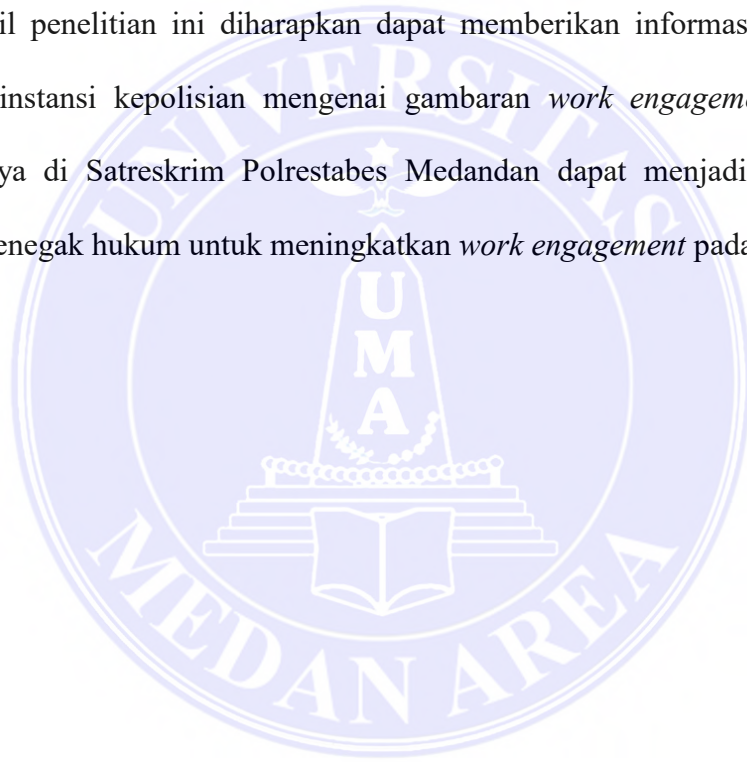
1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pada keilmuan Psikologi, terkhususnya ilmu Psikologi Industri dan Organisasi yang berhubungan dengan *work engagement*. Serta dapat menjadi bahan referensi peneliti lain yang ingin meneliti mengenai *work engagement*.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan kepada instansi kepolisian mengenai gambaran *work engagement* pada polisi khususnya di Satreskrim Polrestabes Medandan dapat menjadi masukan bagi aparat penegak hukum untuk meningkatkan *work engagement* pada polisi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work Engagement*

2.1.1 *Pengertian Work Engagement*

Konsep *work engagement* pertama kali dicetuskan oleh Kahn dalam penelitiannya pada tahun 1990. Kahn (1990) menjelaskan konsep *work engagement* sebagai pemanfaatan diri karyawan terhadap perannya saat bekerja. Karyawan yang memiliki *work engagement* mampu melibatkan diri dalam pekerjaannya serta menggunakan fisik, kognitif (intelektual) dan emosionalnya untuk mencapai dan menyelesaikan pekerjaannya. Aspek fisik dari *work engagement* adalah energi fisik pada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Aspek kognitif adalah kepercayaan karyawan terhadap organisasi, baik terhadap pemimpin ataupun kondisi dalam bekerja. Aspek terakhir adalah aspek emosional yaitu perasaan karyawan tentang masing-masing faktor apakah mereka memiliki sikap positif atau negatif terhadap pemimpin dan organisasi (Kahn, 1990).

Bakker dan Leiter (2010) menyatakan bahwa *work engagement* adalah keadaan positif dan memuaskan yang terkait dengan pekerjaan seseorang yang ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat selama melakukan pekerjaannya. Karyawan yang *engaged* lebih mampu memobilisasi sumber daya pekerjaannya, mampu mengatasi tuntutan pekerjaan, dan dapat bekerja dengan baik (Bakker dan Leiter, 2010).

Menurut Schaufeli, Salanova, *et al* (2002), *work engagement* merupakan keadaan pikiran yang positif dan rasa puas pada pekerjaan yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* mengacu pada kemampuan untuk bertahan dan melakukan upaya untuk menyelesaikan pekerjaan, *dedication* mengacu pada perasaan tertantang, antusiasme, inspirasi dan bangga dengan pekerjaannya serta *absorption* menjelaskan pada sejauh mana seorang karyawan berkonsentrasi pada pekerjaan dan adanya perasaan senang sehingga karyawan merasa waktu berlalu begitu cepat dan mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah perilaku dimana karyawan dapat mengekspresikan dirinya secara afektif, fisik, dan emosional dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang *engaged* merasa bangga telah menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi, memiliki keinginan yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Schaufeli dan Bakker (2010) menyatakan 2 faktor utama yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu *job demands* dan *job resources*:

a. *Job Demands* (Tuntutan Kerja)

Job demands merupakan segala aspek yang berkaitan dengan kondisi fisik, kondisi psikologis atau mental manusia, kondisi sosial atau hubungan antara pribadi manusia, dan kondisi organisasi atau keadaan pribadi dalam kelompok yang memerlukan komitmen/output/biaya yang harus ditanggung oleh seseorang.

b. *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan)

Job resources mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasional dari pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan kerja (*job demands*) dan biaya fisiologis serta psikologis karyawan, memberikan pengaruh dalam mencapai tujuan kerja, dan merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan karyawan.

c. *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi)

Bakker dan Demerouti (2017) menyatakan bahwa *personal resources* merujuk pada keyakinan yang dipegang seseorang tentang seberapa besar kendali yang mereka miliki terhadap lingkungannya. Seorang karyawan dengan *personal resources* yang tinggi akan memiliki penghargaan diri yang positif dan tujuan yang ingin dicapai jelas sehingga dapat membuat karyawan merasa termotivasi untuk mencapai tujuannya dan menunjukkan performansi atau kinerja yang baik (Bakker & Demerouti, 2008).

Menurut Lockwood (dalam Sukoco, Fu'adah, dan Mutaqqin, 2020) *work engagement* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

a. Faktor Internal

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi level *work engagement* karyawan, yaitu riwayat kehidupan biografis karyawan, karakteristik kepribadian, kepercayaan dan perasaan bangga karyawan terhadap perusahaan, memiliki tujuan serta persepsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang penting dan bermakna bagi dirinya.

b. Faktor Eksternal

Adapun faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu budaya

organisasi, gaya kepemimpinan, perhatian senior kepada karyawan, reputasi perusahaan, kompensasi, kesempatan untuk mengembangkan karir, kebebasan memberikan pendapat, hak untuk mengambil keputusan, kualitas komunikasi yang baik antar karyawan, tim kerja yang kompak dan saling mendukung, *job desk* yang jelas, adanya sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk mendukung kinerja, serta penyampaian nilai dan tujuan organisasi kepada karyawan.

Menurut Luthans (2006) ada tiga kondisi psikologis yang dapat meningkatkan kemungkinan keterlibatan individu dalam bekerja, antara lain:

a. Perasaan berarti

Perasaan berarti secara psikologis adalah perasaan yang diterima melalui energi fisik, kognitif, dan emosional. Perasaan berarti adalah perasaan individu mengenai pengalaman bahwa pekerjaan yang sedang dilakukan adalah berharga, berguna dan bernilai.

b. Perasaan aman

Perasaan aman secara psikologis akan muncul saat individu mampu menunjukkan atau melakukan pekerjaan tanpa rasa takut atau merasa memiliki konsekuensi negatif akan citra diri, status, atau karier. Perasaan aman dan percaya akan dibangun dengan situasi yang telah diperkirakan, dan konsisten tanpa ancaman.

c. Perasaan ketersediaan

Perasaan ketersediaan secara psikologis berarti bahwa individu merasa bahwa tersedianya sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik pribadi, emosional, dan kognitif secara maksimal pada saat diperlukan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu *job demands*, *job resources*, *personal resources*, faktor internal, faktor eksternal, dan juga faktor psikologis.

2.1.3 Dimensi *Work Engagement*

Menurut Kahn (1990) dimensi *work engagement* terdiri dari 3 dimensi, yaitu:

a. Keterikatan Fisik

Situasi dimana karyawan memiliki energi penuh dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan akan melakukan segala usaha dan menggunakan waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mampu mencapai keberhasilan atas tugas atau tanggungjawab yang diberikan.

b. Keterikatan kognitif

Situasi dimana karyawan mampu memberikan pemikiran terbaiknya untuk organisasi. Karyawan juga senantiasa berkonsentrasi dan hanyut dalam bekerja, misalnya pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dalam bekerja.

c. Keterikatan emosional

Karyawan yang memiliki keterikatan emosional cenderung memiliki pemikiran positif terhadap pekerjaannya. Karyawan juga memiliki hubungan yang positif terhadap perannya, rekan dan atasannya, selain itu karyawan juga yakin untuk melakukan hal yang terbaik. Misalnya menjalin hubungan interpersonal yang baik antara rekan kerja dalam suatu tim.

Rothbard (2001) mengemukakan teori mengenai work and family engagement yang dapat menjelaskan mengenai *engagement* terhadap pekerjaan dan juga keluarga. Dua dimensi dari teori tersebut adalah :

a. Attention

Atensi mengacu pada jumlah waktu yang dihabiskan oleh karyawan untuk fokus dan berkonsentrasi pada pekerjaannya. Semakin besar atensi yang diberikan karyawan pada pekerjaannya, semakin banyak keterlibatan (*engaged*) karyawan tersebut. Rothbard (2001) menjelaskan bahwa atensi berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja.

b. Absorption

Absorpsi yang dimaksud adalah konsentrasi karyawan yang intens dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga terkadang membuat karyawan bekerja sampai lupa waktu. Semakin intens fokus karyawan pada pekerjaan, maka semakin terlibat (*engaged*) karyawan tersebut. Berbeda dengan atensi, Rothbard (2001) menyebutkan absorpsi sebagai motivasi atau minat yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka.

Sedangkan Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzarel-Roma, dan Bakker (2002) *work engagement* memiliki beberapa dimensi antara lain:

a. Vigor

Vigor ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan mental yang tangguh ketika bekerja. Karyawan dengan *vigor* yang tinggi memiliki kemauan untuk melakukan segala usaha dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan saat bekerja.

b. *Dedication*

Dedikasi dicirikan dengan perasaan signifikan (kebermaknaan), antusiasme, inspirasi, bangga, dan tertantang. Karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi memiliki antusiasme dan perasaan tertantang ketika melakukan pekerjaannya.

c. *Absorption*

Absorption ditandai dengan konsentrasi penuh dan senang dengan pekerjaan yang dikerjakan, sehingga karyawan merasa bahwa waktu terasa berlalu dengan cepat dan mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa dimensi *work engagement* terdapat dalam 3 versi yaitu menurut Schaufeli, dkk (2002) yang meliputi dimensi *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Roathboard (2001) *work engagement* meliputi dimensi *attention* dan *absorption*. Sedangkan menurut Kahn (1990) meliputi dimensi keterikatan fisik, keterikatan kognitif, dan keterikatan emosional. Dalam penelitian ini, dimensi yang digunakan adalah yang dikemukakan oleh Schaufeli, dkk (2002). Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya adalah hal yang penting maka karyawan tersebut akan melakukan usaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan melihat pekerjaannya sebagai fokus dalam hidup serta sesuatu yang layak untuk diprioritaskan.

2.1.4 Ciri-Ciri *Work Engagement*

Engelbrecht (2006) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi mampu membangkitkan energi dan juga mampu mempertahankan semangatnya meskipun karyawan tersebut berada ditengah

lingkungan kerja yang moralnya rendah dan dapat menyebabkan frustrasi, mereka juga mampu untuk mengerjakan apa yang harus dikerjakan, memiliki etos kerja yang tinggi, bersikap positif terhadap pekerjaan serta merasa senang atas apa yang mereka kerjakan.

Federman (2009) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi memiliki ciri-ciri yaitu:

- a. Fokus dalam menyelesaikan pekerjaan serta pekerjaan yang berikutnya.
- b. Perasaan bahwa dirinya merupakan bagian dari tim dan sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri.
- c. Merasa mampu dan tidak merasa tertekan dalam membuat suatu lompatan dalam pekerjaannya.
- d. Membuat perubahan dalam pekerjaan dan menghadapi tantangan dengan cara yang dewasa.

Hewitt (dalam Schaufeli, 2013) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* secara konsisten akan menunjukkan tiga perilaku, antara lain:

- a. Say
Secara konsisten berbicara positif tentang organisasi kepada rekan kerja, calon karyawan, dan juga pelanggan.
- b. Stay
Memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi meskipun ada kesempatan untuk bekerja di tempat lain.
- c. Strive
Mengerahkan waktu, usaha, dan inisiatif untuk berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki *engaged* menunjukkan kemampuan untuk fokus menyelesaikan dan menghadapi tantangan dalam pekerjaan, merasa dirinya merupakan bagian dari organisasi, dan berusaha untuk memberikan bantuan atau kemampuan terbaiknya demi kesuksesan organisasi.

2.2 Polisi

2.2.1 Pengertian Kepolisian

Kepolisian merupakan instansi pemerintah yang bertugas sebagai penegak hukum di Indonesia. Penegakan hukum tidak hanya membutuhkan kesadaran dan ketaatan masyarakat terhadap hukum, akan tetapi lebih kepada pelaksanaan hukum sebagaimana mestinya dan bagi yang melanggar harus ditindak sesuai dengan prosedur dan ketentuan hukum yang berlaku. Menurut Undang-Undang No 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam Pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa Kepolisian merupakan segala hal-ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam pasal 2 Undang-Undang No 2 Tahun 2002, fungsi kepolisian sebagai salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Pasal 4 Undang-Undang No 2 Tahun 2002, Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan

pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

2.2.2 Tugas dan Fungsi Polisi

Menurut Undang-Undang No 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia pasal 13, menyatakan bahwa kepolisian memiliki tugas pokok, yaitu :

- a. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat.
- b. Menegakkan hukum, dan
- c. Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Pasal 2 Undang-Undang No 2 tahun 2002 menyatakan bahwa fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan, keamanan, dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

2.2.3 Tugas dan Fungsi Sat Reskrim (Satuan Reserse Kriminal)

Satreskrim merupakan pelaksana tugas pokok Polres (Polisi Resort) yang berada dibawah Kapolres. Satreskrim bertugas melaksanakan penyelidikan, penyidikan, dan pengawasan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dan laboratorium forensik lapangan serta pembinaan, koordinasi dan pengawasan PPNS. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2), Satreskrim menyelenggarakan fungsi:

1. Pembinaan teknis terhadap administrasi penyelidikan dan penyidikan, serta identifikasi dan laboratorium forensik lapangan;

2. Pelayanan dan perlindungan khusus kepada remaja, anak, dan wanita baik sebagai pelaku maupun korban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
3. Pengidentifikasian untuk kepentingan penyidikan dan pelayanan umum;
4. Penganalisisan kasus beserta penanganannya, serta mengkaji efektivitas pelaksanaan tugas Satreskrim;
5. Pelaksanaan pengawasan penyidikan tindak pidana yang dilakukan oleh penyidik pada unit reskrim Polsek dan Satreskrim Polres;
6. Pembinaan, koordinasi dan pengawasan PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil) baik di bidang operasional maupun administrasi penyidikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
7. Penyelidikan dan penyidikan tindak pidana umum dan khusus, antara lain tindak pidana ekonomi, korupsi, dan tindak pidana tertentu di daerah hukum Polres.

2.3 Gambaran *Work Engagement* pada Polisi

Konsep *work engagement* pertama kali dicetuskan oleh Kahn dalam penelitiannya pada tahun 1990. Kahn (1990) menjelaskan konsep *work engagement* sebagai pemanfaatan diri karyawan terhadap perannya saat bekerja. Karyawan yang memiliki *work engagement* mampu melibatkan diri dalam pekerjaannya serta menggunakan fisik, kognitif (intelektual) dan emosionalnya untuk mencapai dan menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan menunjukkan keterlibatannya secara fisik baik sendiri atau bersama orang lain, menjalin

hubungan yang baik dengan rekan kerjanya, secara emosional karyawan tidak akan memberikan kritik terhadap rekan kerjanya didepan umum, dan berempati dengan perasaan orang lain.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, Ratnaningtyas, dan Safitri M (2021) yang berjudul “Gambaran *Work Engagement* Anggota Polri Polda Banten” kepada 100 anggota polisi dengan menggunakan analisis data z-score dan *crosstab* atau tabulasi silang yang dihitung menggunakan alat uji SPSS menunjukkan hasil penelitian bahwa anggota Polri lebih banyak memiliki *work engagement* yang tinggi (56%), dengan aspek yang paling dominan yaitu *absorption* (45%). Temuan dalam penelitian 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, memiliki jenis pekerjaan operasional, berpangkat perwira, dan pernah pindah satuan kerja cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi.

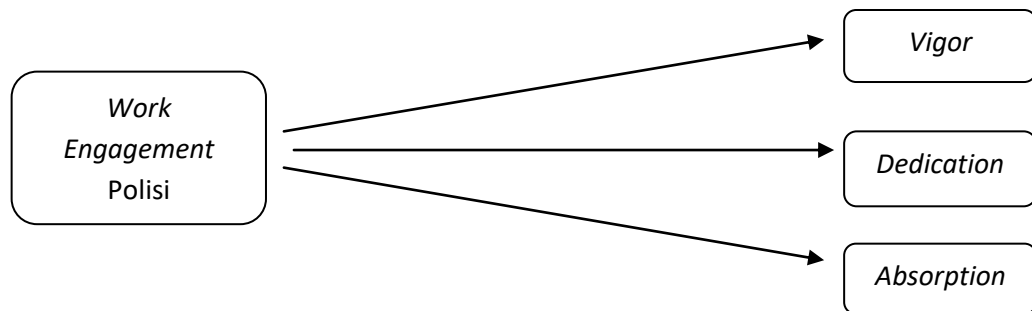
Penelitian lain yang berjudul “*Work Engagement* karyawan MRN Terhadap Implementasi Aplikasi Data Analisis SDM” yang dilakukan oleh Mewengkang dan Hana (2016) kepada 55 karyawan dengan menggunakan analisis data *anova one-way* menunjukkan hasil penelitian bahwa tingkat *work engagement* ada pada kategori sedang sebesar 69%, kategori rendah sebesar 18%, dan kategori tinggi 13%. Hal ini disebabkan karena sebagian besar karyawan belum terlibat pada aktivitas pekerjaannya, belum memiliki semangat dan kemauan untuk mendedikasikan diri serta tidak menghayati bahwa pekerjaan tersebut merupakan bagian dari diri mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Millah, dan Mubarak (2021) yang berjudul “Studi Kontribusi *Spirit At Work* Terhadap *Work Engagement* pada Satreskrim Polres” yang dilakukan di Polres Tasikmalaya Kota terhadap 48 anggota polisi. Hasil penelitian menemukan bahwa sebanyak 34 anggota polisi (70,83%) memiliki *spirit at work* yang tinggi, 33 anggota polisi (68,75%) memiliki *work engagement* yang tinggi, serta *spirit at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada polisi di bagian Satrekrim Polres Tasikmalaya Kota dengan kontribusi sebesar 72% sedangkan sisanya sebesar 28% merupakan pengaruh dari variabel lain.

Penelitian oleh Sukoco, dkk yang berjudul “*Work Engagement Of Millenial Generation Employees At PT. X Bandung*” pada tahun 2020 kepada 57 karyawan dengan menggunakan analisis deskriptif menunjukkan hasil penelitian bahwa 42 responden (74%) memiliki *work engagement* berada dalam kategori sedang, dengan dimensi *dedication* memperoleh nilai tertinggi dibandingkn kedua dimensi lainnya.

2.4 Kerangka Konseptual

Schaufeli, Salanova, dkk (2002) mengkonsepkan dimensi-dimensi dari *work engagement*, yaitu :



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di Polrestabes Kota Medan yang berlokasi di Jalan HM. Said No. 2 Gaharu, Medan Timur, Medan. Pada penelitian ini, peneliti memilih salah satu satuan fungsi yang ada di Polrestabes Medan yaitu Satuan Reserse dan Kriminal (Satreskrim) sebagai responden penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk melihat gambaran *work engagement* pada polisi unit Satreskrim di Polrestabes Medan.

Satreskrim merupakan unsur pelaksana tugas Pokok yang berada dibawah pimpinan Kapolres Kota. Satreskrim Polrestabes Medan memiliki tugas untuk melaksanakan penyelidikan, penyidikan, dan pengawasan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dan laboratorium forensik lapangan serta pembinaan, koordinasi, dan pengawasan PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil). Satreskrim dipimpin oleh Kasatreskrim, yang bertanggung jawab ke Kapolres dan pelaksana tugas sehari-hari dibawah kendali Wakapolres.

Adapun Visi dan Misi Satreskrim Polrestabes Medan, antara lain:

1. Visi

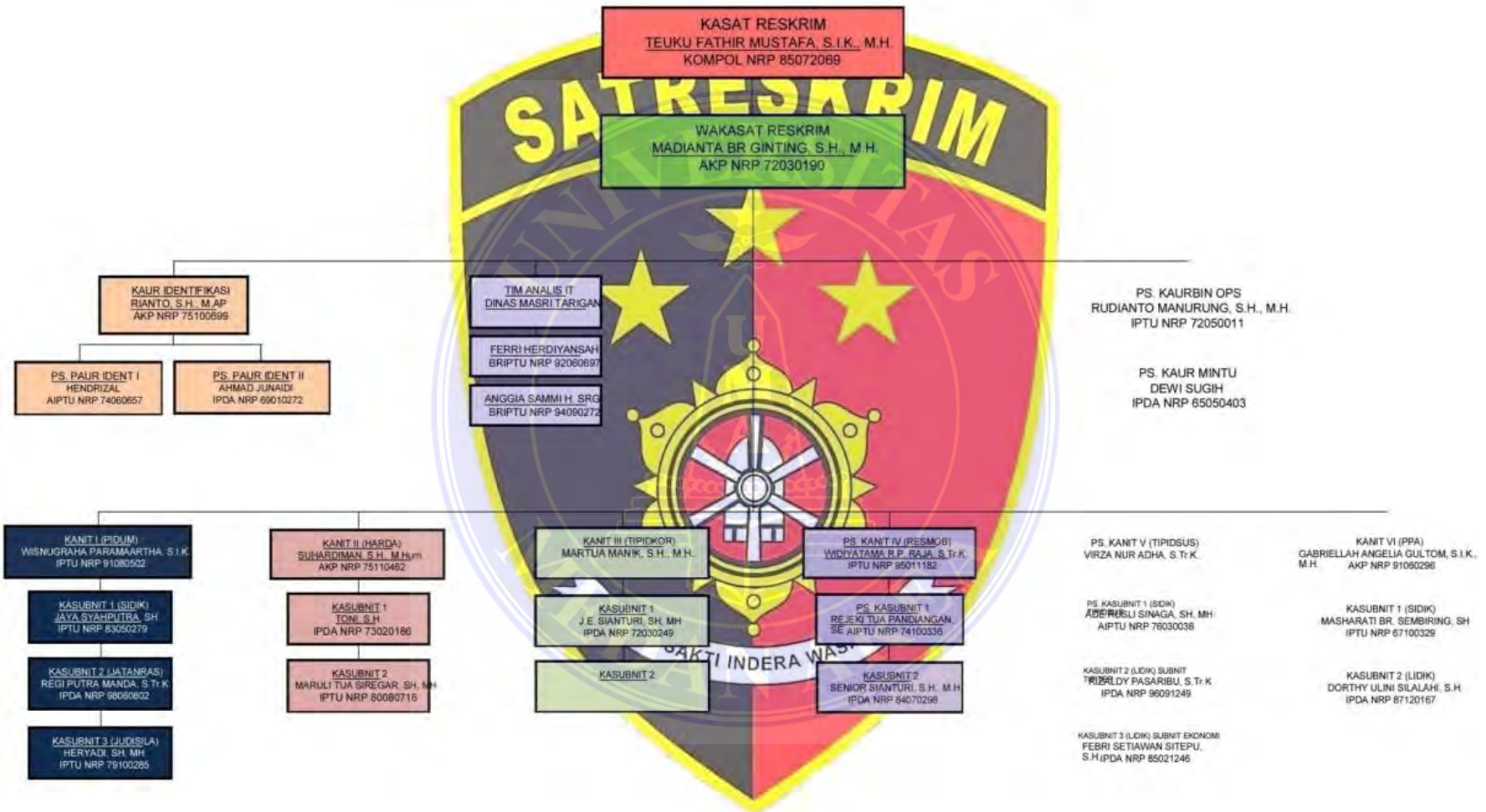
Terwujudnya pelayanan keamanan dan ketertiban masyarakat yang prima, tegaknya hukum dan keamanan dalam negeri yang mantap serta terjalinnya sinergi polisional yang proaktif.

2. Misi

- a. Melaksanakan deteksi dini dan peringatan dini melalui kegiatan/operasi penyelidikan, pengamanan dan penggalangan.
- b. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah, responsif dan tidak diskriminatif.
- c. Menjaga keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas untuk menjamin keselamatandankelancaran arus orang dan barang.
- d. Menjamin keberhasilan penanggulangan gangguan keamanan dalam negeri.
- e. Mengembangkan perpolisian masyarakat yang berbasis pada masyarakat patuh hukum.
- f. Menegakkan hukum secara profesional, objektif, proporsional, transparan dan akuntabel untuk menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan.
- g. Mengelola secara profesional, transparan, akuntabel dan modern seluruh sumber daya Polri guna mendukung operasional tugas Polri.
- h. Membangun sistem sinergi polisional interdepartemen dan lembaga internasional maupun komponen masyarakat dalam rangka membangun kemitraan dan jejaring kerja (*partnership building/networking*).

Adapun struktur organisasi Satuan Reserse dan Kriminal Polrestabes Medan menurut Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI SAT RESKRIM POLRESTABES MEDAN



3.2 Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas yang terdiri dari pernyataan-pernyataan variabel yang diteliti. Setelah kuesioner dibuat maka dibagikan kepada responden penelitian.

Adapun alat penelitian yang digunakan yaitu laptop dan analisis data penelitian menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows* dan *Microsoft Excel*.

3.3 Metodologi Penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Sugiyono (2003) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

3.3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Adapun variabel yang digunakan merupakan variabel tunggal, yaitu *work engagement* pada Polisi di Satreskrim Polrestabes Medan, dilihat dari aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

3.3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dari variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Work Engagement*

Work engagement merupakan keadaan pikiran yang positif dan rasa puas pada pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli, Salanova, dkk (2002)).

1) *Vigor*

Vigor ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan mental yang tangguh ketika bekerja. Karyawan dengan *vigor* yang tinggi memiliki kemauan untuk melakukan segala usaha dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan saat bekerja.

2) *Dedication*

Dedikasi dicirikan dengan perasaan signifikan (kebermaknaan), antusiasme, inspirasi, bangga, dan tertantang. Karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi memiliki antusiasme dan perasaan tertantang ketika melakukan pekerjaannya.

3) *Absorption*

Absorpsi ditandai dengan konsentrasi penuh dan senang dengan pekerjaan yang dikerjakan, sehingga karyawan merasa bahwa waktu terasa berlalu dengan cepat dan mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

3.3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

menggunakan metode skala. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala Likert yaitu skala *work engagement*.

1. Skala *Work Engagement*

Dalam penelitian ini variabel *work engagement* akan diukur menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Schaufeli, Salanova, dkk (2002) antara lainsemangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorsi (*absorption*). Skala ini disusun dengan model skala Likert yang terdiri dari aitem pertanyaan dalam bentuk *favorable* dan *unfavorable*.

Setiap aitem pertanyaan disediakan empat alternative jawaban, yaitu untuk aitem *favorable* nilai tertinggi ada pada pilihan jawaban sangat setuju (SS) diberi skor = 4, setuju (S) diberi skor = 3, tidak setuju (TS) diberi skor = 2, dan sangat tidak setuju (STS) diberi skor = 1. Sedangkan untuk aitem *unfavorable* nilai tertinggi ada pada pilihan jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor = 4, tidak setuju (TS) diberi skor =3, setuju (S) diberi skor =2, sangat setuju (SS) diberi skor = 1.

3.3.5 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan tugas fungsi ukurnya.

Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2013). Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas isi (*content validity*). Menurut Yusuf (2014) validitas isi merupakan modal dasar dalam instrument penelitian, sebab keabsihan/ validitas isi akan menyatakan keterwakilan aspek yang diukur dalam instrument. Untuk mengetahui validitas skala *work engagement* menggunakan bantuan SPSS Versi 21.0 *For Windows*.

2. Reliabilitas

Menurut Arikunto (2014) reliabilitas merujuk pada pengertian bahwa suatu instrument penelitian cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila instrumen itu dicobakan kepada kelompok subjek yang sama dalam waktu yang berbeda diperoleh hasil yang relatif sama (Yusuf, 2014). Untuk menguji reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* yang dikemukakan oleh Arikunto (2014) :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

r_{11} : reliabilitas instrumen

K : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: jumlah varians butir varians total

σt^2 : varians total

3.3.6 Analisis Data

Metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014). Analisis deskriptif bertujuan untuk mengubah sekumpulan data mentah menjadi bentuk yang lebih mudah dipahami yang berbentuk informasi yang lebih ringkas (Istijanto, 2009). Metode statistik deskriptif dengan persentase digunakan untuk mengetahui setiap aspek dari *work engagement* dengan rumus :

$$\text{Persentase} = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

P : Persentase yang dicari

F : Jumlah frekuensi dari setiap jawaban

N : Jumlah responden

3.4 Populasi Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah polisi di Satreskrim POLRESTABES Medan yang berjumlah 159 personil.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil harus betul-betul representatif (mewakili).

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jenis sample yang digunakan yaitu *simple random sampling*, *simple random sampling* merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2017).

3. Sampel

Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebesar 50% dari seluruh populasi yaitu sebanyak 79 personil polisi di Satreskrim Polrestabes Medan.

3.5 Prosedur Kerja

1. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi berkaitan dengan masalah perizinan untuk memulai penelitian ketahap lebih mendalam supaya dapat memperoleh data sebanyak

mungkin yang diinginkan peneliti. Penelitian ini dilakukan di Satreskrim Polrestabes Medan, sebelum mendapatkan surat izin penelitian, peneliti terlebih dahulu mengajukan izin penelitian secara informal dengan pihak instansi. Setelah mendapat izin untuk melakukan penelitian di instansi tersebut, peneliti meminta surat pengantar permohonan pra survey penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang dikeluarkan pada tanggal 25 Februari 2023 dengan Surat Izin nomor 401/FPSI/01.10/11/2023 Perihal Pra Survey Penelitian yang ditujukan kepada pihak Sat Reskrim Polrestabes Medan yang menjadi tempat penelitian akan dilakukan. Lalu tanggal 10 Mei 2023 peneliti mengurus surat pengantar untuk melakukan pengambilan data atau penyebaran kuesioner. Surat izin penelitian tersebut tertanda tanggal 26 Mei 2023 bernomor 1044/FPSI/01.10/V/2023 yang diajukan kepada Kapolrestabes Medan. Setelah surat izin yang diperlukan selesai, kemudian diserahkan kepada pihak Satreskrim Polrestabes Medan. Selanjutnya peneliti diizinkan untuk melakukan pengambilan data penelitian di Satreskrim Polrestabes Medan.

2. Persiapan Alat Ukur

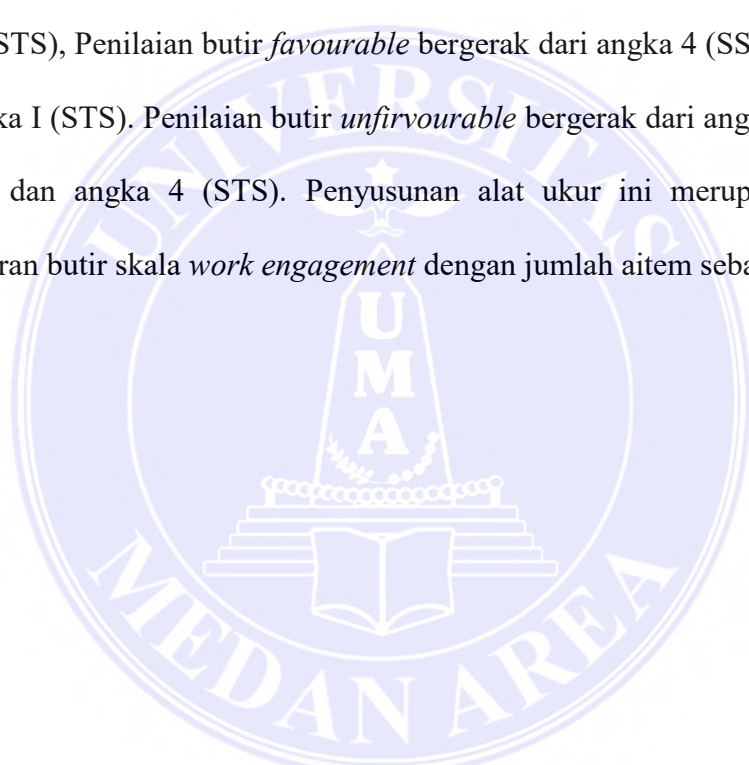
Penelitian ini menggunakan satu alat ukur, yaitu skala *work engagement* dengan menggunakan skala Likert. Skala penelitian ini dibuat berdasarkan indikator dari dimensi-dimensi variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan teori.

a. Skala *Work Engagement*

Butir-butir aitem dalam skala *work engagement* mengacu pada dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Schaufeli, Salanova, *et al* (2002) yaitu dimensi *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Nilai skala yang terdapat pada

setiap pernyataan yang ada dalam kuesioner atau angket dapat diperoleh langsung dari jawaban subjek berikan yang menyatakan hasil suatu kesetujuan (*favourable*) atau ketidaksetujuan (*Unfavourable*) terhadap setiap pernyataan.

Skala terdiri dari empat alternatif jawaban yang dapat dipilih salah satu dari setiap aitem pernyataan sesuai dengan kondisi yang subjek yang ada. Kategori jawaban yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), Penilaian butir *favourable* bergerak dari angka 4 (SS), 3 (S), 2 (TS), dan angka 1 (STS). Penilaian butir *unfavourable* bergerak dari angka 1 (SS), 2 (S), 3 (TS), dan angka 4 (STS). Penyusunan alat ukur ini merupakan distribusi penyebaran butir skala *work engagement* dengan jumlah aitem sebanyak 52 butir.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran yang sehubungan dengan hasil penelitian. Pada bagian yang pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan dibagian kedua akan disampaikan saran-saran yang dapat digunakan oleh pihak-pihak lainnya.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis skala *work engagement* menggunakan statistik deskriptif frekuensi diketahui bahwa tingkat *work engagement* berada pada kategori tinggi sebanyak 52 orang (65,8%), sedang 27 orang (34,2%) dan rendah 0 orang (0%).
2. Berdasarkan hasil analisis skala *work engagement* menggunakan statistik deskriptif frekuensi *work engagement* terhadap dimensi *vigor* yang diperoleh dari 79 orang personil di Satreskrim Polrestabes Medan menunjukkan bahwa sebanyak 67 orang (84,8%) personil memiliki dimensi *vigor* yang tinggi.
3. Berdasarkan hasil analisis skala *work engagement* menggunakan statistik deskriptif frekuensi khususnya dimensi *dedication* yang diperoleh dari 79 orang personil di Satreskrim Polrestabes Medan menunjukkan bahwa sebanyak 31 orang (39,2%) personil memiliki dimensi *dedication* yang tinggi.

4. Berdasarkan hasil analisis skala *work engagement* menggunakan statistik deskriptif frekuensi khususnya dimensi *absorption* yang diperoleh dari 79 orang personil di Satreskrim Polrestabes Medan menunjukkan bahwa sebanyak 59 orang (74,7%) personil memiliki dimensi *absorption* yang tinggi.
5. Berdasarkan hasil analisis deskriptif frekuensi anggota Satreskrim berdasarkan usia diperoleh hasil bahwa sebanyak 23 (54,76%) personil berusia antara 20-40 tahun memiliki *work engagement* yang tinggi, dan personil yang berusia 41-60 tahun berjumlah 29 personil (78,4%) memiliki *work engagement* yang tinggi.
6. Berdasarkan hasil analisis deskriptif frekuensi anggota Satreskrim berdasarkan jenis kelamin diperoleh hasil bahwa personil laki-laki lebih banyak di Satuan Reserse dan Kriminal dibandingkan perempuan. Dengan tingkat *work engagement* yang tinggi pada laki-laki sebanyak 49 orang (77,8%) dan pada kelompok jenis kelamin perempuan, yang memiliki *work engagement* tinggi yaitu hanya sejumlah 3 orang (18,7%)
7. Berdasarkan hasil analisis deskriptif frekuensi anggota Satreskrim berdasarkan masa kerja diperoleh hasil bahwa personil yang masa kerjanya < 6 tahun sebanyak 9 personil (64,28%) memiliki *work engagement* yang tinggi, personil dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 10 personil (62,50%) memiliki *work engagement* yang tinggi, dan personil yang masa kerjanya >10 tahun sebanyak 38 personil (77,55%) memiliki *work engagement* yang tinggi.
8. Berdasarkan hasil analisis deskriptif frekuensi anggota Satreskrim berdasarkan pendidikan terakhir diperoleh hasil bahwa sebanyak 19 (63,3%) personil berpendidikan SMA memiliki *work engagement* yang tinggi, sebanyak 28 (68,3%) personil berpendidikan S1 memiliki *work engagement* yang tinggi,

dan 5 personil (62,5%) berpendidikan S2 memiliki *work engagement* yang tinggi.

5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka dapat diberikan beberapa saran antara lain:

1. Saran untuk Subjek Penelitian

Subjek pada umumnya sudah memiliki *work engagement* dalam kategori tinggi dan sedang. Diharapkan subjek penelitian ini yaitu anggota Satreskrim Polrestabes Medan yang berada pada kategori tinggi untuk dapat mempertahankan *work engagement* yang telah dimiliki sehingga anggota dapat mencapai kinerja yang maksimal.

2. Saran untuk Instansi

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, masih ada personil Satreskrim yang memiliki *work engagement* kategori sedang hal ini membuktikan bahwa kinerja anggota Satreskrim belum maksimal. Oleh karena itu, diharapkan dengan penelitian ini anggota Satreskrim dapat melakukan perubahan dengan menyeimbangkan antara tuntutan kerja (*job demands*) yang dihadapi dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang mereka dapatkan dari pekerjaannya. Perlunya kekompakan dari setiap unit ataupun tim penyidik untuk saling memberikan semangat dan saling membantu satu sama lain saat kesulitan dalam menyelesaikan perkara yang sedang ditangani. Selain itu, saran dan *feedback* yang didapat dari pimpinan atau atasan juga menjadi sebuah *resources* yang penting bagi anggota Satreskrim karena dapat menjadi bahan

evaluasi terhadap kinerja mereka selama menangani kasus bahkan ketika kasus-kasus tersebut selesai.

3. Saran untuk peneliti selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai *work engagement* untuk lebih mengkaji dari dimensi dan faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *work engagement*.



DAFTAR PUSTAKA

- A.Muri Yusuf. 2014.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta : prenadamedia group.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Ayu, D.R., Maarif, S. & Sukmawati,A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12-22.
- Azwar.Saifuddin. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology at 20*, 22(3), 273-285.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2002).Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Journal of Work & Stress*, 187–200.
- Bakker,A.B., &Leiter,M.P. 2010. *Work Engagement:A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Bkpm.go.id. 08 januari 2002.Undang-Undang (UU) No. 2 Tahun 2002 Kepolisian Negara Republik Indonesia. Diakses pada 2 Maret 2023, di <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/44418/uu-no-2-tahun-2002/>
- Borst, R.T. (2018) Comparing work engagement in people-changing and people-processing service providers: a mediation model with red tape, autonomy, dimensions of PSM, and performance. *Public Personnel Management*, 47(3), 287–313.
- Brunetto, Y., Teo, S.T.T., Shacklock, K. & Farr-Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: Explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 428–441.
- Cabarcos, M.A., Carballeira, A.L., & Soto, C.F. (2022).How to avoid a lack of work engagement among public police professionals.*European Management Review*, 1-13.
- Caesens,G., F. Stinglhamber(2014). *The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes*. *Revue européenne de psychologieappliqué* 64, 259-267.

- Detik.sumut.com. 31 Desember 2022. Berkasus, 19 Personel Polrestabes Medan Diusulkan Dipecat. Diakses pada 10 Maret 2023, di <https://www.detik.com/sumut/hukum-dan-kriminal/d-6491684/berkasus-19-personel-polrestabes-medan-diusulkan-dipecat/amp>
- Federman, Bard. (2009). *Employee Engagement : A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty*. SanFrancisco:Jossey Bass.103-105.
- Fred Luthans, 2006. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa V. A Yuwono, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology* 43, 495-513.
- Ivie, D. & Garland, B. (2011) Stress and burnout in policing: does military experience matter? *Policing:An International Journal of Police Strategies & Management*, 34(1), 49–66.
- Kahn, W.A (1990). “*Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*”, *Academy of Management Journal*, 33(4), 692.
- Medanposonline.com. 28 juli 2022. 21 dari 55 Laporan Kekerasan Seksual Diungkap Polrestabes Medan, Sisanya Kemana?. Diakses pada 6 Maret 2023, di <https://medanposonline.com/sumatera-utara/medan/21-dari-55-laporan-kekerasan-seksual-terungkap-di-polrestabes-medan-sisanya-kemana/>
- Mewengkang, M & Hana, P. (2016).Work engagement karyawan MRN terhadap implementasi aplikasi data analisis SDM. *Jurnal Ilmiah Psikologi Manasa*, 5(1), 1-14.
- Millah, A.E.S., & Mubarak, A. (2021).Studi kontribusi spirit at work engagement pada Satreskrim Polres. *Prosiding Psikologi*, 7(2), 424-428.
- Nugroho, S.B.,Ratnaningtyas, A. & Safitri, M. (2021).Gambaran work engagement anggota Polri Polda Banten. *JCA Psikologi*.2(1), 81-88.
- Noerant,S.O., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara iklim organisasi dengan work engagement pada anggota Sabhara Polda Jateng Semarang. *Jurnal Empati*, 6(4), 354-361.
- Polrestabesmedan.com. 2017, Tupoksi satuan Reserse dan Kriminal (Satreskrim).Diakses pada 27 Februari 2023, di <https://www.polrestabesmedan.com/satuan-fungsi/sat-reskrim/>

- Rahmi, R.A., Febriana, S.T.K., & Mayangsari, M.D. (2014). Gambaran kecerdasan adversitas pada anggota polisi Satuan Reserse dan Kriminal (Satreskrim). *Jurnal Ecopsy*, 1(2), 84-88.
- Rothbard, N. P. (2001). *Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles*. *Administrative Science Quarterly*, 655-684.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7).
- Saraswati, K.D.H., & Pertiwi, M.S.N.D.,(2020). Work performance : The impact of work engagement, psychological capital, and perceived organizational support. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4(1), 88-97.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003) UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary manual. Utrecht University, Occupational Health Psychology Unit.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2004). Job demands and job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi sample study. *Journal of Organizational Behavior*. Wiley Inter Science. 293-315.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., Bakker, A.B. 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B. 2013. *What is Engagement?* In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London :Routledge.
- Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta :Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukoco, I., Fuadah, Dian, N., & Muttaqin, Z. (2020). Work engagement of millennial generation employees at PT. X Bandung. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3),263–281.
- Sumut.jpnn.com.01 Januari 2023. Polrestabes Medan: Jumlah Tindakan Pidana Meningkat Tahun 2022, Kasus yang Diselesaikan Mencapai 70

persen. Diakses pada 6 Maret 2023, di <https://sumut.jpnn.com/sumut-terkini-/3394/polrestabes-medan-jumlah-tindak-pidana-meningkat-tahun-2022-kasus-yang-diselesaikan-mencapai-70-persen/>

- Vance, R.J. (2006). *Employee engagement and commitment*. USA: SHRM Foundation.
- Van Loon, N.M., Leisink, P. & Vandenabeele, W. (2013) Talking the talk of public service motivation: how public organization logics matter for employees expressions of PSM. *International Journal of Public Administration*, 36(14), 1007–1019.
- Victor, M Samson dan Patil Umadevi. 2016. *Work Engagement and Teacher Autonomy Among Secondari School Teachers*. Hamburg: Anchor Academic Pubhling.







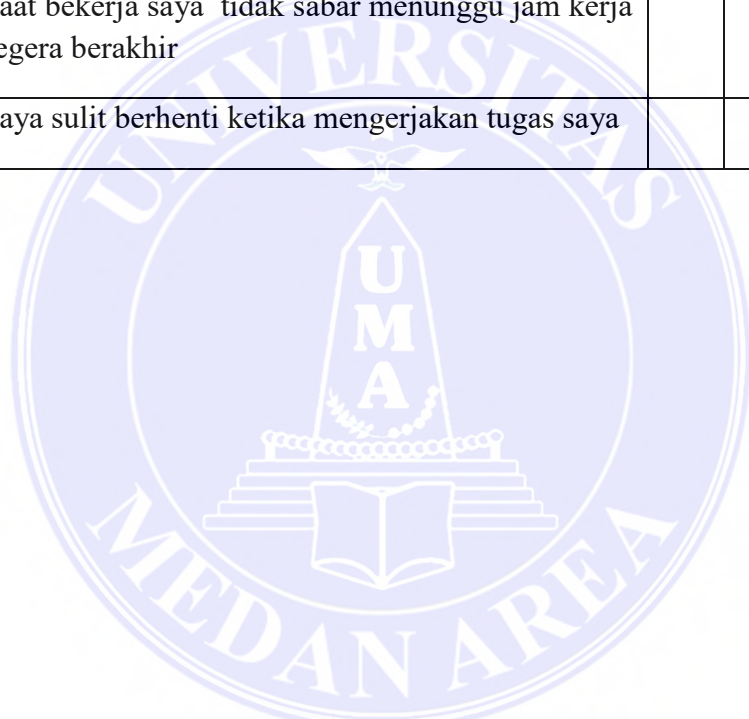
SKALA *WORK ENGAGEMENT*

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya rela mengorbankan waktu istirahat dalam menyelesaikan pekerjaan				
2	Saya siap menerima panggilan tugas dari pimpinan tanpa mengenal waktu				
3	Saya merasa sehat dan bertenaga saat bekerja				
4	Saya menolak pekerjaan yang tidak sesuai waktu kerja				
5	Saya berusaha menyelesaikan masalah serumit dan sesulit apapun				
6	Saya mencari alasan ketika mendapat panggilan tugas yang tidak saya sukai dari pimpinan				
7	Saya merasa tidak bertenaga saat bekerja				
8	Saya merasa bersemangat menjalankan tugas dari pimpinan				
9	Saya tidak suka ketika ada masalah yang sulit dan rumit				
10	Saya berusaha menyelesaikan semua pekerjaan tepat pada waktunya				
11	Saya terus berusaha menyelesaikan pekerjaan yang sulit hingga tuntas				
12	Saya merasa terbebani dengan tugas-tugas yang diberikan pimpinan				
13	Saya suka menyelesaikan pekerjaan mendekati tenggat waktu (<i>deadline</i>)				
14	Saya mencoba berbagai alternatif ketika				

	menghadapi masalah saat bekerja				
15	Menurut saya pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti				
16	Saya memilih mengerjakan pekerjaan yang mudah untuk dikerjakan				
17	Saya mudah menyerah ketika menghadapi masalah dalam bekerja				
18	Saya merasa bahagia saat menjalankan tugas sebagai anggota polisi				
19	Ketika diberikan pekerjaan, saya merasa bertanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut				
20	Saya merasa pekerjaan sebagai polisi tidak berarti bagi hidup saya				
21	saya merasa terbebani menjalankan tugas sebagai anggota polisi				
22	Saya merasa bersemangat menjalani profesi sebagai anggota polisi				
23	Saya suka melakukan pekerjaan diakhir waktu				
24	Saya merasa bahwa saya memberikan pengaruh baik kepada orang lain melalui pekerjaan saya				
25	Pekerjaan saya memberikan inspirasi kepada saya				
26	Saya merasa tidak cocok dengan pekerjaan saya sebagai anggota polisi				
27	Saya merasa menjadi polisi adalah pekerjaan yang membosankan				
28	Saya merasa pekerjaan saya membuat orang-orang menghargai saya				
29	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya				
30	Saya merasa pekerjaan saya memberikan				

	pengaruh buruk kepada orang lain				
31	Saya merasa orang lain tidak menghargai pekerjaan saya				
32	Saya tidak menyukai pekerjaan saya sebagai polisi				
33	Saya merasa pekerjaan saya adalah sebuah tantangan yang harus saya taklukkan				
34	Saya kesulitan menerima hal baru dalam pekerjaan saya				
35	Saya merasa tidak ingin bekerja ketika ada tantangan dalam bekerja				
36	Perhatian saya mudah teralih pada hal lain ketika sedang bekerja				
37	Saya tidak membiarkan urusan pribadi memengaruhi saya dalam bekerja				
38	Saya sulit berhenti ketika mengerjakan pekerjaan saya				
39	Saat bekerja saya hanya fokus dengan pekerjaan yang dilakukan				
40	Urusan pribadi mempengaruhi kinerja saya ditempat kerja				
41	Saya merasa tertantang saat ada hal baru dalam pekerjaan				
42	Saya mudah menyerah dengan semua pekerjaan yang saya lakukan				
43	Saya senang dengan pekerjaan yang saya lakukan				
44	Saya asyik dengan pekerjaan, sehingga membuat saya lupa waktu				
45	Saya tidak menikmati pekerjaan yang saya tempati saat ini				
46	Saya tidak menyadari bahwa waktu kerja sudah				

	hampir usai ketika sedang bekerja				
47	Saat bekerja saya tidak sabar untuk menunggu waktu pulang				
48	Saya hanya melakukan pekerjaan saya pada saat jam kerja saja				
49	Saya memilih mengerjakan tugas baru dikesokkan harinya				
50	Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
51	Saat bekerja saya tidak sabar menunggu jam kerja segera berakhir				
52	Saya sulit berhenti ketika mengerjakan tugas saya				







Reliability

		Notes
Output Created		27-MAY-2023 13:38:41
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	79
Missing Value Handling	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY
		/VARIABLES=aitem_1 aitem_2
		aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6
		aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10
		aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14
		aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18
		aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22
		aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26
		aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30
		aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34
Resources	aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38	
	aitem_39 aitem_40 aitem_41 aitem_42	
	aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46	
	aitem_47 aitem_48 aitem_49 aitem_50	
	aitem_51 aitem_52	
	/SCALE('Work Engagement') ALL	
	/MODEL=ALPHA	
	/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE	
	/SUMMARY=TOTAL.	
	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,10

[DataSet0]

Scale: Work Engagement

		N	%
Cases	Valid	79	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	79	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	52

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,45	,524	79
aitem_2	3,26	,556	79
aitem_3	3,19	,428	79
aitem_4	3,29	,469	79
aitem_5	3,31	,477	79
aitem_6	3,44	,535	79
aitem_7	3,41	,518	79
aitem_8	3,35	,529	79
aitem_9	3,39	,502	79
aitem_10	3,33	,570	79
aitem_11	3,36	,543	79
aitem_12	3,27	,473	79
aitem_13	3,28	,514	79
aitem_14	3,01	,716	79
aitem_15	3,06	,581	79
aitem_16	2,99	,557	79
aitem_17	3,21	,482	79
aitem_18	3,30	,537	79
aitem_19	3,30	,513	79
aitem_20	3,23	,435	79
aitem_21	3,46	,500	79
aitem_22	3,28	,466	79
aitem_23	3,20	,549	79

aitem_24	3,26	,509	79
aitem_25	3,35	,479	79
aitem_26	3,14	,594	79
aitem_27	3,28	,452	79
aitem_28	3,21	,555	79
aitem_29	3,23	,480	79
aitem_30	3,32	,468	79
aitem_31	3,26	,442	79
aitem_32	3,22	,523	79
aitem_33	3,11	,562	79
aitem_34	3,01	,606	79
aitem_35	3,24	,521	79
aitem_36	3,09	,571	79
aitem_37	3,25	,487	79
aitem_38	3,17	,480	79
aitem_39	3,15	,667	79
aitem_40	3,16	,632	79
aitem_41	3,19	,542	79
aitem_42	3,23	,542	79
aitem_43	3,33	,536	79
aitem_44	3,30	,510	79
aitem_45	3,40	,517	79
aitem_46	3,33	,590	79
aitem_47	3,35	,529	79
aitem_48	3,33	,590	79
aitem_49	3,20	,644	79
aitem_50	3,20	,654	79
aitem_51	3,18	,572	79
aitem_52	3,23	,542	79

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	165,69	36,961	,329	,813
aitem_2	165,88	34,498	,343	,885
aitem_3	165,95	36,757	,321	,808
aitem_4	165,86	37,226	-,069	,815
aitem_5	165,84	36,809	,002	,810
aitem_6	165,70	36,349	,364	,807
aitem_7	165,74	36,385	,363	,807
aitem_8	165,79	34,900	,399	,889
aitem_9	165,75	35,920	,346	,801
aitem_10	165,81	35,078	,344	,893
aitem_11	165,79	36,865	-,017	,813
aitem_12	165,87	36,402	,074	,805
aitem_13	165,87	36,381	,365	,806
aitem_14	166,14	34,538	,337	,892
aitem_15	166,08	35,506	,374	,898
aitem_16	166,15	37,294	-,082	,818
aitem_17	165,93	35,862	,365	,800
aitem_18	165,84	35,513	,395	,897
aitem_19	165,84	35,500	,310	,896
aitem_20	165,92	36,860	,000	,810
aitem_21	165,69	37,331	-,087	,817
aitem_22	165,86	36,487	,061	,806
aitem_23	165,94	38,066	,395	,826
aitem_24	165,88	37,081	,347	,814
aitem_25	165,79	37,482	,313	,818
aitem_26	166,00	36,886	,326	,814

aitem_27	165,86	37,044	,436	,812
aitem_28	165,93	36,432	,446	,808
aitem_29	165,91	35,435	,442	,894
aitem_30	165,82	36,146	,321	,802
aitem_31	165,88	35,979	,365	,800
aitem_32	165,92	35,918	,436	,801
aitem_33	166,03	34,043	,410	,880
aitem_34	166,13	35,609	,348	,800
aitem_35	165,91	35,213	,353	,893
aitem_36	166,05	35,415	,192	,897
aitem_37	165,90	34,610	,384	,884
aitem_38	165,97	35,366	,354	,894
aitem_39	165,99	34,994	,304	,895
aitem_40	165,99	34,734	,357	,891
aitem_41	165,96	36,068	,306	,804
aitem_42	165,91	35,043	,367	,891
aitem_43	165,81	34,838	,304	,889
aitem_44	165,85	36,445	,356	,807
aitem_45	165,74	36,129	,305	,804
aitem_46	165,82	34,593	,304	,887
aitem_47	165,79	35,305	,333	,894
aitem_48	165,82	36,846	-,020	,814
aitem_49	165,94	34,218	,320	,885
aitem_50	165,94	34,497	,377	,889
aitem_51	165,96	35,695	,450	,800
aitem_52	165,91	35,891	,333	,802

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
163,50	37,049	6,087	52





NPar Tests

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Work Engagement	79	139,82	5,845	119	149

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Work Engagement
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	139,82
	Std. Deviation	5,845
	Absolute	,180
Most Extreme Differences	Positive	,089
	Negative	-,180
Kolmogorov-Smirnov Z		1,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,091

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN E
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

Frequencies

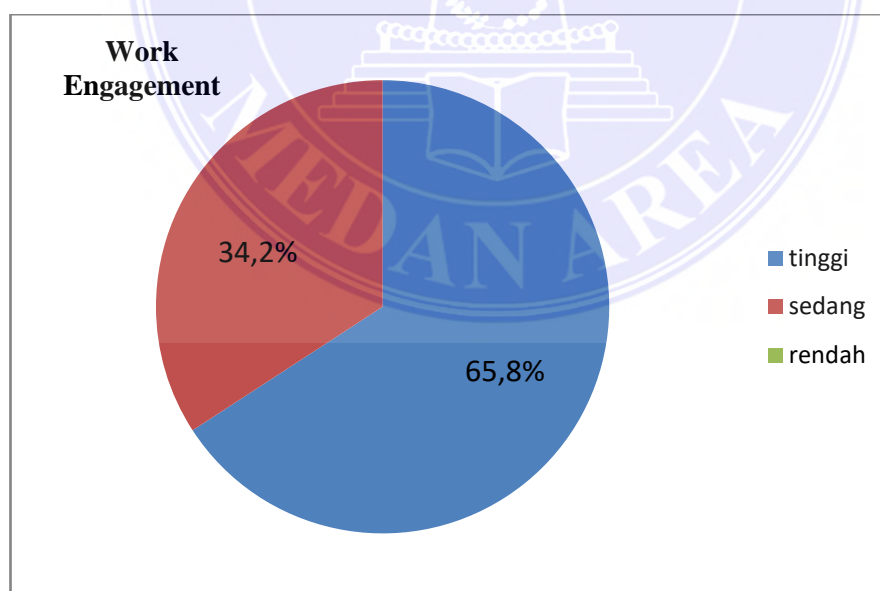
Statistics

Work Engagement

N	Valid	79
	Missing	0

Work Engagement

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	52	65,8	65,8	65,8
Valid Sedang	27	34,2	34,2	100,0
Total	79	100,0	100,0	





Frequencies

[DataSet1]

Frequency Table

Vigor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	67	84,8	84,8	84,8
Sedang	11	13,9	13,9	98,7
Rendah	1	1,3	1,3	100,0
Total	79	100,0	100,0	

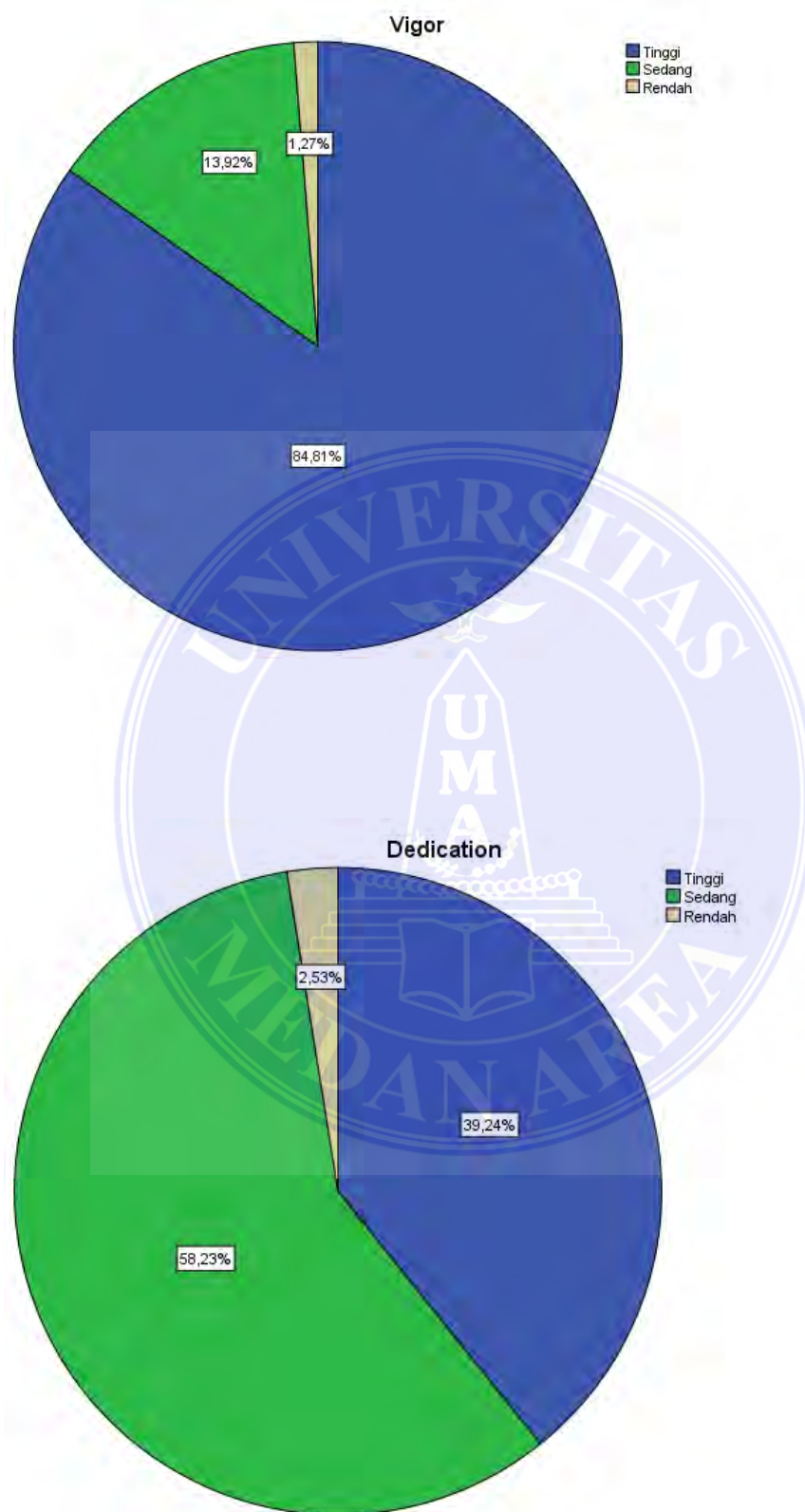
Dedication

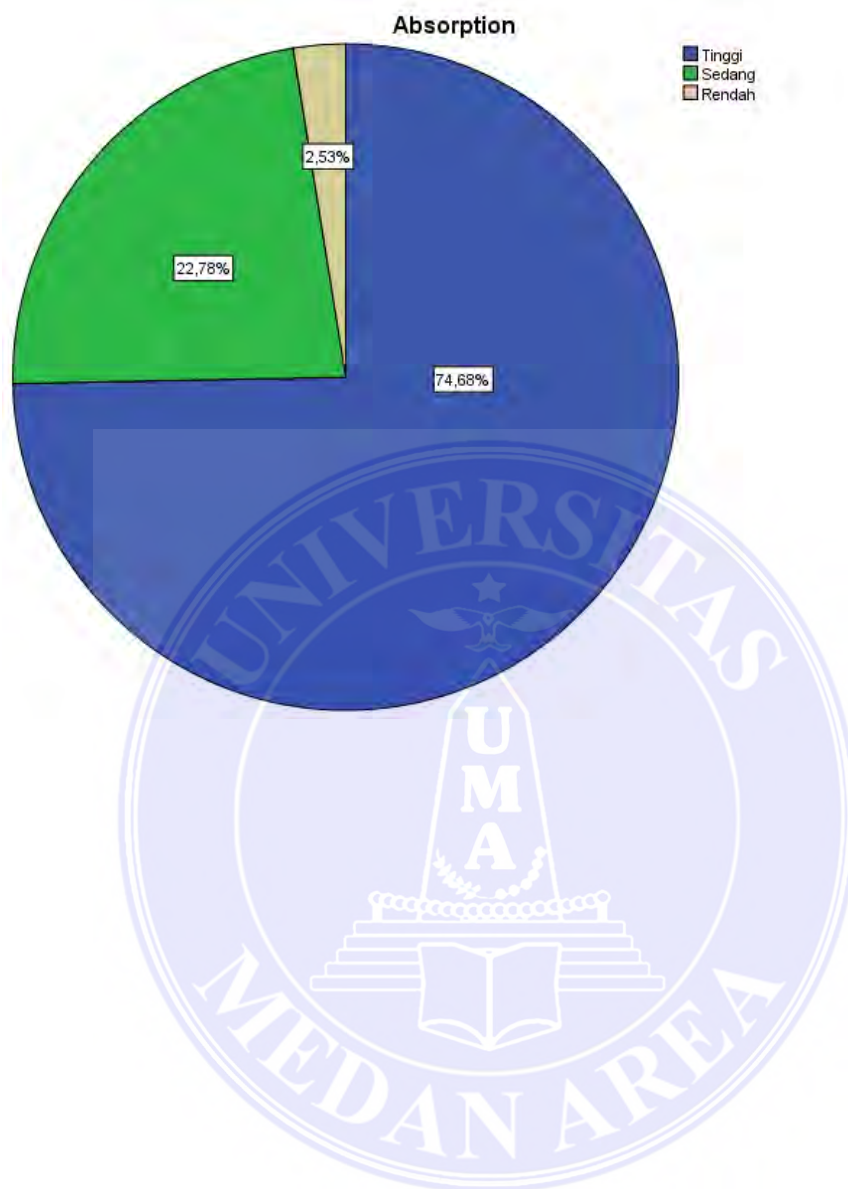
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	31	39,2	39,2	39,2
Sedang	46	58,2	58,2	97,5
Rendah	2	2,5	2,5	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Absorption

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	59	74,7	74,7	74,7
Sedang	18	22,8	22,8	97,5
Rendah	2	2,5	2,5	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Pie Chart







1. Usia

Frequencies

[DataSet1]

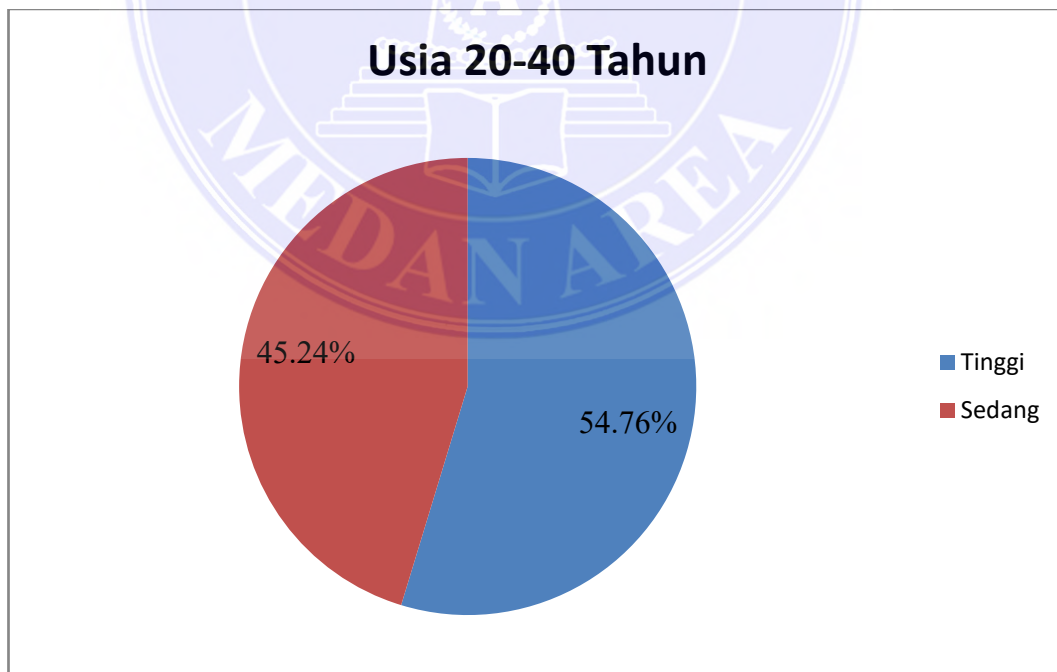
Statistics

Usia 20-40 Tahun

N	Valid	43
	Missing	0

Usia 20-40 Tahun

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	23	54,8	54,8	54,8
Valid Sedang	19	45,2	45,2	100,0
Total	43	100,0	100,0	



Frequencies

[DataSet1]

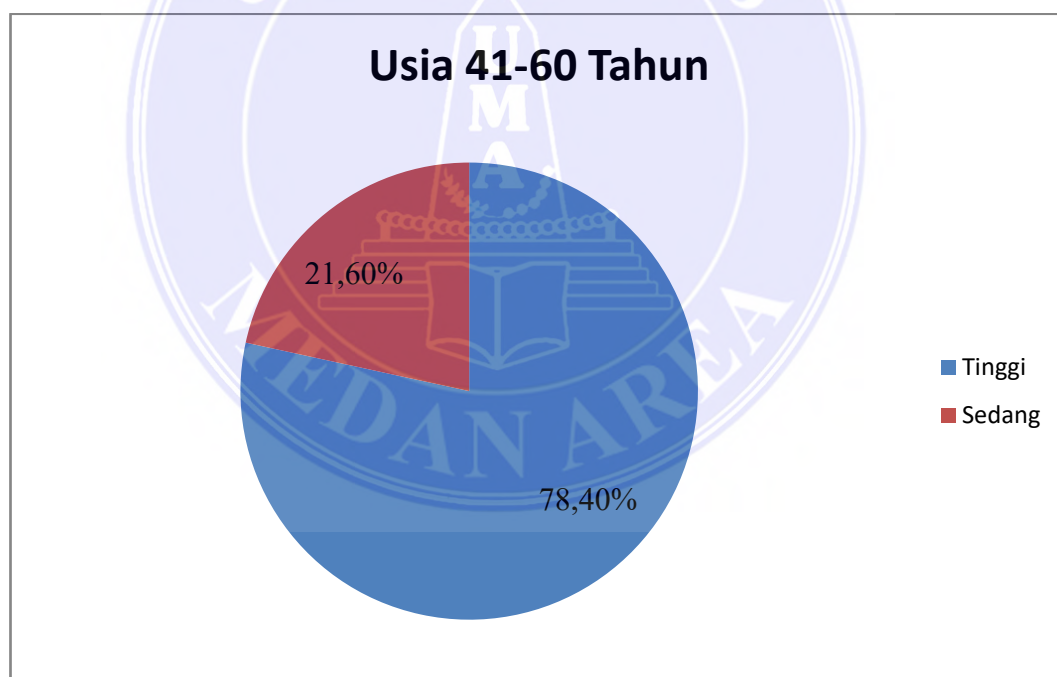
Statistics

Usia 40-60 Tahun

N	Valid	36
	Missing	0

Usia 40-60 Tahun

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	28	78,4	78,4	78,4
Valid Sedang	8	21,6	21,6	100,0
Total	36	100,0	100,0	



2. Jenis Kelamin

Frequencies

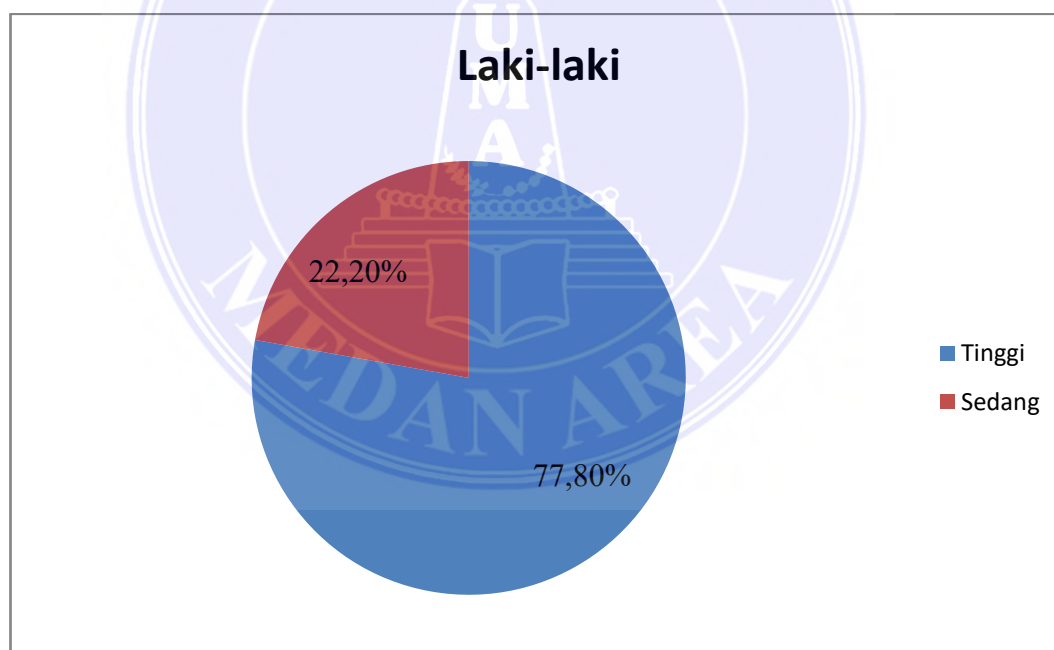
Statistics

Laki-Laki

N	Valid	63
	Missing	0

Laki-Laki

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	49	77,8	77,8
	Sedang	14	22,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	



Frequencies

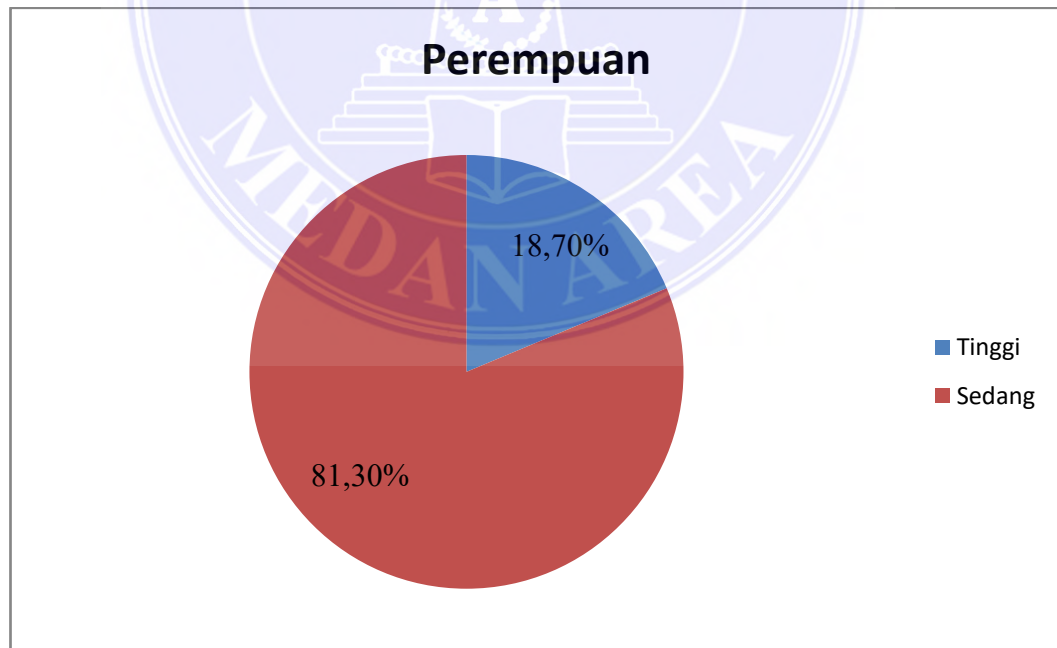
Statistics

Perempuan

N	Valid	16
	Missing	0

Perempuan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	3	18,7	18,7	13,8
Sedang	13	81,3	81,3	100,0
Total	16	100,0	100,0	



3. Masa Kerja Frequencies

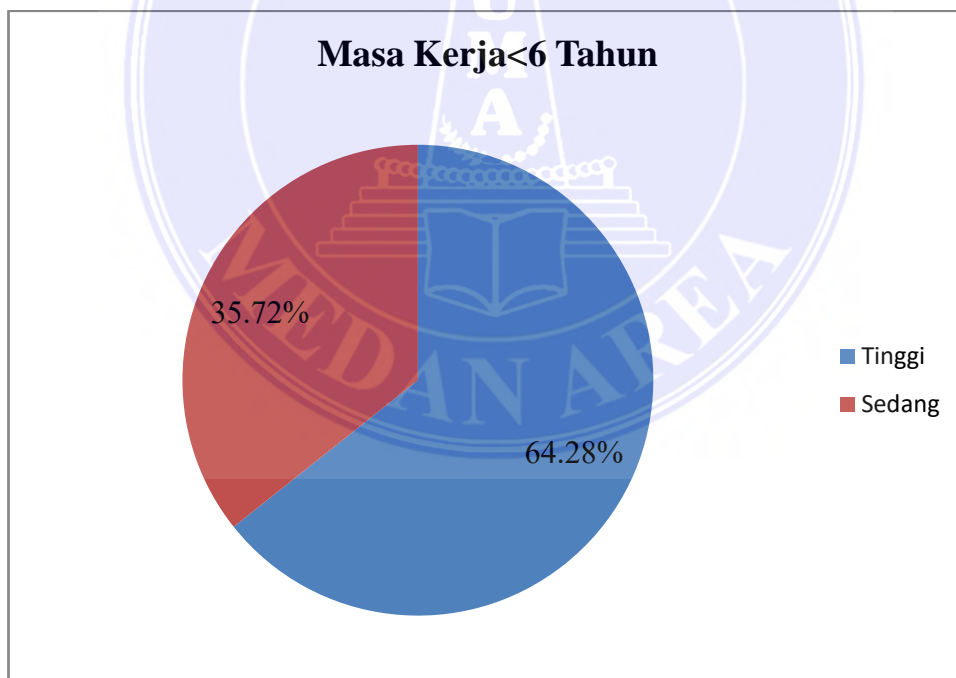
Statistics

Masa Kerja <6 Tahun

N	Valid	14
	Missing	0

Masa Kerja <6 Tahun

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	9	64,3	64,3
	Sedang	5	35,7	100,0
	Total	14	100,0	100,0



Frequencies

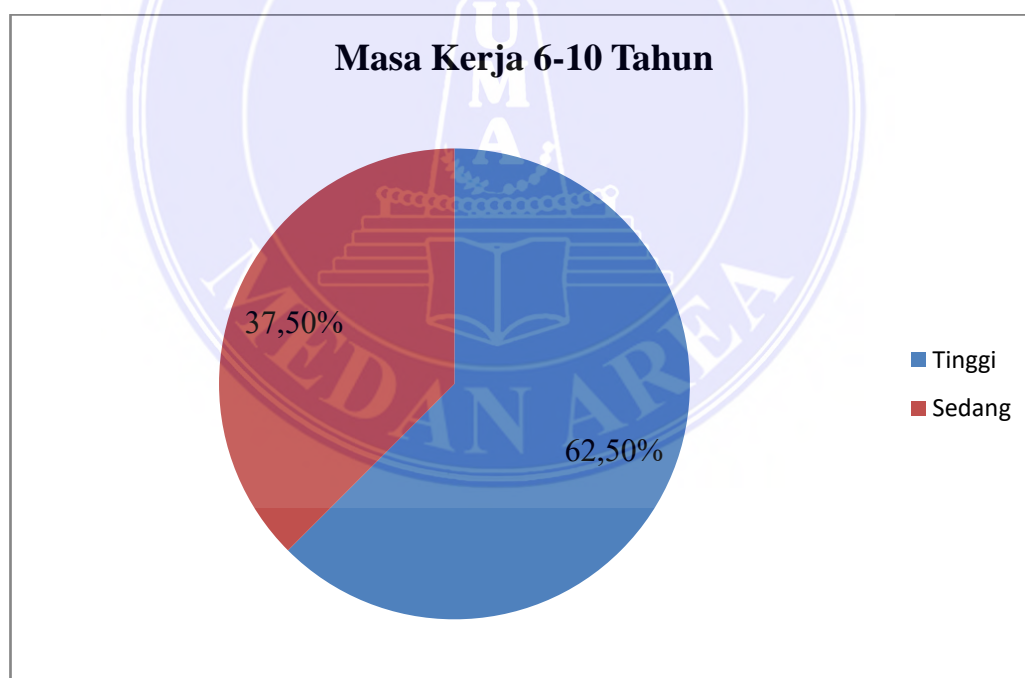
Statistics

Masa Kerja 6-10 Tahun

N	Valid	16
	Missing	0

Masa Kerja 6-10 Tahun

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	10	62,5	62,5	62,5
Valid Sedang	6	37,5	37,5	100,0
Total	16	100,0	100,0	



Frequencies

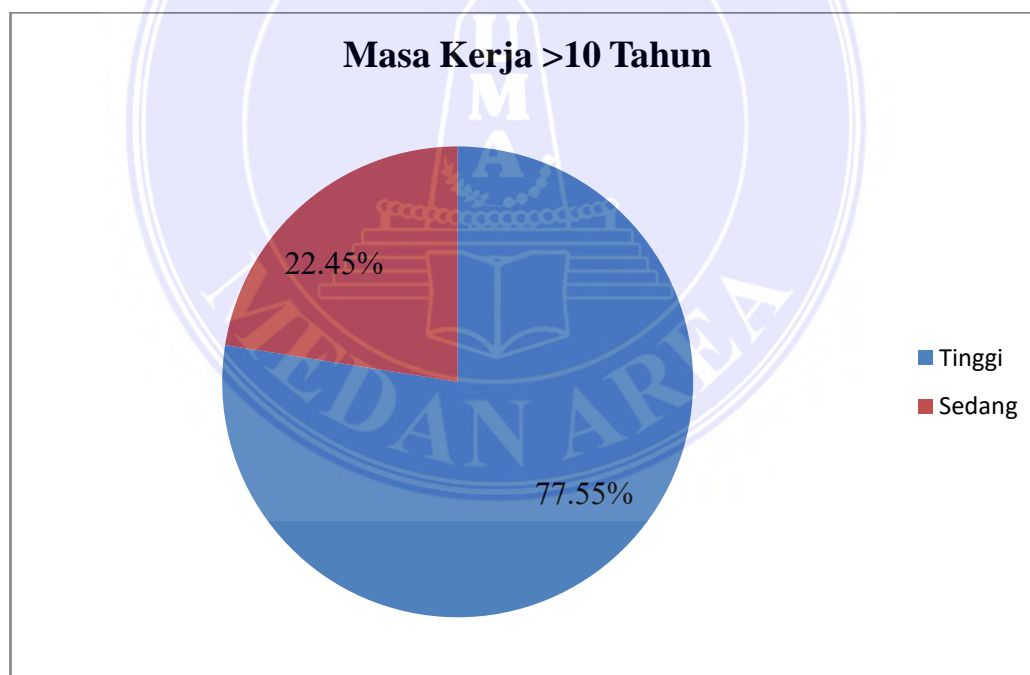
Statistics

Masa Kerja >10 Tahun

N	Valid	49
	Missing	0

Masa Kerja >10 Tahun

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	38	77,5	77,5	77,5
Valid Sedang	11	22,5	22,5	100,0
Total	49	100,0	100,0	



5. Pendidikan

Frequencies

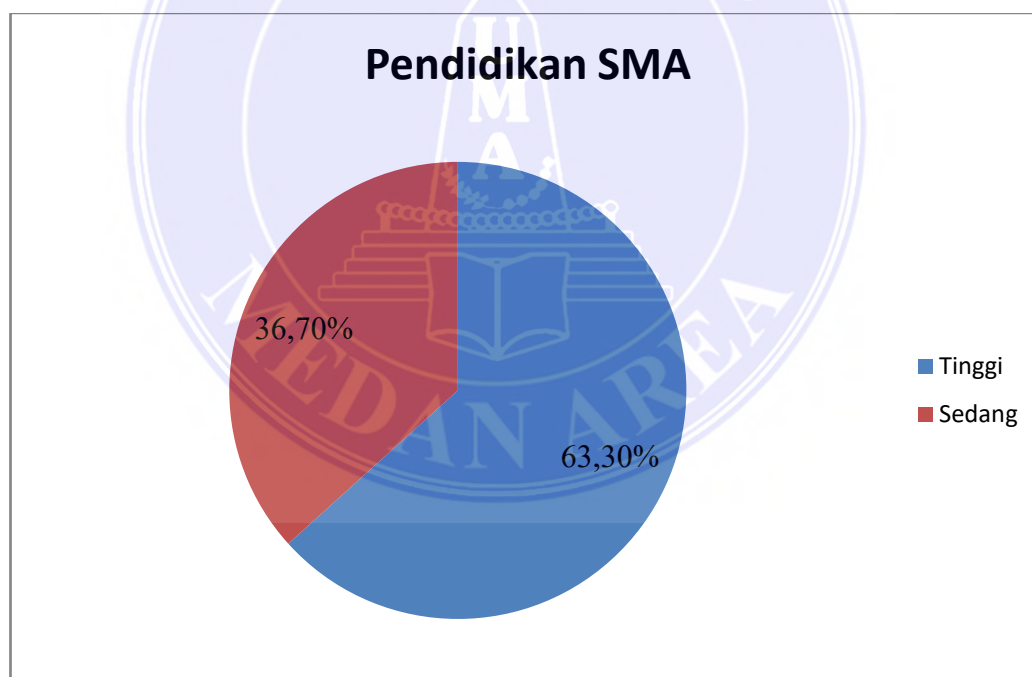
Statistics

Pendidikan SMA

N	Valid	30
	Missing	0

Pendidikan SMA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	19	63,3	63,3
	Sedang	11	36,7	36,7
Total	30	100,0	100,0	



Frequencies

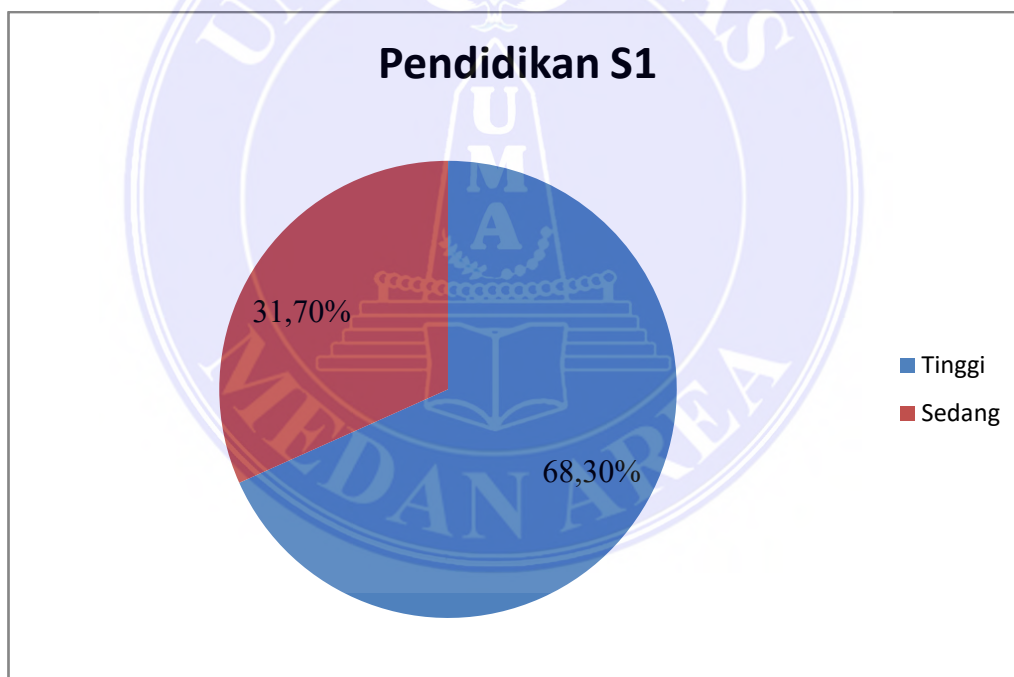
Statistics

Pendidikan S1

N	Valid	41
	Missing	0

Pendidikan S1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	28	68,3	68,3
	Sedang	13	31,7	100,0
Total	41	100,0	100,0	



Frequencies

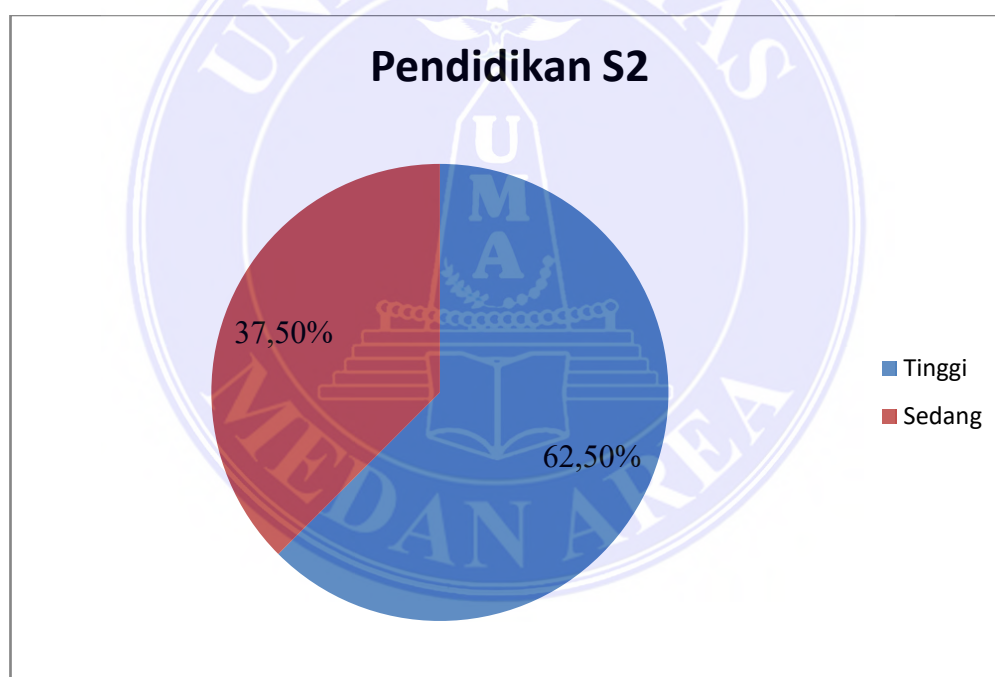
Statistics

Pendidikan S2

N	Valid	8
	Missing	0

Pendidikan S2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	5	62,5	62,5
	Sedang	3	37,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	







KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SUMATERA UTARA
RESOR KOTA BESAR MEDAN

Medan, 9 Maret 2023

Nomor : B / 2628 / III/RES.1.24./ 2023
Klasifikasi : BIASA
Lampiran : satu berkas
Perihal : hasil data/riset Mahasiswa/i

Kepada

Yth. REKTOR UNIVERSITAS
MEDAN AREA

di

Medan

u.p. Dekan Fakultas Psikologi

1. Rujukan surat Universitas Medan Area Fakultas Psikologi Nomor : 401/ FPSI/ 01.10/ III/ 2023 tanggal 25 Februari 2023 Hal Survey Pra Penelitian.
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut di atas, bersama ini diberitahukan kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area bahwa Mahasiswa/i yang tersebut dibawah ini:

a. nama : FITRI NATALIA Br HUTASOIT
b. NPM : 168600343
c. Program Study : Ilmu Psikologi
d. Fakultas : Psikologi

dengan melaksanakan survey awal di Sat Reskrim Polrestabes Medan Jl. Hm. Said No. 2 Kota Medan guna penyusunan skripsi dengan judul "Gambaran Work Engagement Pada Polisi di Polrestabes Medan". Benar telah melakukan survey di Sat Reskrim Polrestabes Medan.

3. Demikian untuk menjadi maklum.

a.n. KEPALA KEPOLISIAN RESOR KOTA BESAR MEDAN
KASAT RESKRIM

Tembusan :

TEUKU FATHIR MUSTAFA, S.I.K., M.H.
KOMISARIS POLISI NRP 85072069

1. Kapolrestabes Medan
2. Kabag Sumda Polrestabes Medan.



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SUMATERA UTARA
RESOR KOTA BESAR MEDAN

Medan, 12 Mei 2023

Nomor : B / 3994 IV/RES.1.24./ 2023
Klasifikasi : BIASA
Lampiran : satu berkas
Perihal : hasil data/riset Mahasiswa/i

Kepada

Yth. REKTOR UNIVERSITAS MEDAN AREA

di

Medan

u.p. Dekan Fakultas Psikologi

1. Rujukan Surat Universitas Medan Area Fakultas Psikologi Nomor : 1044/ FPSI/ 01.10/ VI/ 2023, tanggal 11 Mei 2023 Hal Penelitian.
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut di atas, bersama ini diberitahukan kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area bahwa Mahasiswa/i yang tersebut dibawah ini:
 - a. Nama : FITRI NATALIA Br HUTASOIT
 - b. Nomor Pokok : 168600343
 - c. Program Studi : Ilmu Psikologi
 - d. Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan penelitian awal di Sat Reskrim Polrestabes Medan guna penyusunan skripsi dengan judul "Gambaran Work Engagement Pada Polisi Unit Sat Reskrim di Polrestabes Medan." Benar telah melakukan penelitian di Sat Reskrim Polrestabes Medan.

3. Demikian untuk menjadi maklum.

a.n. KEPALA KEPOLISIAN RESOR KOTA BESAR MEDAN
KASAT RESKRIM



Tembusan :

TEUKU FATIMAH MUSTAFA, S.I.K., M.H.
KOMISARIS POLISI NRP 85072069

1. Kapolrestabes Medan
2. Kabag Sumda Polrestabes Medan.