

**HUBUNGAN *WORKPLACE WELL BEING* DENGAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PERSONIL
POLWAN POLRESTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Sebagian Syarat Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi



Oleh :

Mita Rahmawati
1809110023

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI
BANDA ACEH
2022**

PENGESAHAN

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

27 09 2022

MENGESAHKAN
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh

Pada Tanggal

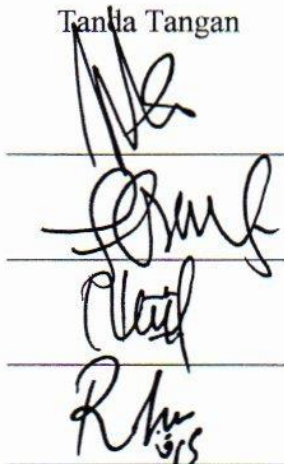
Dekan,

Barmawi, M.Si

Dewan Penguji

1. Winda Putri Diah Restya, S. Psi., MA
2. Sukri Karim, M. Si
3. Nur Hasmalawati, M. Si
4. Rizka Dara Vonna, M. Psi., Psikolog

Tanda Tangan



PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mita Rahmawati

NPM : 1809110023

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul **“Hubungan *Workplace Well Being* Dengan *Employee Engagement* Pada Personil Polwan Polresta Banda Aceh Tahun 2022”** ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Jika di kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Banda Aceh, 18 Agustus 2022

Yang Menyatakan



Mita Rahmawati
Mita Rahmawati

NPM : 1809110023

MOTTO

“ jika kamu tidak dapat melakukan hal besar, lakukan dari hal kecil namun dengan cara yang hebat”

(Mita Rahmawati)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbi' alamin Segala puji bagi Allah Subhanahu Wata'ala, kita memujinya dan meminta pertolongan, pengampunan serta petunjuk kepada Allah sehingga Tugas Akhir skripsi ini dapat di selesaikan. Persembahan tugas akhir skripsi ini dan rasa terima kasih saya ucapkan :

Keluarga tercinta, Skripsi ini saya dedikasikan kepada kedua Orang Tua saya, Suami dan Anakku yang telah banyak mendoakan saya. Tanpa restu mereka saya bukanlah apa-apa. Terima kasih telah menjadi orang tua, suami dan anak yang sempurna. sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Program Studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Mita Rahmawati

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis. Shalawat dan salam tidak lupa penulis panjatkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta sahabat yang telah memperjuangkan ummat manusia kealam yang penuh ilmu pengetahuan.

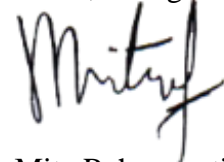
Dengan izin Allah SWT beserta dukungan dari keluarga, bimbingan dan arahan yang diberikan serta para sahabat. Sehingga penulis bisa menyelesaikan sebuah karya ilmiah. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan semangat, waktu, tenaga, serta moral maupun materi kepada penulis selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Barmawi M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Winda Putri Diah Restya, S. Psi., M.A., selaku wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, serta dosen pembimbing penulis yang telah banyak memberi arahan, meluangkan waktunya serta dorongan semangat kepada penulis dalam penyelesaian Skripsi.

3. Ibu Nur Hasmalawati, S. Psi., M. Si, selaku ka prodi Fakultas Psikologi Universitas Muhammdiyah Aceh.
4. Keluarga Besarku yaitu Ayahanda, Ibunda, Suami, dan Anakku yang selalu memberikan perhatian, nasehat, doa dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan Staf Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah membantu penulis selama masa kuliah.
6. Teman-teman di jurusan psikologi khususnya mahasiswa non-reguler yang tidak mungkin penulis sebutkan namanya satu persatu, terima kasih banyak atas bantuan dan dorongan yang telah diberikan, sehingga kita sama-sama dapat menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari dalam penulisan ini masih banyak terdapat kekurangan, baik dari segi isi atau teknik penyajiannya, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk membantu penulis demi menyempurnakan penulisan skripsi ini kedepannya.

Banda Aceh, 18 Agustus 2022



Mita Rahmawati
NPM: 1809110023

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Keaslian Penelitian	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. <i>Employee Engagement</i>	11
1. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	11
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	13
3. Dimensi-dimensi <i>Employee Engagement</i>	15
B. <i>Workplace Well Being</i>	18
1. Pengertian <i>Workplace Well Being</i>	18
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Workplace Well Being</i>	20
3. Dimensi-dimensi <i>Workplace Well Being</i>	22
C. Hubungan <i>Workplace Well Being</i> dan <i>Employee Engagement</i>	27
D. Hipotesis	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
B. Definisi Operasional Variabel.....	31
C. Populasi dan Sampel.....	32
D. Teknik Pengumpulan Data	34
E. Validitas dan Reliabilitas	37
F. Teknik Analisa Data	39
1. Uji Normalitas	39
2. Uji Linieritas	39
3. Uji Hipotesis.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Orientasi Kancan Penelitian	41
B. Persiapan Penelitian	43
1. Pengurusan Surat Izin Penelitian	44
2. Penyusunan Alat Ukur	44
C. Pelaksanaan Penelitian	44
D. Hasil Analisa Data Penelitian	45
1. Uji Instrumen	45
2. Uji Deskripsi Subjek Dan Data Penelitian	49
3. Uji Asumsi	52
4. Uji Hipotesis (Korelasi)	54
E. Pembahasan	55
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	58
 DAFTAR PUSTAKA	 60
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Bobot Penilaian Skala.....	33
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala <i>Workplace Well Being</i> Uji Coba.....	34
Tabel 3. <i>Blue Print Employee Engagement</i> Uji Coba.....	35
Tabel 4. Hasil Diskriminasi Aitem <i>Workplace Well Being</i> Sesudah Uji Coba.	45
Tabel 5. Hasil Diskriminasi Aitem <i>Workplace Well Being</i> Sesudah Aitem tidak Valid dibuang	45
Table 6. Hasil Diskriminasi Aitem <i>Employee Engagement</i> Sesudah Uji Coba	46
Tabel 7. Hasil Diskriminasi Aitem <i>Employee Engagement</i> Sesudah Aitem tidak Valid dibuang	46
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 9. Deskripsi Data Penelitian	48
Tabel 10. Kategori Data Penelitian.....	50
Tabel 11. Hasil Uji Normalitas.....	51
Tabel 12. Hasil Uji Linieritas	52
Tabel 13. Hasi Uji Hipotesis (Korelasi r)	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi Polesta Banda Aceh	41
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Skala Uji Coba.....	60
2. Skala Penelitian.....	65
3. Tabulasi Try Out.....	70
4. Reliabilitas <i>Workplace Well Being</i>	72
5. Reliabilitas <i>Employee Engagement</i>	75
6. Tabulasi Penelitian.....	78
7. Hasil Uji Normalitas	86
8. Hasil Uji Linieritas.....	87
9. Hasil Uji Hipotesis	88
10. Frekuensi Data Penelitian.....	89
11. Sk Pembimbing.....	92
12. Surat Izin Penelitian Akademik	93
13. Surat Keterangan Izin Penelitian Lapangan	94
14. Biodata Penulis	95

HUBUNGAN *WORKPLACE WELL BEING* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PERSONIL POLWAN POLRESTA BANDA ACEH

ABSTRAK

**Oleh: Mita Rahmawati
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
e-mail: mitarahmawati497@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *workplace well being* dengan *employee engagement* pada personil polwan Polresta Banda Aceh. Metode penelitian pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 orang dan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga sampel didapat sebanyak 90 orang dengan teknik pengambilan *simple random sampling* (secara acak). Analisis data penelitian menggunakan analisis korelasi *product momen* dari *Karl Pearson* serta pengambilan data menggunakan model skala *Likert (Methods of Summated Rating)*. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya hubungan positif signifikan antara *workplace well being* dengan *employee engagement* dengan nilai probabilitas 0,000 atau $p < 0,01$ yang artinya hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nihil (H_o) ditolak. Hubungan *workplace well being* dengan *employee engagement* sebesar 0,640 atau nilai korelasi r bernilai positif (+). Kesimpulan penelitian yaitu ada hubungan signifikan *workplace well being* dengan *employee engagement* pada personil polwan Polresta Banda Aceh secara positif.

Kata Kunci: Workplace well being, employee engagement, polwan

BAB I
PENDAHULUAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan sebuah wadah atau tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk bekerjasama secara rasional, dan sistematis, terkendali, dan dipimpin untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Pada umumnya organisasi akan memanfaatkan berbagai sumber daya tertentu dalam rangka mencapai tujuan seperti metode atau cara, lingkungan, sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya yang dilakukan secara sistematis, rasional, dan terkendali (Swasto, 2011).

Organisasi atau instansi yang bergerak di bidang keamanan Negara adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia. Polri merupakan suatu organisasi bidang pelayanan publik. Tugas pokok Polri sendiri menurut Undang-Undang No. 2 tahun 2002 tentang Kepolisian adalah memelihara ketertiban masyarakat, menegakkan hukum. Dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Undang-Undang RI, 2002).

Polresta Banda Aceh adalah badan pelaksanaan utama Polri pada tingkat kewilayahan yang berkedudukan langsung dibawah Kapolda. Instansi Kepolisian Polresta Banda Aceh memiliki personil yaitu personil polisi laki-laki dan polisi wanita di setiap bidang untuk melaksanakan berbagai tugas guna untuk mencapai tujuan organisasi (Tribatanewsrestabandaaceh.com, 2019).

Sebagai personil, tentunya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tidak membedakan Tupoksi antara polisi laki-laki dan polisi wanita (Polwan). Sebagai personil polwan Polresta Banda Aceh ditempatkan di berbagai satuan kerja, selain memiliki status sebagai Abdi Negara, polwan juga tidak terlepas dari status sebagai seorang wanita yang menjalankan perannya yaitu mengurus rumah, mengurus suami, anak (bagi yang sudah berkeluarga) dan lain-lain hal. Banyaknya peran dan beban kerja serta tuntutan kerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada polwan tentunya harus mengambil resiko yang berhubungan dengan pekerjaan yang diembannya.

Melihat peran dan fungsi dari polwan di dalam dunia Kepolisian, anggota polwan perlu memberikan hasil kerja yang maksimal. Untuk memberikan kinerja yang baik, anggota polwan juga memerlukan perasaan puas, antusias, dan keterlibatan penuh ketika melaksanakan pekerjaannya. Penulis melihat fenomena ini terletak pada rasa keterikatan yang dimiliki oleh polwan. Alasan peneliti memilih polwan sebagai subjek dari penelitian ini, karena tugas yang dimiliki polwan bisa dikatakan memiliki peran ganda, terlebih bagi polwan yang sudah berumah tangga. Selain tugas sebagai abdi negara, polwan juga harus menjadi ibu dan istri untuk keluarganya, sehingga rasa keterikatan organisasi sering terganggu.

Walaupun *employee engagement* menjadi hal terpenting bagi polwan, tidak jarang dilihat bahwa masih banyak anggota polwan yang belum merasa benar-benar terikat dengan organisasi. Hal ini ditunjukkan masih ada dari sebagian polwan melanggar kode etik Polri. Hasil observasi yang penulis lakukan di

Polresta Banda Aceh pada bulan Oktober 2021 untuk melihat bagaimana kontribusi penuh personil khususnya polwan untuk pekerjaan dan juga organisasi, penulis melihat banyak dari anggota polwan yang telat apel, telat masuk kantor dalam artian jadwal masuk kantor jam delapan masuknya sepuluh pagi. Kemudian, peneliti juga melihat adanya personil yang keluar di saat jam kerja dan pulang lebih awal sebelum jam pulang baik itu dari polwan. Ada beberapa personil yang meninggalkan dinas selama 30 hari. Peneliti juga melihat seragam polwan yang ketat dan baju pendek yang tidak memenuhi SOP Polri.

Data yang diperoleh dari Divisi Propam Polresta Banda Aceh terkait pelanggaran kode etik, yaitu data LP Perkara KEEP tahun 2016-2019 terdapat 40 (empat puluh) personil menjalani sidang LP Perkara KEEP tahun 2016-2019 terdapat 49 personil melanggar kode etik anggota polri diantara pelanggaran tersebut termasuk polwan. Bentuk pelanggaran yang dilakukan diantaranya kebanyakan tidak masuk dinas secara berturut-turut (Kasi Propam Polresta Banda Aceh, 2019).

Data dari media cetak yang dipaparkan langsung Bidpropam Polda Aceh tentang pemeriksaan penegakan ketertiban dan kedisiplinan terhadap Polwan Polda Aceh dan Polresta Banda Aceh sebanyak 257 Polwan, terdapat 184 Polwan yang hadir dan 73 Polwan tidak hadir dengan keterangan menjalankan dinas, izin hingga cuti melahirkan. Dari hasil pemeriksaan anggota Propam, ditemukan tiga Polwan yang Kartu Tanda Anggota (KTA) nya telah habis masa berlaku dan ketiga Polwan tersebut akan diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Bahri, 2016).

Berdasarkan data di atas menunjukkan *employee engagement* dari pelanggaran di atas dapat dikaitkan dengan fenomena bahwasannya dengan melakukan pelanggaran, polwan belum sepenuhnya terikat dengan organisasi. *Employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaannya, organisasi, pimpinan, dan rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya (Gibbons, 2008).

Schaufeli & Bakker (2004) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaannya. *Engagement* mengacu pada kondisi perasaan dan pemikiran yang sungguh-sungguh dan konsisten yang tidak hanya berfokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu saja. *Employee engagement* memang mampu membuat polwan terikat sepenuhnya pada organisasi serta menguasai keadaan, dan secara sadar sepenuhnya memberikan seluruh performanya dengan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku.

Data di atas juga diperkuat dengan hasil wawancara yang penulis lakukan di Polresta Banda Aceh pada bulan Oktober 2021 dengan salah satu anggota polwan, yaitu:

“Tidak bisa dipungkiri, selain wanita karir, secara tidak sadar saya sering mengabaikan peran saya sebagai perempuan seperti kehidupan di luar pekerjaan saya. Terlebih saya juga sudah berkeluarga jadi harus membagi waktu antara bekerja dengan keluarga, yang ada dipikiran terus bekerja dan bekerja. kadang jika sudah terlalu fokus bekerja, sering merasa kelelahan” (RT, 29 Tahun).

Hasil wawancara lain juga peneliti peroleh dengan anggota polwan yang lainnya pada bulan yang sama, yaitu:

“Terkadang saya masih merasa belum memiliki ikatan emosional sepenuhnya dengan lingkungan kerja, rekan kerja. Setiap datang ke kantor hanya untuk bekerja apa yang disuruh saja, kalau merasa kesulitan terhadap suatu pekerjaan saya sungkan untuk menanyakan kepada rekan kerja lain. Yaudah lakukan apa yang bisa aja kalau gak bisa diam saja. Begitu juga kalau ada waktu luang, saya jarang nimbrung dengan rekan-rekan kerja lain bercerita tentang pekerjaan sama sekali jarang. Menjadi bagian dari organisasi ini memiliki kebanggaan tersendiri bagi” (KD, 32 Tahun).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dilihat *employee engagement* tidak terjadi begitu saja tanpa adanya peran dari pimpinan dan organisasi untuk menciptakan antusias yang secara langsung maupun tidak langsung mendorong performa kerja personil.

Bekker (2010) dalam jurnal ketenagakerjaan Kanada mengungkapkan bahwa 69% dari 368 responden yang merupakan profesional di bidang HR mengemukakan bahwa *employee engagement* menjadi solusi bagi masalah di perusahaan mereka, dengan 82% menyetujui bahwa *employee engagement* *essensial* untuk perkembangan perusahaan mereka, dan hanya 0,5% yang merasa tidak penting untuk membuat karyawan terikat pada perusahaannya.

Employee engagement menciptakan komitmen lebih dari pegawai kepada organisasi. Jumlah pelanggaran yang dilakukan akan berkurang, pegawai akan loyal kepada organisasi karena adanya *employee engagement* di dalam organisasi. *Employee engagement* tidak muncul begitu saja, ada banyak yang mendorong munculnya rasa keterikatan seseorang pegawai pada lembaga. Salah satunya adalah rasa sejahtera (*well being*) yang dimiliki oleh pegawai. Rasa sejahtera

yang diperoleh oleh pegawai dari organisasi maupun pekerjaannya sendiri, yang terkait dengan perasaan pegawai secara umum dan nilai intrinsik dan pekerjaan ini disebut *work place well being*.

Menurut Page (2005) *work place well being* adalah rasa sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaan pegawai yang terkait dengan perasaan pekerja secara umum dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan. *Work place well being* menjadi penting untuk diteliti karena WWB bisa menjadi penyumbang utama terhadap peningkatan kinerja pada pegawai dan bisa menumbuhkan rasa *employee engagement* pada tenaga kerja (Schmidt, 2004). Hal ini sejalan dengan penelitian Erin yang dilakukan pada pelayanan kesehatan, dimana dalam kerangka yang disusun sebagai disukusi, menyatakan bahwa hasil ini menjadikan WWB sebagai pondasi utama pelayanan kesehatan yang prima dari pelayanan kesehatan di Kanada (LMCC, 2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Wustari & Mangunwijaya (2010) ditemukan bahwa pada pegawai pada umumnya *work place well being* memiliki hubungan yang positif signifikan dengan *employee engagement*. Sementara itu WWB memberikan kontribusi yang sangat signifikan sebesar 80,3% pada kemunculan *employee engagement*.

Ada beberapa konsekuensi positif dari pegawai yang memiliki kesejahteraan di tempat kerja, baik dari segi pegawai itu sendiri maupun organisasi. Bagi pegawai, tentunya akan sehat, hidup seimbang dan memiliki kesejahteraan psikologi. Bagi organisasi, akan meningkatkan kinerja dan

produktivitas pegawai, menurunkan pengunduran diri, sehingga menjaga pegawai yang bertalenta (Black Dog Institute, 2018).

Penelitian Mangundjaya (2012) yang menemukan bahwa *workplace well being* di tempat kerja memberikan kontribusi terhadap munculnya keterikatan pegawai dan modal psikologis. Penelitian yang dilakukan Fridayanti (2019) menemukan adanya pengaruh *workplace well being* di tempat kerja terhadap kesehatan mental pegawai. *Workplace well being* pegawai merupakan sebuah keadaan dimana pegawai merasa positif, mampu mencapai atau mendekati titik optimal baik didefinisikan dan diukur dari segi fisik, mental, emosional, maupun sosial, sehingga memiliki implikasi yang positif untuk diri sendiri, keluarga, komunitas, organisasi, serta masyarakat pada umumnya (Wustari, 2010).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dilihat bahwa *workplace well being* merupakan variabel yang dapat meningkatkan *employee engagement* pada pegawai. Oleh karena itu, peneliti tertarik ingin meneliti hubungan *work place well being* dengan *employee engagement* pada personil polwan Polresta Banda Aceh.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada hubungan *work place well being* dengan *employee engagement* pada personil polwan Polresta Banda Aceh” ?

C. Keaslian Penelitian

1. Meita Sandi Budiani (2021), melakukan penelitian dengan judul Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara workplace well-being dengan kinerja karyawan pada PT. X di Sidoarjo dibuktikan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,818, yang memiliki hubungan yang searah.
2. Siti Fatimatuz Zahro (2018), melakukan penelitian dengan judul hubungan *work value* dengan *workplace well being* pada karyawan PT Gressboard Mojokerto. Hasil penelitian menunjukkan Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel *work value* dan *workplace well-being* dimana koefisien korelasi antara dua variabel yaitu sebesar 0,656.
3. Afriyadi Cahyadi (2017), melakukan penelitian dengan judul pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Badja Baru Palembang. Hasil penelitian menunjukkan pengujian regresi linier sederhana didapat hasil berikut : $Y = 10.647 + 0.353 + e$. Membuktikan bahwa variabel keterikatan karyawan berpengaruh pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,353. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Badja Baru Palembang.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu dari variabel penelitian, tempat penelitian, populasi, jumlah populasi serta hasil penelitian.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *work place well being* dengan *employee engagement* pada personil polwan Polresta Banda Aceh.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini dijadikan wawasan untuk memahami dan mengetahui bagaimana hubungan *work place well being* dengan *employee engagement* pada personil polwan dan memperkaya kajian tentang fenomena *employee engagement* pada personil Polri.

2. Secara Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan ilmu, informasi mengenai hubungan *work place well being* dengan *employee engagement* personil polwan serta menjadi pengalaman dalam meneliti dan menulis rangkaian penelitian.

b. Bagi Polwan

Penelitian ini mampu memberikan informasi bagi personil Polri khususnya polwan tentang *work place well being* yang harus dipahami oleh setiap personil agar mampu meningkatkan *employee engagement*.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat memberikan informasi dan acuan jika ingin meneliti tentang personil polwan dari sudut pandang psikologi dan memperdalam kajian ilmu di bidang psikologi industri dan organisasi.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Employee Engagement

1. Pengertian *Employee Engagement*

Employee engagement atau yang biasa disebut keterikatan karyawan merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik (energi yang dikeluarkan karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya), kognitif (keinginan yang dimiliki karyawan mengenai organisasi, pemimpin, dan kondisi kerja dalam organisasi), dan emosional (meliputi perasaan karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya) selama menunjukkan kinerja mereka (Kahn, 1990).

Schaufeli & Bakker (2011) mendefinisikan keterikatan kerja juga mengacu pada sebuah kondisi dimana seseorang memiliki pikiran yang positif sehingga ia mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif, dan afektif dalam melakukan pekerjaannya. Keterikatan kerja juga dapat menggambarkan keterikatan seseorang dalam mencapai performa kinerja yang optimal. Sembiring (2014) mengemukakan keterikatan karyawan adalah keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi job requirement yang diminta.

Macey & Scheneider (2008) menjelaskan keterikatan karyawan sebagai perasaan individu terhadap sebuah tujuan dan energi yang terfokus, jelas bagi orang lain dalam tampilan inisiatif pribadi, kemampuan beradaptasi, usaha dan ketekunan yang diarahkan pada tujuan organisasi. Keterikatan karyawan adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Individu tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (White, 2011).

Keterikatan karyawan adalah gagasan yang menarik, dimana karyawan menjadi bersemangat di dalamnya, terlibat didalamnya, dan bersedia untuk menginvestasikan waktu dan upaya di dalamnya dan karyawan menjadi proaktif dalam mengejar hal itu (Febriansyah & Ginting, 2019). Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja (*employee engagemnt*) adalah komitmen secara emosional seseorang terhadap pekerjaannya dan juga kepada organisasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Saraswati & Lie (2018) menegemukan ada dua faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan, diantaranya adalah:

a. Faktor internal

Faktor personal merupakan aspek yang berhubungan dengan diri sendiri, dan pada umumnya aspek tersebut mengacu kepada kemampuan seseorang untuk mengontrol lingkungan. Contohnya adalah modal psikologis dan kepribadian.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal mengacu pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dalam suatu pekerjaan. Aspek ini tersebut berfungsi untuk mencapai tujuan kerja, mengurangi *job demands*, serta meningkatkan pertumbuhan dan pengembangan pribadi. Contoh faktor eksternal adalah *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*.

White (2011) menguraikan beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan, yaitu:

a. Tuntutan pekerjaan

Tuntutan pekerjaan dapat dikategorikan sebagai segala hal yang membutuhkan usaha atau biaya secara fisik, psikologis, sosial dan organisasional yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan yang mempengaruhi kondisi fisik, psikologis, sosial dan perusahaan.

b. Sumber daya pribadi

Sumber daya pribadi merupakan evaluasi diri yang positif mengacu pada ketahanan dan kemampuan individu untuk mengontrol diri serta memberikan dampak baik bagi lingkungannya. Semakin tinggi sumber daya pribadi yang dimiliki seseorang membuatnya semakin menghargai diri sendiri. Selain itu karyawan akan semakin berusaha mencapai sasaran diri sendiri (*self-cocordance*).

c. Sumber daya pekerjaan

Fisik, sosial, psikologis, atau emosional dari pekerjaan yang mampu membuat karyawan mencapai tujuan kerja, mampu mengurangi tuntutan pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan serta perkembangan pribadi. Sumber

daya ini dapat terbagi menjadi dua kategori yaitu internal (fitur kognitif dan pola aksi) dan eksternal (organisasional dan sosial).

Kahn (1990) menganalisa tiga hal yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu:

a. Kebermaknaan

Kebermaknaan dapat dilihat sebagai perasaan bahwa seseorang menerima pengembalian atas investasinya pada organisasi berupa harga atau pembayaran, energi kognitif maupun energi emosional. Hal-hal yang mempengaruhi kebermaknaan yaitu tugas, peran dan interaksi kerja.

b. Keamanan

Keamanan, kenyamanan, jaminan perlindungan yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk mengekspresikan dirinya tanpa takut, kebebasan berekspresi, kejujuran, sehingga tercipta kondisi dimana seseorang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal-hal yang dapat mempengaruhi keamanan yaitu hubungan interpersonal, dinamika kelompok, gaya dan proses manajemen, serta norma dan organisasi.

c. Ketersediaan

Ketersediaan secara fisik, emosional, serta psikologis dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Memiliki kapabilitas untuk mengelola fisik, energi emosional, dan intelektual dalam melakukan pekerjaannya. Hal-hal yang mempengaruhi ketersediaan adalah energi fisik, emosional, keamanan dan kehidupan luar.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja diantaranya adalah tuntutan kerja, sumber daya pribadi, sumber daya pekerjaan, keamanan, dan kebermaknaan.

3. Dimensi-dimensi *Employee Engagement*

Schaufeli & Bakker (2011) menyatakan ada tiga dimensi beserta indikatornya untuk dapat mengukur keterikatan karyawan, yaitu:

a. *Vigor* (semangat)

Dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika bekerja, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja. adapun indikatornya yaitu:

- 1) Tingkat energi kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya
- 2) Keihlasan bekerja sungguh-sungguh, semangat dan tidak mengeluh

b. *Dedication* (dedikasi)

Mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan. Aspek *dedication* meliputi keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan, dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme yang ditandai dengan memperlihatkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta kebanggaan terhadap pekerjaan. Adapun indikatornya yaitu:

- 1) Totalitas mengerahkan seluruh kemampuan, pikiran dan tenaga untuk menyelesaikan pekerjaannya

- 2) Komitmen suatu keadaan seseorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi
- 3) Kepuasan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi

c. *Absorption* (menyatu)

Aspek dari keterlibatan karyawan yang ditandai dengan perilaku karyawan yang memberikan perhatian penuh dan serius terhadap pekerjaannya, dimana saat bekerja karyawan merasa waktu berlalu dengan cepat dan sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaannya. Adapun indikatornya yaitu:

- 1) Rasa bangga pada suatu hal yang membuat seseorang termotivasi untuk meraih sesuatu
- 2) Inspirasi, suatu proses yang mendorong atau merangsang pikiran untuk melakukan suatu tindakan yang kreatif
- 3) Menantang merasa tertarik untuk melakukan suatu pekerjaan

Saraswati & Lie (2018) mengemukakan beberapa dimensi keterikatan kerja karyawan, yaitu:

a. Efektivitas manajerial

Fungsi pimpinan di dalam organisasi tidak terlepas dari peran manajerial yang melakukan kegiatan manajemen, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tujuan organisasi.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja meliputi sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja dan hubungan kerja antar karyawan maupun hubungan kerja dengan pimpinan.

c. Tim kerja

Kerja tim adalah sekelompok orang berkomitmen untuk tujuan bersama, menetapkan tujuan kinerja, dan saling bertanggung jawab.

d. Pengembangan diri

Pengembangan dan peningkatan kualitas karyawan sangat penting dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui organisasi. Pentingnya pengembangan dan peningkatan kualitas karyawan dilatarbelakangi oleh tuntutan terhadap pencapaian target akhir organisasi.

Kourdi (2009) menjabarkan keterikatan kerja dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu fisiologis, ekonomis, dan psikologis. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Kondisi kerja (fisiologis)

Aspek ini lebih menekankan kepada kondisi lingkungan kerja yang dialami karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan dan keamanan akan membuat karyawan merasa kebutuhan dasarnya dalam bekerja telah terpenuhi sehingga terdapat indikasi bahwa lingkungan kerja yang diperoleh karyawan sudah adil.

b. Kompensasi (ekonomis)

Aspek ini lebih menekankan kepada kompensasi atas apa yang telah dilakukan karyawan. Penerapan keadilan dalam kompensasi ini dapat dilihat dari

apakah karyawan merasa bahwa gaji dan tunjangan yang ia dapatkan sudah sesuai dengan hasil kerja yang ia lakukan. Jika gaji dan tunjangan yang diberikan sudah sesuai maka penerapan keadilan dalam aspek ekonomis sudah baik.

c. Perasaan adil (psikologis)

Aspek ini lebih menekankan kepada perasaan karyawan tentang keadilan. Apabila karyawan telah merasa diperlakukan secara adil dan hormat di tempat kerja, maka penerapan keadilan dalam aspek psikologis sudah baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka teori dimensi beserta indikator yang digunakan untuk mengukur keterikatan kerja dalam penelitian ini dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2011) meliputi, *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (menyatu).

B. *Workplace Well Being*

1. Pengertian *Workplace Well Being*

Istilah baru dalam konsep kesejahteraan di tempat kerja yaitu *workplace well being*. Kesejahteraan di tempat kerja berbeda didefinisikan sebagai rasa sejahtera yang dihasilkan dari kepuasan terhadap nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan (Page, 2005). Dana & Griffin (1999) menyebutkan *workplace well being* dengan istilah *health and well being in the workplace*, yaitu merujuk kepada kesehatan fisik, dan kesehatan psikis pada pekerja yang menggambarkan adanya indikasi sehat atau sakit secara fisik, tingkat emosional, dan tingkat epidemiologi kesehatan mental.

Menurut Harter (2002) *workplace well being* merupakan kewajiban organisasi untuk membantu karyawannya dalam memperoleh apa yang menjadi hak mereka dengan memberikan mereka kebebasan untuk meraihnya sehingga timbul emosi positif dari karyawan. *Workplace well being* adalah perasaan positif dan pertumbuhan karakteristik yang menginginkan individu dan organisasi untuk maju dan berkembang. Kesejahteraan di tempat kerja sebagai rasa sejahtera pekerja yang memperoleh keuntungan dari pekerjaan mereka (Kun, 2017).

Umami (2014) menjelaskan *workplace well-being* dapat membentuk pikiran seseorang ke arah memaksimalkan prestasi kerja dan mencapai potensi diri. Hal ini merupakan karena *workplace well-being* dapat mempengaruhi dan memberi semangat kepada rekan setugas disekitarnya. Menurut UU no 13 Tahun (2003) tentang Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat bahwa *workplace well being* adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang merasakan rasa sejahtera tentang kondisi psikologis yang baik seperti kontribusi sosial, penyesuaian diri terhadap lingkungan dalam bekerja dan kondisi fisik yang baik yang dirasakan ketika berada di tempat kerja sehingga mampu untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Workplace Well Being*

Danna & Griffin (1999) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi *workplace well being*, yaitu:

a. Work Setting

Pengaturan tempat kerja dengan memperhitungkan keselamatan kerja, kenyamanan tempat kerja, keadaan psikologis serta hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi pun termasuk penentu penting keselamatan dan kesehatan karyawan. Untuk itu work setting merupakan bagian integral dari setiap perusahaan untuk mewujudkan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.

b. Personality Traits

Personality traits merupakan kontrol pribadi atas kehidupan individu yang memainkan peran penting dalam kesehatan dan kesejahteraan. Kontrol yang dirasakan secara umum biasa juga disebut *locus of control internal* yaitu individu yang percaya pada perilakunya sendiri dan menentukan apa yang akan dikerjakan.

c. Occupational stres

Selain adanya pengaruh ciri-ciri kepribadian dan faktor lain, stres juga merupakan komponen penting dan masalah utama yang mengancam kesehatan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Bakker & Demerouti (2007) faktor yang mempengaruhi *workplace well being* terdiri dari:

a. *Job demands*

Tuntutan pekerjaan merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan/atau psikologis yang terus-menerus dan oleh karena itu diasosiasikan dengan biaya fisik dan psikologis tertentu.

b. *Job control*

Kontrol pekerjaan adalah otoritas yang dimiliki oleh karyawan untuk mengendalikan dan melakukan pengambilan keputusan dalam pekerjaannya dengan menggunakan skill yang dimiliki *job control* bagi karyawan dapat meliputi: kebebasan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan *job description*, menentukan waktu istirahat, melakukan pengambilan keputusan.

c. *Job resources*

Pencapaian kerja mengacu pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang fungsional dalam mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis yang terkait, atau merangsang pertumbuhan pribadi dan pengembangannya.

Compton (2005) mengutarakan beberapa aspek dalam *workplace well being*, diantaranya adalah:

a. Faktor genetik

Adanya stabilitas dan konsistensi didalam *workplace well being* terjadi karena ada peran yang besar dari komponen genetik, jadi ada sebagian orang yang

memang lahir dengan kecenderungan untuk bahagia, dan ada juga yang tidak. Faktor genetik tampaknya mempengaruhi karakter respon emosional seseorang pada kondisi kehidupan tertentu.

b. Faktor kepribadian

Kepribadian mempunyai efek terhadap *workplace well being* saat itu (*immediate workplace well being*) sebesar 50%, sedangkan pada jangka panjangnya, kepribadian mempunyai efek 80% terhadap *workplace well being*, Sisanya adalah efek dari lingkungan.

c. Faktor demografis

Efek faktor demografis misalnya (misalnya pendapatan, pengangguran, status pernikahan, umur, jenis kelamin, pendidikan, ada tidaknya anak) terhadap *workplace well being* biasanya kecil. Faktor demografis membedakan antara orang yang sedang- sedang saja dalam merasakan kebahagiaan, dan orang yang sangat bahagia.

3. Dimensi-dimensi *Workplace Well Being*

Page (2005) mengemukakan dimensi *workplace well being* yaitu intrinsik dan ekstrinsik beserta indikatornya, yaitu:

a. Dimensi intrinsik

Dimensi intrinsik terdiri aspek-aspek mengenai perasaan karyawan terkait tugas yang dimiliki dalam ranah kerja mereka. Adapun indikatornya dari dimensi intrinsik yaitu:

- 1) Tanggung jawab dalam bekerja; sebagai perasaan yang dimiliki karyawan terhadap tanggung jawab kerja yang diberikan organisasi dan kepercayaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
- 2) Makna pekerjaan; sebagai perasaan karyawan bahwa pekerjaannya memiliki arti dan tujuan baik secara personal, maupun untuk skala yang lebih luas.
- 3) Kemandirian dalam pekerjaan; sebagai perasaan individu bahwa ia dipercaya untuk melaksanakan tugasnya secara mandiri, tanpa petunjuk dari manajemen.
- 4) Penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam kerja; sebagai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan memungkinkan mereka untuk menggunakan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.
- 5) Perasaan berprestasi dalam bekerja; sebagai rasa memiliki pencapaian tertentu terkait dengan tujuan yang berhubungan dengan kerja atau dapat diartikan disaat pegawai merasa pekerjaan yang dilakukannya memberikan perasaan berprestasi karena berhasil mencapai tujuan pekerjaannya.

b. Dimensi ekstrinsik

Dimensi ekstrinsik kesejahteraan di tempat kerja terdiri dari aspek-aspek mengenai perasaan karyawan terkait lingkungan pekerjaan. Adapun indikatornya dari dimensi ekstrinsik yaitu:

- 1) Penggunaan waktu yang sebaik-baiknya; sebagai perasaan karyawan mengenal waktu kerjanya merupakan hal yang penting karena

memungkinkan karyawan untuk membentuk keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi

- 2) Kondisi kerja; sebagai keadaan yang menggambarkan kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja seperti ruang kerja dan budaya organisasi
- 3) Supervisi; sebagai perasaan karyawan terhadap perlakuan atasan, seperti perlakuan baik, pemberian dukungan, pemberian bantuan ketika dibutuhkan, umpan balik yang sesuai dan penghargaan atasan.
- 4) Peluang promosi; sebagai kondisi lingkungan kerja yang memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang secara profesional.
- 5) Perlakuan terhadap kinerja yang baik; sebagai perasaan karyawan bahwa di lingkungan kerja mereka, karyawan yang menghasilkan kinerja yang baik dan yang tidak mendapatkan perlakuan yang berbeda.
- 6) Penghargaan sebagai individu di tempat kerja; sebagai perasaan karyawan bahwa mereka dihargai dan diterima sebagai individu baik oleh kolega maupun atasan mereka.
- 7) Upah; sebagai kepuasan karyawan terhadap upah, keuntungan dan penghargaan berupa uang yang didapatnya dan lingkungan kerja.
- 8) Keamanan kerja; sebagai kepuasan dengan rasa aman diposisi pekerjaan mereka.

Menurut Dana & Griffin (1999), *workplace well being* terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

a. *Life non-work satisfaction*

Keadaan yang menggambarkan tentang kesenangan individual yang meliputi kepuasan dan ketidakpuasan terhadap kehidupan sosial, kehidupan berkeluarga, kesenangan berekreasi, keadaan spiritual, serta kesejahteraan lain dalam kehidupan di luar lingkungan kerja.

b. *Work job-related satisfaction*

Work job-related satisfaction adalah kepuasan karyawan terhadap variabel-variabel yang berkaitan dengan pekerjaannya. Variabel yang berkaitan dengan pekerjaannya yaitu puas atau ketidakpuasan terhadap upah, peluang promosi, kondisi kerja, dan rekan kerja.

c. *General Health*

Kesehatan secara umum merupakan sub komponen *workplace well-being* yang merupakan kombinasi antara indikasi kesehatan mental ataupun psikologi yang berdampak pada frustrasi dan kecemasan serta kesehatan fisik atau fisiologis yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti tekanan darah tinggi kondisi jantung dan kesehatan fisik secara umum.

Oishi & Lucas (2015) menyebutkan aspek-aspek yang menghasilkan suatu *workplace well being* dalam bentuk multidimensi yang terdiri atas enam fungsi psikologi positif, yaitu:

a. Penerimaan diri

Penerimaan diri yang dimiliki seseorang bukan berarti bersikap pasif atau pasrah yang ditunjukkan oleh seseorang kepada orang lain, akan tetapi pemahaman yang jelas akan peristiwa-peristiwa yang telah terjadi sehingga seseorang dapat memberikan tanggapannya secara efektif agar dapat menerima dirinya sendiri

b. Hubungan positif dengan sesama

Hubungan sosial yang baik dengan sesama merupakan sesuatu yang diperlukan, tapi tidak cukup untuk membuat *workplace well being* seseorang tinggi. Artinya, hubungan sosial yang baik tidak membuat seseorang mempunyai *workplace well being* yang tinggi, namun seseorang dengan *workplace well being* yang tinggi mempunyai ciri-ciri berhubungan sosial yang baik.

c. Autonomi

Ciri utama dari seorang individu yang memiliki autonomi yang baik antara lain dapat menentukan segala sesuatu seorang diri (*self determining*) dan mandiri. Seseorang akan mampu untuk mengambil keputusan tanpa tekanan dan campur tangan orang lain.

d. Penguasaan lingkungan

Seseorang yang baik dalam dimensi penguasaan lingkungan memiliki keyakinan dan kompetensi dalam mengatur kehidupan di setiap lingkungan yang ditinggalinya. Seseorang dapat mengendalikan berbagai aktivitas eksternal yang berada di lingkungannya termasuk mengatur dan mengendalikan situasi kehidupan sehari-hari, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungannya,

serta mampu memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi.

Berdasarkan uraian di atas, maka teori dimensi beserta indikator yang digunakan untuk mengukur *workplace well being* dalam penelitian ini dikemukakan oleh (Page, 2005) meliputi, dimensi intrinsik dan dimensi ekstrinsik.

C. Hubungan *Workplace Well Being* dengan *Employee Well Being*

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) memiliki tugas secara umum sebagaimana tercantum dalam pasal 13 Undang-Undang No. 2 tahun 2002 tentang POLRI, menyebutkan bahwa tugas pokok POLRI adalah memberikan keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan pengayoman, pelayanan kepada masyarakat (Undang-Undang RI, 2002). Bagi personil polwan Polresta Banda Aceh melaksanakan tugas merupakan suatu ibadah dan juga sebagai bentuk pegabdian kepada negara dan masyarakat. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tentunya harus didukung oleh personil yang handal dan berkualitas agar tercapainya tujuan organisasi.

Berkesinambungan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Astuti (2014), bahwa polisi wanita adalah polisi yang unik dan penuh tantangan karena terkandung dua makna berlawanan secara sosial dan budaya. Namun, karakter polwan dianggap menguntungkan pihak kepolisian dalam hal kedisiplinan dibandingkan dengan polisi laki-laki dalam menyelesaikan kasus. Misalnya, polwan memiliki kelebihan dengan sentuhan kewanitaan dalam melaksanakan tugas dibandingkan polisi laki-laki. Polwan dianggap bekerja lebih detail, rapi, rinci, dan teliti serta terbiasa *multitasking* di pekerjaan domestik sehingga polwan

lebih mahir mengatasi banyak pekerjaan dibandingkan polisi laki-laki. Dalam hal ini, personil polisi khususnya polwan memerlukan kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well being*).

Kesejahteraan di tempat kerja bagi polwan sangat penting mengingat pekerjaan polwan bukan hanya sebagai Abdi Negara, melainkan mempunyai tugas lain sebagai seorang perempuan. Kesejahteraan yang didapat di tempat kerja mempengaruhi kinerja polwan. Kesejahteraan di tempat kerja bagi polwan merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi, seperti kebahagiaan, rasa puas, dan merasa dihargai akan membantu terlaksananya tugas-tugas organisasi dengan baik. Kesejahteraan di tempat kerja merupakan suatu pencapaian dalam diri individu yang membuat seseorang dapat merasakan perasaan positif atau bahagia guna mencapai kesempurnaan tujuan dalam diri individu, sehingga individu mampu menjadi manusia yang dapat berfungsi secara utuh.

Ada beberapa konsekuensi positif dari pegawai yang memiliki kesejahteraan di tempat kerja, baik dari segi pegawai itu sendiri maupun organisasi. Bagi pegawai, tentunya akan sehat, hidup seimbang dan memiliki kesejahteraan psikologi. Bagi organisasi, akan meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, menurunkan pengunduran diri, sehingga menjaga pegawai yang bertalenta (Black Dog Institute, 2018).

Work place well being menjadi penting untuk diteliti karena WWB bisa menjadi penyumbang utama terhadap peningkatan kinerja pada pegawai dan bisa menumbuhkan rasa *employee engagement* pada tenaga kerja (Schmidt, 2004). Hal ini sejalan dengan penelitian Erin yang dilakukan pada pelayanan kesehatan,

dimana dalam kerangka yang disusun sebagai disukusi, menyatakan bahwa hasil ini menjadikan WWB sebagai pondasi utama pelayanan kesehatan yang prima dari pelayanan kesehatan di Kanada (LMCC, 2007).

Kesejahteraan di tempat kerja dapat membuat pegawai merasa nyaman dan betah berada di organisasi (*employee engagement*). Dimana, *employee engagement* menciptakan komitmen lebih dari pegawai kepada organisasi. Jumlah pelanggaran yang dilakukan akan berkurang, pegawai akan loyal kepada organisasi karena adanya *employee engagement* di dalam organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wustari & Mangunwijaya (2010) ditemukan bahwa pada pegawai pada umumnya *work place well being* memiliki hubungan yang positif signifikan dengan *employee engagement*. Sementara itu WWB memberikan kontribusi yang sangat signifikan sebesar 80,3% pada kemunculan *employee engagement*.

Kesejahteraan di tempat kerja bagi pegawai sangat penting untuk membuat pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi, menikmati pekerjaannya dan tidak menutup kemungkinan dengan adanya kesejahteraan yang didapatkan di tempat kerja, maka pegawai akan merasa terikat penuh dengan organisasi serta melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bagaimana hubungan workplace well being dengan employee engagement. *Workplace well being* Kepemimpinan merupakan suatu variabel predikat yang dapat mempengaruhi *employee engagement* pegawai.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu:

Ha: Ada hubungan *workplace well being* dengan *employee engagement* pada personil polwan Polresta Banda Aceh

Ho: Tidak terdapat hubungan *workplace well being* dengan *employee engagement* pada personil polwan Polresta Banda Aceh

BAB III
METODE PENELITIAN



BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (X) : *Workplace Well Being*
2. Variabel Terikat (Y) : *Employee Engagement*

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional menurut Azwar (2010) adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Berikut adalah definisi operasional *workplace well being* dan *employee engagement*

1. *Workplace Well Being*

Menurut Page (2005) *workplace well being* atau kesejahteraan di tempat kerja berbeda didefinisikan sebagai rasa sejahtera yang dihasilkan dari kepuasan terhadap nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan. Peneliti akan mengukur *workplace well being* dengan menggunakan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Page (2005) meliputi: dimensi instrinsik dan dimensi ekstrinsik.

2. *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli & Bakker (2011) keterikatan kerja juga mengacu pada sebuah kondisi dimana seseorang memiliki pikiran yang positif sehingga ia

mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif, dan afektif dalam melakukan pekerjaannya. Keterikatan kerja juga dapat menggambarkan keterikatan seseorang dalam mencapai performa kinerja yang optimal. Peneliti akan mengukur *employee engagement* dengan menggunakan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh (Schaufeli & Bakker, 2011) meliputi; *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), *absorption* (menyatu).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok yang hendak dikenali dan digeneralisasikan dalam penelitian (Azwar, 2010). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian adalah personil Polwan di Polresta Banda Aceh yang berjumlah 116 orang (Polresta Banda Aceh, 2021).

2. Sampel

Sugiyono (2010) mengungkapkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Mengutip pendapat dari Arikunto (2005), apabila populasi kurang dari 100 orang maka diambil keseluruhannya, sehingga penelitian dikatakan sebagai penelitian populasi. Namun apabila jumlah populasinya lebih dari 100 orang maka sampel diambil sebesar 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.

Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 116 orang diambil dari Polresta Banda Aceh, akan tetapi karena populasi lebih dari 100 orang maka dilakukan pengambilan sampel. Perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin (Noor, 2011) dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% (0,05) yang diuraikan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Ket :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas kesalahan maksimal dalam pengambilan sampel yang telah ditetapkan (5%)

$$n = \frac{116}{1 + 116 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{116}{1 + 116 (0,0025)}$$

$$n = \frac{116}{1 + 0,29}$$

$$n = \frac{116}{1,29}$$

$$n = 89,92$$

$$n = 90$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 90 orang personil polwan di Polresta Banda Aceh. kemudian untuk subjek uji coba yaitu 30 orang dimana diambil dari total populasi. Penentuan sampel dipilih dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu

teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Pengambilan sampel secara acak ditentukan berdasarkan absensi personil polwan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala, subjek diminta untuk merespon sejumlah pernyataan yang sesuai dengan keadaan dirinya. Tujuannya adalah untuk mengungkap hal-hal yang sedang diteliti. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *workplace well being* dan *employee engagement*.

Penyekalaan yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban. Skala disajikan dalam bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Bobot penilaian untuk sebagaimana tertera pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Bobot Penilaian Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable*

No	Alternatif Jawaban	Pernyataan	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Sangat Setuju (SS)	4	1
2	Setuju (S)	3	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

1. Skala *Workplace Well Being*

Pengukuran *workplace well being* disusun oleh peneliti sendiri dengan mengacu pada dimensi beserta indikator yang dikemukakan oleh Page (2005) meliputi: dimensi intrinsik dan dimensi ekstrinsik. Jumlah aitem dalam skala ini

adalah 40 aitem, yang terdiri dari 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*.
Peneliti menjabarkannya dalam bentuk *blue print* skala *workplace well being* yang tertera dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Blue Print Skala Workplace Well Being Uji Coba

No	Dimensi	Indikator	Nomer Aitem		Jumlah	Bobot %
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Dimensi intrinsik	Tanggung jawab dalam bekerja	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19	22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 36, 38, 40	20	50%
		Makna pekerjaan				
		Kemandirian dalam pekerjaan				
		Penguasaan dan kemampuan kerja				
		Perasaan berprestasi dalam bekerja				
2	Dimensi ekstrinsik	Penggunaan waktu sebaik-baiknya	21, 23, 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 39	2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20	20	50%
		Kondisi kerja supervisi				
		Peluang emosi				
		Perlakuan terhadap kinerja yang baik				
		Perhargaan di tempat kerja				
		Upah				
		Keamanan kerja				
		Total				

2. Skala *Employee Engagement*

Pengukuran skala *employee engagement* disusun oleh penulis dengan mengacu pada dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2011) meliputi; *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), *absorption* (menyatu). Jumlah aitem dalam skala ini adalah 40 aitem, yang terdiri dari 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*. Peneliti menjabarkannya dalam bentuk *blue print employee engagement* yang tertera dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. *Blue Print Skala Employee Engagemen Uji Coba*

No	Dimensi	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot %
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	<i>Vigor</i>	Kesungguhan dalam mengerjakan pekerjaan	1, 3, 5, 7, 9, 11	30, 32, 34, 36, 38, 40	12	30%
		Keikhlasan dalam bekerja				
2	<i>Dedication</i>	Totalitas	13, 15, 17, 19, 21, 23, 25	16, 18, 20, 22, 24, 26, 28	14	35%
		Komitmen				
		Kepuasan yang dirasakan				
3	<i>Absorption</i>	Rasa bangga	27, 29, 31, 33, 35, 37, 39	2, 4, 6, 8, 10, 12, 14	14	35%
		Inspirasi				
		Merasa tertarik dengan pekerjaan				
Total			20	20	40	100%

E. Validitas dan Reliabilitas Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan validitas isi, yakni validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes berdasarkan analisis rasional atau *professional judgment* (Azwar, 2010).

Penelitian ini, yang menjadi panel ahli berkompeten atau *professional judgement* adalah dosen pembimbing. Pengujian validitas berdasarkan *professional judgement* maksudnya adalah menemukan jawaban sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur (Azwar, 2010).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur dikatakan reliabel bila alat ukur tersebut dalam beberapa kali pengukuran terhadap subjek yang sama mampu memberikan hasil yang relatif sama, dengan catatan aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Adapun uji reliabilitas alat tes atau skala dengan rumus *Alpha Cronbach* dan perhitungan menggunakan *SPSS 22.00 for Windows* (Azwar, 2010).

Pengujian reabilitas aitem terhadap alat ukur skala psikologi dilakukan apabila aitem-aitem yang telah diseleksi melalui analisis aitem. Rentang koefisien reabilitas ($r_{xx'}$) berkisar antara 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas (Azwar, 2010). Koefisien reliabilitas skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *Alpha Cronbach*.

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan untuk mengetahui hubungan *workplace well being* dengan *employee engagement* dengan menggunakan analisis korelasi. Sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian yaitu mencari hubungan, maka data yang diperoleh akan di uji terlebih dahulu dengan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linieritas yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Syarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorof Smirnov Test* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu *SPSS 22.00 for windows*. Kaidah yang digunakan untuk menyetujui normalitas sebaran data adalah jika signifikansi $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikansi $p < 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal (Sugiyono, 2012).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu *workplace well being* dan variabel terikat yaitu *employee engagement* memiliki hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai $p < 0,05$, tetapi jika $p > 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak linier. Untuk mengetahui kedua variabel mempunyai hubungan yang linier, maka penulis akan menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program *SPSS (Statistical Program for Special Science) 22.00 for windows* (Sugiyono, 2012).

2. Uji Hipotesis

a. Uji korelasi

Analisis data yang akan digunakan untuk mengetahui hipotesis hubungan antara variabel bebas yaitu *workplace well being* dan variabel terikat yaitu *employee engagement* adalah analisis korelasi *product moment* dari *Karl Pearson*

(Arikunto, 2012). Dalam menganalisis data, penulis akan menggunakan analisis korelasi *product moment* dari *Karl Pearson* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program SPSS 22.00 *for windows* dengan kriteria pengujian jika nilai $p < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya, Jika $p > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Dua variabel dikatakan berkorelasi positif apabila terjadi kenaikan variabel bebas yang diikuti dengan kenaikan nilai variabel terikat. Nilai koefisien korelasi positif berkisar antara 0 sampai 1. Sedangkan dua variabel dikatakan berkorelasi negatif apabila terjadi kenaikan nilai variabel bebas yang diikuti dengan penurunan nilai variabel terikat. Nilai koefisien korelasi negatif berkisar 0 sampai -1 (Wijaya, 2016).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah Penelitian

Orientasi kancah penelitian merupakan salah satu tahapan yang harus dilakukan sebelum melakukan penelitian. Hal ini bertujuan untuk mengenal kancah penelitian secara detail serta membantu peneliti agar dapat mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Untuk mendapatkan informasi tentang fenomena-fenomena permasalahan penelitian yang diperlukan, peneliti awalnya melakukan observasi dan wawancara yang mengacu pada sampel yang diinginkan. Penelitian dilaksanakan di wilayah hukum Polresta Banda Aceh yang bertempat di Jl. Cut Meutia, Kp. Baru, Kec. Baiturrahman Kota Banda Aceh.

Polresta Banda Aceh adalah jajaran dari Polda Aceh yang mampu menjadi pelindung, pengayom dan pelayanan masyarakat yang selalu dekat dan bersama rakyat, serta sebagai aparat penegak hukum yang Profesional dan Proporsional. Kepolisian Resor Kota Banda Aceh adalah badan pelaksanaan utama Polri pada tingkat kewilayahan yang berkedudukan langsung dibawah Kapolda. Organisasi Kepolisian Resor Kota Banda Aceh, disusun berdasarkan keputusan Kapolda Aceh Nomor: KEP/54/XII/2002, tanggal 17 Desember 2002 tentang Penyempurnaan pokok-pokok organisasi dan prosedur Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Aceh.

Polresta Banda Aceh bertugas menyelenggarakan tugas pokok Polri dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum dan pemberian perlindungan, pengayoman dan pelayan kepada masyarakat serta tugas-tugas Polri lain dalam daerah hukumnya, sesuai ketentuan hukum dan peraturan atau kebijakan yang berlaku dalam organisasi Polri.

1. Visi dan Misi Polresta Banda Aceh

a. Visi

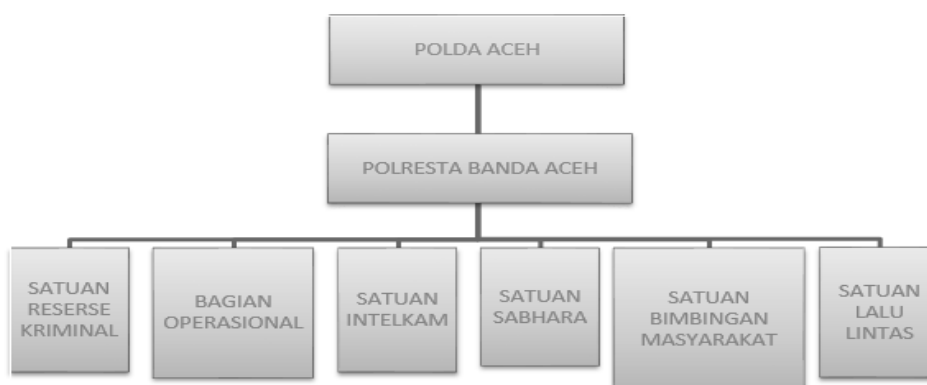
“Terwujudnya Postur Polri jajaran Sat Reskrim Polresta Banda Aceh yang profesional, bermoral dan modern sebagai pelindung, pengayom dan pelayanan masyarakat yang terpercaya dalam memelihara kamtibmas dan penegakan hukum di wilayah Kota Banda Aceh”.

b. Misi

- 1) Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah, tanggap/responsif dan tidak diskriminatif agar masyarakat bebas dari segala bentuk gangguan fisik dan psikis
- 2) Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat sepanjang waktu diseluruh wilayah serta memfasilitasi keikutsertaan masyarakat dalam memelihara Kamtibmas dilingkungan masing-masing
- 3) Memelihara Keamanan, Keteriban dan kelancaran Lalu Lintas untuk menjamin keselamatan dan kelancaran arus orang dan barang
- 4) Mengembangkan Perpolisian Masyarakat (*Community Policing*) yang berbasis pada masyarakat patuh hukum

- 5) Menegakan hukum secara professional, objektif, proporsional, transparan dan akuntabel untuk menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan
- 6) Mengelola secara professional, transparan, akuntabel dan modern seluruh sumber daya polri guna mendukung operasional tugas malam jajaran Satuan Fungsi Reserse Kriminal Polresta Banda Aceh.
- 7) Mendukung upaya Pemerintah Daerah kota Banda Aceh dalam pelaksanaan pembangunan.

2. Struktur Organisasi



Gambar 1. Struktur Organisasi Polresta Banda Aceh

B. Persiapan Penelitian

Persiapan tahap awal yang dilakukan sebelum penelitian adalah peneliti diharuskan untuk melakukan persiapan-persiapan secara matang agar terhindar dari kesalahan yang tidak diinginkan. Persiapan tersebut dimulai dari penyusunan alat ukur, pengurusan surat izin penelitian, sampai proses penelitian. Selain itu keuntungan dari persiapan penelitian adalah untuk memudahkan peneliti didalam

penerapan ataupun penyebaran instrumen penelitian sehingga instrumen yang diperoleh mempunyai tingkat kesahihan yang dapat dipercaya.

1. Pengurusan Surat Izin Penelitian

Peneliti memperoleh izin melakukan penelitian yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan nomor surat 299/UM.M₆/F/2022 pada tanggal 15 Agustus 2022. Surat tersebut ditunjukkan kepada Kapolresta Banda Aceh. Kemudian pada tanggal 18 Agustus 2022 Kapolresta Banda Aceh mengeluarkan surat izin untuk melaksanakan penelitian dengan nomor surat B/76/VIII/HUK.6.6./2022/Bag SDM.

2. Penyusunan Alat Ukur

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua alat ukur dengan skala *Likert* yaitu skala *workplace well being* dan *employee engagement*. Adapun skala *workplace well being* yang digunakan dalam penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Page (2005) meliputi: dimensi instrinsik dan dimensi ekstrinsik terdiri dari 40 aitem.

Sedangkan skala *employee engagement* yang digunakan dalam penelitian ini juga disusun oleh peneliti dengan menggunakan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2011) meliputi; *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), *absorption* (menyatu), dimana terdiri dari 40 aitem.

C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 28 Juli sampai dengan 16 Agustus 2022. Sebelumnya peneliti melakukan uji coba skala terlebih dahulu kepada 30

orang subjek. Penyebaran skala dilakukan dengan menggunakan aplikasi *google forms* dan menyebarkan melalui group *whatsapp*. Tata caranya yaitu, ada beberapa subjek penelitian yang mendapat kesempatan yang sama untuk menjadi subjek uji coba dan subjek penelitian. Hal ini dilakukan karena waktu penelitian yang terbatas.

Selanjutnya, peneliti membagikan skala kepada subjek penelitian yaitu sejumlah 90 orang dengan menggunakan aplikasi *google forms* kepada sampel. Setelah uji coba dan penelitian, peneliti menganalisis data *try out* dengan menggunakan aplikasi komputer yaitu program SPSS (*Statistical Program for Special Science*) 22.0 for Windows. Hasil analisis uji coba yang diperoleh, yaitu dari 40 aitem *workplace well being* yang disebarkan kepada subjek penelitian hanya 32 aitem yang valid. Sedangkan skala *employee engagement* dari 40 aitem disebarkan hanya 27 aitem yang valid.

D. Hasil Analisa Data Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Validitas Uji Coba

Uji validitas dilakukan oleh peneliti terlebih dahulu sebelum peneliti melakukan uji coba, hal tersebut dilakukan untuk mengetahui kelayakan suatu aitem. Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan yaitu validitas isi dengan cara melihat aitem-aitem tersebut telah ditulis sesuai dengan *blue print* atau sesuai dengan domain ukur yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu taraf toleransi dibawah 0,3 (Azwar, 2010).

Pengujian validitas isi tersebut menggunakan analisis rasional yang dilakukan oleh ahli yang berkompeten *expert judgement* yaitu dosen pembimbing. Saat pemeriksaan kelayakan semua aitem, dosen pembimbing menyarankan untuk memperbaiki beberapa aitem yang kurang baik. Setelah peneliti memperbaiki aitem-aitem tersebut, dosen pembimbing menyatakan bahwa semua aitem pernyataan kedua variabel valid dan bisa dilanjutkan melakukan uji coba untuk melihat diskriminasi aitem yang tidak valid dan siap pakai sehingga dapat dilakukan penelitian.

b. Diskriminasi Aitem Uji Coba

Diskriminasi aitem dilakukan untuk melihat aitem gugur dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* di bawah taraf ketentuan (0,3) dan aitem valid dalam penelitian di atas taraf ketentuan (0,3). Berdasarkan hasil analisis aitem valid yang layak pakai pada skala *workplace well being* sebanyak 32 aitem dan yang gugur sebanyak 8 aitem yaitu aitem 9, 16, 19, 27, 31, 34, 38 dan 39. Hasil analisis data aitem skala *workplace well being* dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Diskriminasi Aitem Skala *Workplace Well Being* Sesudah Uji Coba

No	Dimensi	Indikator	Nomer Aitem		Jumlah	Bobot %
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Dimensi instrinsik	Tanggung jawab dalam bekerja	1, 3, 5, 7, <u>9</u> , 11, 13, 15, 17, <u>19</u>	22, 24, 26, 28, 30, 32, <u>34</u> , 36, <u>38</u> , 40	20	50%
		Makna pekerjaan				
		Kemandirian dalam pekerjaan				
		Penguasaan dan kemampuan kerja				
		Perasaan berprestasi dalam bekerja				
2	Dimensi ekstrinsik	Penggunaan waktu sebaik-baiknya	21, 23, 25, <u>27</u> , 29, <u>31</u> , 33, 35, 37, <u>39</u>	2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, <u>16</u> , 18, 20	20	50%
		Kondisi kerja				
		supervisi				
		Peluang emosi				
		Perlakuan terhadap kinerja yang baik				
		Perhargaan di tempat kerja				
		Upah				
		Keamanan kerja				
Total			20	20	40	100%

Ket: Dihitamkan dan garis bawah tidak valid

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2022)

Tabel 5. Hasil Analisis Aitem *Workplace Well Being* Sesudah Aitem tidak Valid dibuang

No	Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah
			Valid	Gugur	
1	Dimensi instrinsik	Tanggung jawab dalam bekerja	16	4	20
		Makna pekerjaan			
		Kemandirian dalam pekerjaan			
		Penguasaan dan kemampuan kerja			
		Perasaan berprestasi dalam bekerja			
2	Dimensi ekstrinsik	Penggunaan waktu sebaik-baiknya	16	4	20
		Kondisi kerja			
		supervisi			
		Peluang emosi			
		Perlakuan terhadap kinerja yang baik			
		Perhargaan di tempat kerja			
		Upah			
		Keamanan kerja			
Total			32	8	40

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2022)

Sedangkan diskriminasi aitem untuk skala *employee engagement* yang valid berdasarkan hasil analisis uji coba, aitem yang valid sebanyak 27 aitem dan 13 aitem yang gugur yaitu aitem 1, 9, 15, 16, 22, 31, 33, 34, 36, 37, 38, 39, dan 40. Untuk lebih jelasnya, hasil analisis aitem dijabarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Diskriminasi Aitem Skala *Empolyee Engagement* Sesudah Uji Coba

No	Dimensi	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot %
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	<i>Vigor</i>	Kesungguhan dalam mengerjakan pekerjaan	<u>1</u> , 3, 5, 7, <u>9</u> , 11	30, 32, <u>34</u> , <u>36</u> , <u>38</u> , <u>40</u>	12	30%
		Keikhlasan dalam bekerja				
2	<i>Dedication</i>	Totalitas	13, <u>15</u> , 17, 19, 21, 23, 25	<u>16</u> , 18, 20, <u>22</u> , 24, 26, 28	14	35%
		Komitmen				
		Kepuasan yang dirasakan				
3	<i>Absorption</i>	Rasa bangga	27, 29, <u>31</u> , <u>33</u> , 35, <u>37</u> , <u>39</u>	2, 4, 6, 8, 10, 12, 14	14	35%
		Inspirasi				
		Merasa tertarik dengan pekerjaan				
Total			20	20	40	100%

Ket: Dihitamkan dan garis bawah tidak valid
 Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2022)

Tabel 7. Hasil Analisis Aitem *Employee Engagement* Sesudah Aitem tidak Valid Dibuang

No	Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah
			Valid	Gugur	
1	<i>Vigor</i>	Kesungguhan dalam mengerjakan pekerjaan	6	6	12
		Keikhlasan dalam bekerja			
2	<i>Dedication</i>	Totalitas	11	3	14
		Komitmen			
		Kepuasan yang dirasakan			
3	<i>Absorption</i>	Rasa bangga	10	4	14
		Inspirasi			
		Merasa tertarik dengan pekerjaan			
Total			27	13	40

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2022)

c. Reliabilitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *formula alpha cronbach* untuk melihat reliabilitas skala *workplace well being* dan *employee engagement*. Hasil *workplace well being* sebelum aitem yang tidak valid dibuang yaitu 0,909 dari 40 aitem. Setelah aitem yang tidak valid dibuang reliabilitas skala *workplace well being* menjadi 0,930 dari 32 aitem tersisa.

Sedangkan reliabilitas skala *employee engagement* sebelum aitem yang tidak valid dibuang yaitu 0,840 dari 40 aitem. Setelah aitem tidak valid dibuang reliabilitas skala *employee engagement* menjadi 0,936 dari 27 aitem tersisa. Untuk lebih jelasnya, peneliti menjabarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Workplace Well Being dan Employee Engagement

Skala	Formula Alpha Cronbach	Jumlah Aitem
Sebelum aitem tidak valid dibuang		
<i>Workplace well being</i>	0,909	40
<i>Employee engagement</i>	0,840	40
Sesudah aitem tidak valid dibuang		
<i>Workplace well being</i>	0,930	32
<i>Employee engagement</i>	0,936	27

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2022)

2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

a. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini polwan Polresta Banda Aceh yang dipilih dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Dimana, pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 116 orang, maka pengambilan sampel ditentukan oleh peneliti dengan menggunakan

rumus Slovin dengan tingkat toleransi sebesar 5% yaitu didapatkan 90 orang personil yang dijadikan sampel penelitian. Alasan penentuan sampel dikarenakan keterbatasan waktu untuk penelitian.

b. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Untuk lebih jelasnya, peneliti menjabarkannya dalam tabel berikut ini:

Tabel 9. Deskripsi Data Penelitian

		Statistics	
		<i>Workplace Well Being</i>	<i>Employee Engagement</i>
N	Valid	90	90
	Missing	0	0
Mean		103.87	85.44
Std. Deviation		12.652	10.142
Minimum		73	64
Maximum		128	108
Sum		9348	7690

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2022)

Kategori skor *workplace well being* dan *employee engagement* polwan Polresta Banda Aceh dibagi kedalam tiga kategori rendah, sedang dan tinggi. Untuk menentukan ketiga kategori tersebut, peneliti menggunakan rumus (Azwar, 2010), yaitu sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = X < (\bar{X} - 1.SD)$$

$$\text{Sedang} = X < (\bar{X} - 1.SD) \leq X < (\bar{X} + 1.SD)$$

$$\text{Tinggi} = (\bar{X} + 1.SD) \leq X$$

1) Workplace well being

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < 104 - 1.13) \\ &= X < 91 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= (104 - 1.13) \leq X (91 + 1.13) \\ &= 91 \leq X 104 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= (91 + 1.13) \leq X \\ &= 104 \leq X \end{aligned}$$

2) Employee engagement

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < (85 - 1.10) \\ &= X < 75 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= (85 - 1.10) \leq X (75 + 1.10) \\ &= 75 \leq X 85 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= (75 + 1.10) \leq X \\ &= 85 \leq X \end{aligned}$$

Berdasarkan deskripsi di atas, maka rentang frekuensi deskripsi data penelitian *workplace well being* diperoleh rendah (73-90), sedang (91-103) dan tinggi (104-128). Sedangkan untuk *employee engagement* diperoleh nilai rendah (64-74), sedang (75-84) dan tinggi (85-108). Hasil kategorisasi data penelitian dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Kategori Data Penelitian

Variabel	Rentang Frekuensi Persentase Data Penelitian			Total
	Rendah (73-90)	Sedang (91-103)	Tinggi (104-128)	
<i>Workplace well being</i>	14 (15%)	25 (28%)	51 (57%)	90
<i>Employee engagement</i>	14 (15%)	26 (29%)	50 (56%)	90

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2022)

Berdasarkan penjabaran tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 90 orang polwan Polresta Banda Aceh yang diteliti, mayoritas memiliki *workplace well being* dan *employee engagement* yang tinggi. Frekuensi *workplace well being* tinggi didapatkan 51 orang atau 57%, untuk sedang 25 orang atau 28%, dan rendah 14 orang atau 15%. Sedangkan frekuensi *employee engagement* tinggi didapatkan 50 orang atau 56%, sedang 26 orang atau 29%, dan rendah 14 orang atau 15%.

3. Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi terhadap data penelitian. Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program SPSS 22.0 for Windows. Kaidah yang digunakan untuk menyetujui uji normalitas data adalah jika signifikansi $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika

signifikansi $p < 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal. Peneliti menjabarkan hasil uji normalitas dalam tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Analisis Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov Smirnov Test</i>	Sig (p)	Keterangan
<i>Workplace well being</i>	0,672	0,757	Normal
<i>Employee engagement</i>	0,629	0,824	Normal

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas variabel *workplace well being* menunjukkan nilai *Kolmogorov Smirnov Test* 0,672 dengan nilai signifikansi atau nilai p 0,757 $>$ 0,05 yang artinya data berdistribusi normal. Begitu juga dengan hasil uji normalitas variabel *employee engagement* dengan nilai *Kolmogorov Smirnov Test* 0,629 dan nilai signifikansi p 0,824 $>$ 0,05 yang artinya data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan *workplace well being* dengan *employee engagement* pada polwan Polresta Banda Aceh memiliki hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai $p < 0,05$, tetapi jika nilai $p > 0,05$ maka hubungan diantara kedua variabel tidak linier. Untuk melihat uji linieritas, peneliti menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan program SPSS versi 22.0 for Windows. Peneliti menjabarkan hasil uji linieritas dalam tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Analisis Uji Linearitas

Variabel	Nilai F	Sig (p)	Keterangan
<i>Workplace well being</i>	56,285	0,000	Linear
<i>Employee engagement</i>			

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji linieritas pada kedua variabel menunjukkan nilai F sebesar 56,285 dengan nilai signifikansi P 0,000 atau $p < 0,05$ yang artinya bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linier.

4. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi terpenuhi, selanjutnya peneliti melakukan hipotesis yaitu dengan analisis uji korelasi *product moment* dari *Karl Pearson*, dimana untuk mengetahui hubungan kedua variabel dalam penelitian ini. Peneliti menjabarkan hasil analisis uji korelasi dalam tabel berikut ini:

Tabel 13. Hasil Analisis Uji Korelasi Correlations

		<i>Workplace Well Being</i>	<i>Employee Engagement</i>
<i>Workplace Well Being</i>	Pearson Correlation	1	.640**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	90	90
<i>Employee Engagement</i>	Pearson Correlation	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2022)

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa ada hubungan *workplace well being* dengan *employee engagement* dari nilai sig 0,000 $p < 0,05$. Karena hasil signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan ada hubungan

antara *workplace well being* dengan *employee engagement*. Selanjutnya, karena hasil nilai r bernilai positif (+) yaitu sebesar 0,640, maka dapat disimpulkan ada hubungan signifikan antara *workplace well being* dengan *employee engagement* secara positif.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dari tabel uji hipotesis di atas menunjukkan nilai *pearson correlation* sebesar 0,640, karena nilai r bernilai (+) maka kedua variabel berkorelasi positif, dimana semakin tinggi *workplace well being* maka semakin tinggi *employee engagement* polwan. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, maka telah memenuhi uji hipotesis. Berdasarkan hasil di atas maka dapat disimpulkan ada hubungan sangat signifikan antara *workplace well being* (X) dengan *employee engagement* (Y) pada polwan Polresta Banda Aceh secara positif.

Astuti (2014), bahwa polisi wanita adalah polisi yang unik dan penuh tantangan karena terkandung dua makna berlawanan secara sosial dan budaya. Namun, karakter polwan dianggap menguntungkan pihak kepolisian dalam hal kedisiplinan dibandingkan dengan polisi laki-laki dalam menyelesaikan kasus. Misalnya, polwan memiliki kelebihan dengan sentuhan kewanitaan dalam melaksanakan tugas dibandingkan polisi laki-laki. Polwan dianggap bekerja lebih detail, rapi, rinci, dan teliti serta terbiasa *multitasking* di pekerjaan domestik sehingga polwan lebih mahir mengatasi banyak pekerjaan dibandingkan polisi laki-laki.

Hasil temuan peneliti juga menunjukkan sikap positif yang dimiliki oleh polwan Polresta Banda Aceh yaitu banyak polwan yang bertalenta, memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta banyak penghargaan yang diraih oleh Polresta Banda Aceh. Hal ini ditunjukkan karena keterikatan polwan yang benar-benar menyukai organisasi serta menikmati pekerjaannya. *Workplace well being* yang disarankan oleh polwan Polresta Banda Aceh saat ini bisa dikatakan sejahtera. Polwan merasa terikat dan benar-benar menjadi bagian dari organisasi sehingga polwan memiliki sikap terikat secara penuh dengan organisasi (*employee engagement*).

Hasil temuan di atas juga didukung hasil kategorisasi penelitian dari 90 orang polwan yang diteliti mayoritas memiliki *workplace well being* dan *employee engagement* yang tinggi dimana 50 orang atau 57% berada pada kategori tinggi. Kategorisasi tinggi disebabkan polwan merasa positif, mampu mencapai atau mendekati titik optimal dari segi fisik, mental, emosional, maupun sosial, sehingga memiliki implikasi yang positif untuk diri sendiri, keluarga, komunitas, organisasi, serta masyarakat pada umumnya.

Penyebab *employee engagement* karena adanya pemberian upah yang sudah diatur dalam undang-undang, tentunya setiap kebutuhan polwan sudah terpenuhi dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan rasa sejahtera ditempat kerja. Dimana rasa sejahtera yang dimiliki oleh polwan inilah yang menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Wustari & Mangunwijaya (2010) ditemukan bahwa pada pegawai pada umumnya *work place well being* memiliki

hubungan yang positif signifikan dengan *employee engagement*. Sementara itu WWB memberikan kontribusi yang sangat signifikan sebesar 80,3% pada kemunculan *employee engagement*. *Workplace well being* menjadi penting untuk diteliti karena WWB bisa menjadi penyumbang utama terhadap peningkatan kinerja pada pegawai dan bisa menumbuhkan rasa *employee engagement* pada tenaga kerja.

Lingkungan Polresta Banda Aceh menerapkan sistem peraturan dengan jelas. Setiap personil harus patuh terhadap aturan Polri yang berlaku. Adanya aturan yang berlaku tidak ada celah untuk setiap prajurit melakukan kesalahan karena jika melanggar konsekuensi yang diterima akan segera diberikan tanpa ada dispensasi baik itu polwan. Adanya sistem aturan seperti ini tentunya dapat menciptakan rasa memiliki pada polwan, sehingga personil dapat bekerja maksimal memiliki rasa sejahtera di tempat kerja.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan adanya hubungan positif sangat signifikan antara *workplace well being* (X) dengan *employee engagement* (Y) pada polwan Polresta Banda Aceh. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan semakin tinggi *workplace well being*, maka semakin tinggi pula *employee engagement* polwan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan hubungan variabel *workplace well being* dan *employee engagement* menunjukkan arah positif dan sangat kuat dilihat dari nilai koefisien korelasi $r = 0,640$. Terdapat hubungan signifikan antara *workplace well being* dengan *employee engagement* pada personil polwan Polresta Banda Aceh, dimana nilai signifikan $p = 0,000$.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Personil Polwan

Bagi personil khususnya polwan agar dapat bekerja secara profesional walaupun tugas perempuan menjadi dua peran. Namun pekerjaan yang dipilih saat ini merupakan cita-cita dan keinginan masing-masing personil, sebaiknya sikap rasa memiliki terhadap organisasi semakin di tumbuhkan agar mampu menciptakan rasa sejahtera dalam diri dan mampu menjalankan tugas dengan ikhlas. Polwan juga menjadi bagian dari polisi dan dapat menjadi contoh bagi masyarakat dan merupakan garda terdepan dalam mengayomi, melindungi, dan memberantas tindak kriminal. Jika anggota polri dapat melaksanakan tugas dengan baik,

masyarakat akan memberikan penilaian positif dan menaruh kepercayaan kepada anggota polri.

2. Bagi Pimpinan/Komandan

Saran lain juga diberikan agar pimpinan dapat memberikan tugas dan tanggung jawab secara jelas kepada personil, agar personil merasa mempunyai tanggung jawab yang harus dilaksanakan dan juga dapat mengantisipasi personil yang berpotensi melanggar kode etik polri. Hal ini guna menjaga nama baik Kepolisian dimata masyarakat dalam hal penegakan hukum.

3. Peneliti Selanjutnya

Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan agar memperhatikan populasi yang digunakan dalam penelitian. Sebaiknya, peneliti selanjutnya meneliti dengan variabel lain atau dengan metode wawancara dan observasi agar hasil yang diperoleh lebih mendalam, juga pengambilan sampel dari Satuan Wilayah Kepolisian lain. Supaya tidak ada kesamaan sampel penelitian dan tujuannya untuk membandingkan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2005). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahri, S. (2016). Kabid propam periksa kelengkapan dinas polwan polda aceh. <http://tribratanewsaceh.com/kabid-propam-periksa-kelengkapan-dinas-polwan-polda-aceh/>. Diakses pada tanggal 02 Desember 2021.
- Bakker, A & Demerouti, A. (2007). The job demands resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 4. No, 2. Hal. 309-328
- Bakker, A.. (2010). *Work engagement : a handbook of theory and research*. New York: Psychology Press.
- Compton, W. C. (2005). *An introduction to positive psychology*. USA: Thomson Learning, Inc.
- Danna, K., dan R.W. Griffin. (1999). Health and well-being in the workplace : A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*. Vol. 25, No.3
- Febriansyah & Ginting. (2019). *Tujuh dimensi employee engagement*. Bandung: Prenada.
- Gibson, M. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga
- Harter, J. K. (2002). Business-unitlevel relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. Vol.87: Hal. 268-79
- Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement andis engagement at work. *Academy of Management Journal*. Vol 33, pp 692724.
- Kourdi, J. (2009). *100 Great business ideas*. Singapore: Marshall Cavendish.
- Kun, A. (2017). Development of the work-related on well being questionnaire based on seligman's PERMA model. *Periodeca Polytechnica Social and Management Sciences*. Vol. 6, No. 1
- Macey, W.H & Schneider, B. (2008). The Meaning Of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*. Vol. 1. No, 1.

- Oishi, S., & Lucas, R. E. (2015). National accounts of subjective well-being. *American Psychologist*, 70(3), 234–242.
- Page, K. M. (2005). *Subjective well-being in the workplace*. Deakin University.
- Saraswati & Lie, D. (2018). Work engagement and turnover intention: the moderating effect of organizational justice. *advances in social science, Education and Humanities Research*. Vol. 570, No. 1.
- Sembiring, J. (2014). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capitas center PT. Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol. 14, No. 1.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2011) An evidence-based model of work engagement. *Journal Current Directions in Psychological Science*, 20(4).
- Schmidt, F. (2004). *Workplace well-being in the public sector- a review of the literature and the road a head*. Public Service Human Resources Management Agency of Canada. Ottawa : PSHRMA
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Umami, F. (2014). Pengaruh workplace well-being terhadap kinerja guru SD. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*. Vol. 6, No. 1.
- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 2 tahun 2002 pasal 1 tentang kepolisian negara republik Indonesia*. (2002). Jakarta: Sekretaris Negara RI.
- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003, tentang ketenagakerjaan*. (2003). Jakarta: Presiden RI.
- White, B. (2011). *Employee engagement report 2011*. New Jersey

LAMPIRAN



SKALA WORKPLACE WELL BEING

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya mengoreksi ulang hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan sebelum diserahkan kepada atasan				
2	Saya merasa penempatan personil polwan belum sesuai dengan kompetensi yang dimiliki				
3	Saya bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang tertunda				
4	Saya merasa jarang mendapatkan apresiasi jika berhasil melaksanakan tugas dengan baik				
5	Saya memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dalam melaksanakan kerja, karena waktu tidak bisa diulang				
6	Saya belum mendapatkan kesempatan untuk pembinaan karir melalui program melanjutkan pendidikan				
7	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta bantuan dari orang lain				
8	Saya merasa kondisi kerja saat ini tidak nyaman				
9	Saya berusaha mencari ide-ide baru demi memudahkan pekerjaan saya				
10	Saya merasa pelatihan terkait keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan belum berjalan dengan baik				
11	Saya akan melaksanakan suatu pekerjaan dengan teliti sesuai dengan arahan dari atasan				
12	Terkadang instansi tidak mampu menyediakan semua sarana dan prasarana yang saya butuhkan				
13	Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, saya berusaha menyiapkan segala keperluan untuk kerja demi memudahkan saya				
14	Menurut saya, upah bagi golongan rendah terlalu banyak pemotongan				
15	Saya bekerja sungguh-sungguh agar bisa meraih prestasi				
16	Upah kerja yang saya dapatkan belum sesuai dengan harapan				
17	Saya berusaha menjaga nama baik instansi dengan mentaati segala peraturan yang berlaku				
18	Saya merasa tidak mendapat dukungan dari atasan untuk meningkatkan performa kerja				
19	Instansi memberikan peluang kepada saya melanjutkan pendidikan untuk mengembangkan karir				
20	Saya dan personil polwan lain tidak mendapatkan praktik pelaksanaan tugas dari atasan				

21	Saya merasa penempatan polwan sudah sesuai dengan kompetensi masing-masing				
22	Saya jarang mengkoreksi ulang hasil kerja yang telah saya selesaikan				
23	Instansi memberikan penghargaan kepada personil yang berprestasi sesuai dengan peraturan yang ada				
24	Saya lebih memilih menyelesaikan pekerjaan tertunda pada hari-hari lain daripada harus lembur				
25	Setiap polwan diberikan kesempatan untuk pembinaan karir melalui program melanjutkan pendidikan				
26	Terkadang saya bermalas-malasan dalam melaksanakan tugas				
27	Kondisi kerja yang nyaman mampu membuat saya semangat melaksanakan tugas				
28	Jika saya merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan, saya meminta bantuan rekan kerja				
29	Instansi memberikan pelatihan terkait keselamatan dan kesehatan kerja kepada personil polwan				
30	Saya tidak mampu meemukan ide-ide yang bagus untuk pekerjaan				
31	Instansi menyediakan sarana dan prasarana yang memadai agar prajurit nyaman dalam bekerja				
32	Terkadang saya merasa kurang paham arahan dari atasan terkait suatu pekerjaan				
33	Upah yang diberikan sudah sesuai dengan kepangkatan atau golongan				
34	Saya tidak menyiapkan pelengkapan kerja, melainkan menunggu diberikan oleh instansi				
35	Upah kerja yang diberikan kepada saya sesuai dengan harapan dan cukup memenuhi kebutuhan saya				
36	Bagi saya berkerja biasa-biasa saja dan sesuai perintah saja sudah cukup				
37	Atasan memberikan trik dan tips kepada saya agar dapat meningkatkan performa kerja yang lebih baik				
38	Saya pernah beberapa kali melanggar peraturan instansi				
39	Atasan langsung mempraktikkan tata cara pelaksanaan tugas agar mudah dipahami oleh personil				
40	Saya merasa sulit mengembangkan karir karena tidak mendapatkan peluang untuk melanjutkan pendidikan				

SKALA EMPLOYEE ENGAGEMENT

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya akan bekerja secara baik bahkan melebihi deskripsi tugas karena ada posisi yang lebih tinggi ingin saya raih				
2	Saya merasa puas walaupun kinerja saya dianggap biasa oleh orang lain				
3	Karena cita-cita saya menjadi polwan, maka saya akan melakukan tugas dengan rasa cinta dan siap menerima tugas sesulit apapun yang diperintahkan				
4	Terkadang saya mudah putus asa dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit				
5	Selain diri saya sendiri, ada keluarga yang menjadi alasan saya bersemangat dalam bekerja				
6	Saya merasa atasan tidak mampu menginspirasi saya				
7	Seberat apapun rintangan yang saya hadapi dalam pekerja, saya akan melaksanakan dengan sepenuh hati				
8	terkadang ada beberapa kebijakan organisasi yang tidak bisa saya terima				
9	Saya berusaha sekuat tenaga untuk memberikan yang terbaik pada instansi				
10	saya berusaha meminta tugas yang ringan-ringan saja kepada atasan				
11	Saya berusaha belajar dari pengalaman sebelumnya, agar tidak melakukan kesalahan untuk kedepannya				
12	jika ada orang lain yang menjelekan instansi, saya lebih memilih diam saja				
13	Saya akan tetap menjaga nama baik instansi agar orang lain merasa bangga dengan polisi				
14	saya meras kurang kreatif dalam melaksanakan tugas				
15	Saya akan berusaha semaksimal mungkin memberikan yang terbaik untuk instansi khususnya Polresta Banda Aceh				
16	Jika orang lain mengataka hal buruk tentang polisi, saya tidak menghiraukannya				
17	Saya merasa bangga menjadi bagian dari Polresta Banda Aceh				
18	Bekerja dengan sungguh-sungguh tidak membuat saya mendapatkan posisi yang lebih baik				
19	Saya akan mendukung penuh dan menjalankan setiap kebijakan-kebijakan yang ada di Polresta Banda Aceh				
20	Terkadang saya belum merasakan adanya				

	penghargaan yang diberikan kepada saya atas jerih payah yang saya lakukan untuk instansi				
21	Saya lebih mempertahankan pekerjaan saya saat ini daripada mencari pekerjaan lain				
22	Saya merasa ada beberapa kebijakan instansi yang tidak bisa saya terima				
23	Saya merasa rugi jika meninggalkan organisasi ini				
24	Jika diizinkan, saya lebih memilih pindah ke divisi kerja lain				
25	Seberat apapun jenis pekerjaan yang diberikan kepada saya, saya akan melaksanakannya dengan baik				
26	Jika ada pekerjaan yang lebih menguntungkan, saya bersedia berkerja di tempat lain				
27	Saya merasa atasan begitu menginspirasi setiap personil Polresta Banda Aceh				
28	Saya tidak mampu melaksanakan pekerjaan berat yang diberikan kepada saya				
29	Rasa bangga menjadi bagian dari instansi, membuat saya mampu mendedikasikan diri sepenuhnya untuk instansi				
30	Saya tidak ingin posisi yang lebih tinggi, bagi saya posisi saat ini sudah cukup bagi saya				
31	Saya berusaha untuk menciptakan hal-hal yang kreatif untuk penunjang kerja instansi				
32	Saya menolak jika diberikan tugas yang berat oleh atasan				
33	Jika diberikan tugas yang berat saya merasa tertantang untuk melaksanakannya				
34	Terkadang saya kurang bersemangat dalam bekerja				
35	Saya akan mendukung penuh dan menjaga setiap kebijakan-kebijakan organisasi				
36	Jika pekerjaan yang saya laksanakan banyak rintangan, saya akan berhenti melaksanakannya				
37	Saya tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit				
38	Saya melaksanakan tugas hanya semampu saya saja dan tidak melebih-lebihkan				
39	Saya merasa tidak puas jika kinerja saya dianggap biasa				
40	Terkadang saya sering melakukan kesalahan yang sama				

SKALA PENELITIAN

NAMA (Inisial) :
USIA :
JENIS KELAMIN :
SATUAN KERJA :
PANGKAT/GOLOGAN :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

7. Sebelum mengisi daftar pernyataan, saudara/i dimohon untuk mengisi data responden secara lengkap dan benar untuk keabsahan pengisian kuesioner penelitian ini.
8. Mohon bantuan dan kesediaan saudara/i untuk menjawab pernyataan dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia, yang dianggap paling sesuai dengan keadaan saudara/i.
9. Masing-masing pernyataan disediakan 4 alternatif jawaban, yaitu:

S	= Setuju	TS	= Tidak Setuju
SS	= Sangat Setuju	STS	= Sangat Tidak Setuju
10. Apabila ada pembatalan dari jawaban semula, maka jawaban yang pertama disilangkan dengan tanda silang (X) kemudian beri tanda *checklist* (√) pada jawaban baru.
11. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan akademis, setiap data dan jawaban yang saudara/i berikan akan dirahasiakan dan tidak akan dipublikasikan.
12. Mohon untuk menjawab seluruh pertanyaan/pernyataan dan kemudian periksa kembali agar tidak ada pengisian yang terlewat.
Contoh pengisian:

SKALA WORKPLACE WELL BEING

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya mengoreksi ulang hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan sebelum diserahkan kepada atasan				
2	Saya merasa penempatan personil polwan belum sesuai dengan kompetensi yang dimiliki				
3	Saya bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang tertunda				
4	Saya merasa jarang mendapatkan apresiasi jika berhasil melaksanakan tugas dengan baik				
5	Saya memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dalam melaksanakan kerja, karena waktu tidak bisa diulang				
6	Saya belum mendapatkan kesempatan untuk pembinaan karir melalui program melanjutkan pendidikan				
7	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta bantuan dari orang lain				
8	Saya merasa kondisi kerja saat ini tidak nyaman				
9	Saya merasa pelatihan terkait keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan belum berjalan dengan baik				
10	Saya akan melaksanakan suatu pekerjaan dengan teliti sesuai dengan arahan dari atasan				
11	Terkadang instansi tidak mampu menyediakan semua sarana dan prasarana yang saya butuhkan				
12	Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, saya berusaha menyiapkan segala keperluan untuk kerja demi memudahkan saya				
13	Menurut saya, upah bagi golongan rendah terlalu banyak pemotongan				
14	Saya bekerja sungguh-sungguh agar bisa meraih prestasi				
15	Saya berusaha menjaga nama baik instansi dengan mentaati segala peraturan yang berlaku				
16	Saya merasa tidak mendapat dukungan dari atasan untuk meningkatkan performa kerja				
17	Saya dan personil polwan lain tidak mendapatkan praktik pelaksanaan tugas dari atasan				
18	Saya merasa penempatan polwan sudah sesuai dengan kompetensi masing-masing				
19	Saya jarang mengoreksi ulang hasil kerja yang telah saya selesaikan				
20	Instansi memberikan penghargaan kepada personil yang berprestasi sesuai dengan peraturan yang ada				

21	Saya lebih memilih menyelesaikan pekerjaan tertunda pada hari-hari lain daripada harus lembur				
22	Setiap polwan diberikan kesempatan untuk pembinaan karir melalui program melanjutkan pendidikan				
23	Terkadang saya bermalas-malasan dalam melaksanakan tugas				
24	Jika saya merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan, saya meminta bantuan rekan kerja				
25	Intansi memberikan pelatihan terkait keselamatan dan kesehatan kerja kepada personil polwan				
26	Saya tidak mampu meemukan ide-ide yang bagus untuk pekerjaan				
27	Terkadang saya merasa kurang paham arahan dari atasan terkait suatu pekerjaan				
28	Upah yang diberikan sudah sesuai dengan kepangkatan atau golongan				
29	Upah kerja yang diberikan kepada saya sesuai dengan harapan dan cukup memenuhi kebutuhan saya				
30	Bagi saya berkerja biasa-biasa saja dan sesuai perintah saja sudah cukup				
31	Atasan memberikan trik dan tips kepada saya agar dapat meningkatkan performa kerja yang lebih baik				
32	Saya merasa sulit mengembangkan karir karena tidak mendapatkan peluang untuk melanjutkan pendidikan				

SKALA EMPLOYEE ENGAGEMENT

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa puas walaupun kinerja saya dianggap biasa oleh orang lain				
2	Karena cita-cita saya menjadi polwan, maka saya akan melakukan tugas dengan rasa cinta dan siap menerima tugas sesulit apapun yang diperintahkan				
3	Terkadang saya mudah putus asa dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit				
4	Selain diri saya sendiri, ada keluarga yang menjadi alasan saya bersemangat dalam bekerja				
5	Saya merasa atasan tidak mampu menginspirasi saya				
6	Seberat apapun rintangan yang saya hadapi dalam pekerja, saya akan melaksanakan dengan sepenuh hati				
7	terkadang ada beberapa kebijakan organisasi yang tidak bisa saya terima				
8	saya berusaha meminta tugas yang ringan-ringan saja kepada atasan				
9	Saya berusaha belajar dari pengalaman sebelumnya, agar tidak melakukan kesalahan untuk kedepannya				
10	jika ada orang lain yang menjelekan instansi, saya lebih memilih diam saja				
11	Saya akan tetap menjaga nama baik instansi agar orang lain merasa bangga dengan polisi				
12	saya meras kurang kreatif dalam melaksanakan tugas				
13	Saya merasa bangga menjadi bagian dari Polresta Banda Aceh				
14	Bekerja dengan sungguh-sungguh tidak membuat saya mendapatkan posisi yang lebih baik				
15	Saya akan mendukung penuh dan menjalankan setiap kebijakan-kebijakan yang ada di Polresta Banda Aceh				
16	Terkadang saya belum merasakan adanya penghargaan yang diberikan kepada saya atas jerih payah yang saya lakukan untuk instansi				
17	Saya lebih mempertahankan pekerjaan saya saat ini daripada mencari pekerjaan lain				
18	Saya merasa rugi jika meninggalkan organisasi ini				
19	Jika diizinkan, saya lebih memilih pindah ke divisi kerja lain				
20	Seberat apapun jenis pekerjaan yang diberikan kepada saya, saya akan melaksanakannya dengan				

	baik				
21	Jika ada pekerjaan yang lebih menguntungkan, saya bersedia berkerja di tempat lain				
22	Saya merasa atasan begitu menginspirasi setiap personil Polresta Banda Aceh				
23	Saya tidak mampu melaksanakan pekerjaan berat yang diberikan kepada saya				
24	Rasa bangga menjadi bagian dari instansi, membuat saya mampu mendedikasikan diri sepenuhnya untuk instansi				
25	Saya tidak ingin posisi yang lebih tinggi, bagi saya posisi saat ini sudah cukup bagi saya				
26	Saya menolak jika diberikan tugas yang berat oleh atasan				
27	Saya akan mendukung penuh dan menjaga setiap kebijakan-kebijakan organisasi				

SKALA EMPLOYEE ENGAGEMENT TRY OUT

SUBJEK	AITEM																																								TOTAL		
	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23	a24	a25	a26	a27	a28	a29	a30	a31	a32	a33	a34	a35	a36	a37	a38	a39	a40			
1	3	2	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	2	4	2	4	4	4	135
2	3	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	120	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	3	4	4	149	
4	4	3	3	4	4	3	3	3	1	4	3	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	139	
5	4	3	3	4	4	3	4	3	1	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	132	
6	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	2	4	1	4	2	4	4	3	1	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	132	
7	3	2	4	3	4	4	4	2	1	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	2	3	2	3	4	4	131	
8	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	2	4	2	1	3	4	139	
9	4	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	125	
10	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	1	4	4	145
11	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	127
12	3	3	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	2	1	4	4	130	
13	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	1	3	2	3	3	3	3	143	
14	4	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	114	
15	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	142	
16	4	3	4	3	4	4	3	2	1	4	2	3	4	4	1	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	2	4	4	127	
17	3	3	3	2	4	3	4	2	2	3	1	4	1	4	4	4	1	3	1	3	1	3	1	4	1	1	3	1	2	1	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	105	
18	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	1	4	2	3	4	4	143	
19	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	1	3	2	4	2	1	4	4	130		
20	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	122	
21	3	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	2	3	3	2	1	4	3	2	3	4	123	
22	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	2	4	4	4	120	
23	3	3	4	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	124	
24	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	1	3	3	4	114	
25	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	1	3	1	2	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	1	4	2	4	3	4	128	
26	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	136	
27	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	131	
28	3	2	4	1	4	4	4	2	1	4	2	4	2	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	2	2	1	4	127	
29	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	4	2	3	3	4	119		
30	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	123	

**UJI RELIABILITAS *WORKPLACE WELL BEING* SEBELUM DAN
SESUDAH AITEM TIDAK VALID DIBUANG**

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	125,53	193,361	,328	,908
VAR00002	126,23	187,564	,492	,906
VAR00003	125,47	192,878	,385	,908
VAR00004	125,90	188,576	,441	,907
VAR00005	125,40	192,662	,438	,908
VAR00006	126,13	189,844	,320	,909
VAR00007	125,43	194,047	,305	,909
VAR00008	126,30	180,769	,682	,903
VAR00009	125,80	192,166	,271	,909
VAR00010	126,13	184,120	,460	,907
VAR00011	125,53	186,878	,544	,906
VAR00012	126,03	181,482	,651	,904
VAR00013	125,47	191,361	,504	,907
VAR00014	125,90	184,852	,528	,906
VAR00015	125,53	189,913	,512	,907
VAR00016	127,33	199,609	-,099	,914
VAR00017	125,63	191,964	,365	,908
VAR00018	126,07	182,823	,605	,905
VAR00019	126,57	191,151	,235	,910
VAR00020	125,80	185,062	,562	,905
VAR00021	125,63	186,792	,702	,905
VAR00022	126,00	177,172	,732	,902
VAR00023	125,60	188,455	,596	,906
VAR00024	126,00	184,345	,520	,906
VAR00025	125,67	185,747	,592	,905
VAR00026	125,90	180,438	,724	,903
VAR00027	125,87	192,464	,243	,910
VAR00028	125,73	186,064	,509	,906
VAR00029	125,77	183,082	,796	,903
VAR00030	125,83	188,626	,545	,906
VAR00031	125,97	195,482	,130	,910
VAR00032	125,63	190,585	,454	,907

VAR00033	125,87	186,947	,515	,906
VAR00034	127,53	202,120	-,213	,915
VAR00035	125,93	183,995	,686	,904
VAR00036	125,90	192,231	,340	,908
VAR00037	126,10	185,817	,406	,908
VAR00038	126,67	195,195	,071	,913
VAR00039	125,77	199,151	-,088	,912
VAR00040	125,93	183,513	,594	,905

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
129,17	198,075	14,074	40

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	103,70	174,976	,355	,930
VAR00002	104,40	169,421	,511	,928
VAR00003	103,63	174,585	,407	,930
VAR00004	104,07	170,685	,444	,929
VAR00005	103,57	174,668	,436	,930
VAR00006	104,30	171,321	,349	,931
VAR00007	104,17	166,833	,515	,929
VAR00008	104,47	163,913	,655	,927
VAR00010	104,30	165,666	,492	,929
VAR00011	103,70	168,631	,572	,928
VAR00012	104,20	163,614	,669	,926
VAR00013	103,63	173,482	,498	,929
VAR00014	104,07	166,409	,565	,928
VAR00015	103,70	171,941	,519	,929

VAR00017	103,80	174,510	,330	,930
VAR00018	104,23	165,082	,614	,927
VAR00020	103,97	167,689	,548	,928
VAR00021	103,80	169,200	,692	,927
VAR00022	104,17	159,730	,739	,925
VAR00023	103,77	170,668	,594	,928
VAR00024	104,17	166,833	,515	,929
VAR00025	103,83	168,420	,572	,928
VAR00026	104,07	162,409	,752	,925
VAR00028	103,90	168,714	,492	,929
VAR00029	103,93	165,099	,823	,925
VAR00030	104,00	170,483	,566	,928
VAR00032	103,80	172,510	,465	,929
VAR00033	104,03	169,689	,490	,929
VAR00035	104,10	166,507	,680	,927
VAR00036	104,07	174,409	,329	,930
VAR00037	104,27	167,926	,413	,931
VAR00040	104,10	166,921	,548	,928

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
107,33	179,816	13,410	32

**UJI RELIABILITAS *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBELUM DAN
SESUDAH AITEM TIDAK VALID DIBUANG**

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	125,97	101,137	,136	,841
VAR00002	126,20	98,441	,357	,836
VAR00003	125,57	98,116	,488	,834
VAR00004	126,00	94,966	,567	,830
VAR00005	125,40	98,662	,507	,834
VAR00006	125,53	98,326	,474	,834
VAR00007	125,47	99,430	,380	,836
VAR00008	126,47	96,051	,482	,832
VAR00009	127,47	102,257	,013	,846
VAR00010	125,43	97,289	,641	,832
VAR00011	126,20	94,441	,548	,830
VAR00012	125,57	97,702	,531	,833
VAR00013	126,03	93,344	,547	,829
VAR00014	125,47	97,775	,563	,833
VAR00015	127,00	103,931	-,085	,851
VAR00016	125,77	100,737	,132	,842
VAR00017	126,00	93,241	,609	,828
VAR00018	125,67	95,885	,621	,830
VAR00019	125,90	94,093	,469	,832
VAR00020	125,60	95,903	,711	,829
VAR00021	125,83	93,178	,644	,827
VAR00022	125,77	98,737	,251	,839
VAR00023	126,00	93,793	,571	,829
VAR00024	125,57	98,116	,488	,834
VAR00025	125,80	92,441	,740	,825
VAR00026	126,07	96,754	,366	,835
VAR00027	125,77	97,978	,502	,833
VAR00028	125,83	92,695	,729	,825
VAR00029	125,90	94,921	,697	,828
VAR00030	125,80	94,372	,594	,829

VAR00031	125,67	102,506	,030	,843
VAR00032	126,20	98,441	,357	,836
VAR00033	125,63	101,826	,089	,842
VAR00034	126,07	103,995	-,089	,849
VAR00035	125,90	94,921	,697	,828
VAR00036	127,03	105,551	-,187	,851
VAR00037	125,47	105,499	-,237	,848
VAR00038	126,63	108,585	-,372	,856
VAR00039	126,23	109,771	-,358	,861
VAR00040	125,63	103,620	-,066	,847

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
129,17	103,178	10,158	40

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	87,37	108,102	,363	,936
VAR00003	86,73	107,926	,478	,934
VAR00004	87,17	104,420	,575	,933
VAR00005	86,57	108,668	,476	,934
VAR00006	86,70	108,907	,389	,935
VAR00007	86,63	108,861	,416	,935
VAR00008	87,63	105,620	,486	,934
VAR00010	86,60	106,593	,682	,933
VAR00011	87,37	103,068	,610	,933
VAR00012	86,73	107,857	,485	,934
VAR00013	87,20	101,683	,617	,933
VAR00014	86,63	107,620	,547	,934
VAR00017	87,17	103,247	,575	,933
VAR00018	86,83	105,592	,613	,933

VAR00019	87,07	102,202	,551	,934
VAR00020	86,77	105,840	,678	,932
VAR00021	87,00	101,172	,746	,931
VAR00023	87,17	102,282	,638	,932
VAR00024	86,73	107,857	,485	,934
VAR00025	86,97	101,068	,799	,930
VAR00026	87,23	105,426	,428	,936
VAR00027	86,93	107,030	,567	,933
VAR00028	87,00	101,586	,770	,930
VAR00029	87,07	103,237	,806	,930
VAR00030	86,97	102,171	,719	,931
VAR00032	87,37	108,102	,363	,936
VAR00035	87,07	103,237	,806	,930

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
90,33	113,126	10,636	27

TABULASI PENELITIAN

SKALA WORKPLACE WELL BEING (X)

SUBJ EK	AITEM																													TOT AL				
	a 1	a 2	a 3	a 4	a 5	a 6	a 7	a 8	a 9	a1 0	a1 1	a1 2	a1 3	a1 4	a1 5	a1 6	a1 7	a1 8	a1 9	a2 0	a2 1	a2 2	a2 3	a2 4	a2 5	a2 6	a2 7	a2 8	a2 9		a3 0	a3 1	a3 2	
1	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	110	
2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	112
5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	112
6	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	3	1	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	107	
7	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	111	
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	121	
9	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98	
10	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	125	
11	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
12	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	111	
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	124
14	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	90
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	119
16	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	105	
17	3	3	3	2	4	2	4	2	3	1	3	1	4	1	4	2	4	1	3	1	3	1	3	1	4	1	3	1	3	1	3	2	77	
18	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	122	
19	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	110
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97
21	3	2	3	3	3	3	4	2	4	1	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	102	
22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
23	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	94

25	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	1	2	1	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	3	105	
26	3	3	3	3	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	114	
27	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	105	
28	4	2	4	1	4	2	4	2	4	1	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	
29	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101	
30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	95	
31	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	114
32	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	2	3	109
33	4	3	3	4	3	3	4	1	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	104
34	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	104	
35	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	1	3	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	3	3	86	
36	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	1	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	102	
37	2	3	3	3	4	3	4	2	4	2	1	4	4	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	93	
38	3	2	2	1	4	2	4	2	3	3	3	1	3	1	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	82	
39	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	120	
40	3	4	3	2	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	
41	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	107	
42	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	2	4	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	1	3	3	88	
43	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
44	4	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	1	73	
45	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	2	3	4	1	2	2	2	2	4	2	2	1	3	2	4	2	4	2	3	4	1	3	85	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	108
47	1	3	3	3	4	2	3	2	2	3	1	3	3	1	2	4	2	1	3	3	2	3	2	1	4	2	3	2	2	4	4	2	80	
48	4	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	85	
49	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	99	
50	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	105	

51	4	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	89		
52	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	111	
53	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	107	
54	2	1	3	2	4	2	2	1	4	1	2	1	4	2	2	3	2	1	4	2	3	2	4	1	4	2	3	4	4	2	3	1	78	
55	3	3	3	3	3	3	3	1	4	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	1	4	2	3	3	4	3	3	3	4	2	90	
56	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	93
57	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	97	
58	4	3	4	3	3	3	3	1	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	100	
59	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	111	
60	3	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	1	3	111	
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	
62	3	2	3	3	3	3	4	2	4	1	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	102	
63	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	
64	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99	
65	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	94		
66	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	1	2	1	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	3	105	
67	3	3	3	3	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	114	
68	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	105	
69	4	2	4	1	4	2	4	2	4	1	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	
70	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101	
71	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	95	
72	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	114	
73	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110	
74	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	

76	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	113
77	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	115
78	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	3	1	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	105
79	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	113
80	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124
81	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98
82	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	125
83	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
84	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	113
85	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	125
86	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	90	
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	122
88	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	108
89	3	3	3	2	4	2	4	2	3	1	3	1	4	1	4	2	4	1	3	1	3	1	1	4	1	3	1	3	1	2	1	3	75
90	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	123	

SKALA EMPLOYEE ENGAGEMENT (Y)

SUBJE K	AITEM																											
	a 1	a 2	a 3	a 4	a 5	a 6	a 7	a 8	a 9	a1 0	a1 1	a1 2	a1 3	a1 4	a1 5	a1 6	a1 7	a1 8	a1 9	a2 0	a2 1	a2 2	a2 3	a2 4	a2 5	a2 6	a2 7	TOTA L
1	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	96
2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	79
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	96
5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	93
6	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	3	1	4	2	4	3	4	4	3	90
7	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	96
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	102
9	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	83
10	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
11	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	89
12	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	95
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
14	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	105
16	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	89
17	3	3	3	2	4	2	4	2	3	1	3	1	4	1	4	2	4	1	3	1	3	1	3	1	4	1	3	67
18	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	103
19	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	93
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
21	3	2	3	3	3	3	4	2	4	1	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	89

49	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	83	
50	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	86	
51	4	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	75	
52	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	94	
53	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	91	
54	2	1	3	2	4	2	2	1	4	1	2	1	4	2	2	3	2	1	4	2	3	2	4	1	4	2	64	
55	3	3	3	3	3	3	3	1	4	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	1	4	2	3	3	75	
56	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	79	
57	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	82	
58	4	3	4	3	3	3	3	1	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	84	
59	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	95	
60	3	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	95
61	4	3	4	2	4	3	3	4	4	1	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2	4	2	4	3	3	89
62	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	77
63	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	69
64	4	1	4	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	90
65	4	1	4	2	3	2	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	1	4	2	2	2	1	71
66	3	3	4	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	68
67	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	76
68	4	3	4	2	4	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	82
69	4	3	4	1	3	3	4	1	4	4	3	3	3	3	4	1	4	2	4	1	4	2	4	4	4	3	3	83
70	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	91
71	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	96
72	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	1	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	78
73	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	1	4	83

74	4	3	3	3	4	1	4	1	4	1	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	88
75	4	3	4	1	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	3	2	4	3	3	87
76	3	4	4	2	4	2	4	4	4	3	3	1	4	2	4	1	3	1	4	4	3	3	3	3	4	2	4	83
77	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	4	91
78	3	2	3	2	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	4	1	3	82
79	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	1	3	89
80	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	2	3	94
81	3	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	93
82	4	4	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4	1	4	87
83	3	2	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	85
84	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	79
85	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	4	73
86	4	3	4	2	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	90
87	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	1	3	3	4	2	3	1	2	1	4	3	3	71
88	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	1	4	70
89	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	1	4	4	4	87
90	4	3	3	2	4	3	4	1	4	3	3	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	3	3	2	4	4	4	88

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
WWB	90	103.87	12.652	73	128
EE	90	85.44	10.142	64	108

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		WWB	EE
N		90	90
Normal Parameters ^a	Mean	103.87	85.44
	Std. Deviation	12.652	10.142
Most Extreme Differences	Absolute	.071	.066
	Positive	.056	.060
	Negative	-.071	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.672	.629
Asymp. Sig. (2-tailed)		.757	.824
a. Test distribution is Normal.			

UJI LINIERITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
EE * WWB	90	100.0%	0	.0%	90	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
EE * WWB	Between Groups	(Combined)	5753.422	38	151.406	2.271	.003
		Linearity	3753.244	1	3753.244	56.285	.000
		Deviation from Linearity	2000.178	37	54.059	.811	.746
Within Groups			3400.800	51	66.682		
Total			9154.222	89			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
EE * WWB	.640	.410	.793	.628

UJI HIPOTESIS

Correlations (r)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
WWB	103.87	12.652	90
EE	85.44	10.142	90

Correlations

		WWB	EE
WWB	Pearson Correlation	1	.640**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	90	90
EE	Pearson Correlation	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

FREKUENSI SUBJEK PENELITIAN

Frequencies

Statistics

		WWB	EE
N	Valid	90	90
	Missing	0	0
Mean		103.87	85.44
Std. Deviation		12.652	10.142
Minimum		73	64
Maximum		128	108
Sum		9348	7690

Frequency Table

WWB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	73	1	1.1	1.1	1.1
	75	1	1.1	1.1	2.2
	77	1	1.1	1.1	3.3
	78	1	1.1	1.1	4.4
	80	1	1.1	1.1	5.6
	82	1	1.1	1.1	6.7
	85	2	2.2	2.2	8.9
	86	1	1.1	1.1	10.0
	88	1	1.1	1.1	11.1
	89	1	1.1	1.1	12.2
	90	3	3.3	3.3	15.6
	93	2	2.2	2.2	17.8
	94	4	4.4	4.4	22.2
	95	5	5.6	5.6	27.8
	97	3	3.3	3.3	31.1
	98	2	2.2	2.2	33.3
	99	3	3.3	3.3	36.7
	100	1	1.1	1.1	37.8
	101	2	2.2	2.2	40.0
	102	3	3.3	3.3	43.3
104	3	3.3	3.3	46.7	
105	8	8.9	8.9	55.6	
107	3	3.3	3.3	58.9	
108	3	3.3	3.3	62.2	
109	1	1.1	1.1	63.3	

110	5	5.6	5.6	68.9
111	5	5.6	5.6	74.4
112	2	2.2	2.2	76.7
113	3	3.3	3.3	80.0
114	4	4.4	4.4	84.4
115	1	1.1	1.1	85.6
119	1	1.1	1.1	86.7
120	1	1.1	1.1	87.8
121	1	1.1	1.1	88.9
122	2	2.2	2.2	91.1
123	1	1.1	1.1	92.2
124	2	2.2	2.2	94.4
125	3	3.3	3.3	97.8
128	2	2.2	2.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

EE

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 64	2	2.2	2.2	2.2
66	1	1.1	1.1	3.3
67	1	1.1	1.1	4.4
68	1	1.1	1.1	5.6
69	1	1.1	1.1	6.7
70	2	2.2	2.2	8.9
71	3	3.3	3.3	12.2
72	1	1.1	1.1	13.3
73	2	2.2	2.2	15.6
75	2	2.2	2.2	17.8
76	2	2.2	2.2	20.0
77	2	2.2	2.2	22.2
78	1	1.1	1.1	23.3
79	4	4.4	4.4	27.8
80	3	3.3	3.3	31.1
81	1	1.1	1.1	32.2
82	4	4.4	4.4	36.7
83	5	5.6	5.6	42.2
84	2	2.2	2.2	44.4
85	1	1.1	1.1	45.6
86	4	4.4	4.4	50.0
87	4	4.4	4.4	54.4

88	3	3.3	3.3	57.8
89	5	5.6	5.6	63.3
90	6	6.7	6.7	70.0
91	4	4.4	4.4	74.4
93	4	4.4	4.4	78.9
94	3	3.3	3.3	82.2
95	4	4.4	4.4	86.7
96	4	4.4	4.4	91.1
97	1	1.1	1.1	92.2
102	1	1.1	1.1	93.3
103	1	1.1	1.1	94.4
104	1	1.1	1.1	95.6
105	1	1.1	1.1	96.7
106	2	2.2	2.2	98.9
108	1	1.1	1.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
NOMOR: 019/UM.M6/KEP/F/2022

TENTANG

PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2021-2022
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : 1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi mahasiswa tahun akademik 2021-2022;
2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021 Menyatakan Bahwa Program Studi Sarjana Psikologi Unmuha Terakreditasi Dengan Peringkat B;
5. Surat Keputusan Rektor Unmuha Nomor : 494/UM.M/KEP/D/20202 Tanggal 29 Rabiul Akhir 1442 H/ 14 Desember 2020 M Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Psikologi Unmuha Masa Jabatan 2020-2024.
- Memperhatikan Keputusan tim penguji proposal skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada bulan Desember 2021

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
Pertama **Menunjuk Saudara;**
Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA

Untuk Membimbing Skripsi:

Nama : Mita Rahmawati

NPM : 1809110023

Prodi : Psikologi

Judul : Hubungan *Workplace Well Being* dengan *Employee Engagement* pada Personil Polwan Polresta Banda Aceh

- Kedua : Kepada pembimbing yang tercantum di atas berwenang untuk membimbing SKRIPSI mahasiswa dan diberi honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- Ketiga : Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, terhitung sejak tanggal ditetapkan.
- Keempat : Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 29 Jumadil Ula 1443 H

03 Januari 2022 M

Dekan,

Barma W. M. Si

NIK: 19700103 200609 1 001

Tembusan:

1. Biro Keuangan & Bendahara
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

FAKULTAS PSIKOLOGI

Status Akreditasi "B" No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021

Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Lueng Bata

Telp. (0651) 28412, Fax. (0651) 21024, Banda Aceh - 23245

Email : psikologi.unmuha@yahoo.co.id | Homepage : www.psikologi.unmuha.ac.id

Nomor : 299/UM.M6/F/2022
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth,
Polwan Polresta Banda Aceh
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan tanggal 15 Agustus 2022, atas nama :

Nama : Mita Rahmawati
NPM : 1809110023
Semester : VIII (delapan)
Judul Skripsi : Hubungan *Workplace Well Being* dengan *Employee Engagement* pada Personil Polwan Polresta Banda Aceh

Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Untuk itu, melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data dari Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 20 Muharram 1444 H
18 Agustus 2022 M

Dekan,


Barmawi, M.Si

NIK: 19700103 200609 1 001



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH ACEH
RESOR KOTA BANDA ACEH
Jalan Cut Meutia Nomor 25 Banda Aceh

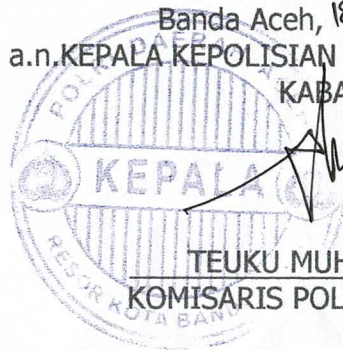
Banda Aceh, 18 Agustus 2022

Nomor : B/76/VIII/HUK.6.6./2022/Bag SDM
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Pemberian Izin untuk Melaksanakan
Penelitian di Polresta Banda Aceh.

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Psikologi Universitas
Muhammadiyah Aceh
di
Tempat

1. Surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh Nomor:299/UM.M₆/F/2022 tanggal 18 Agustus 2022 tentang Permohonan Izin Penelitian.
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut di atas, di sampaikan bahwa Bag SDM Polresta Banda Aceh memberikan izin kepada Mahasiswa Prodi S1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh a.n. Mita Rahmawati NPM 1809110023 untuk melaksanakan penelitian di satuan jajaran Polresta Banda Aceh dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **"Hubungan Workplace Well Being dengan Employee Engagement pada Personil Polwan Polresta Banda Aceh"**.
3. Pemberian izin agar di manfaatkan dengan sebaik-baiknya sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku.
4. Demikian untuk menjadi maklum.

Banda Aceh, 18 Agustus 2022
a.n.KEPALA KEPOLISIAN RESOR KOTA BANDA ACEH
KABAG SDM



TEUKU MUHAMMAD, S.H.
KOMISARIS POLISI NRP 72090163

Tembusan :

1. Kapolresta Banda Aceh.
2. Kabagops Polresta Banda Aceh.
3. Kabag Sumda Polresta Banda Aceh.
4. Kasiwas Polresta Banda Aceh.

BIODATA PENULIS

A. PENULIS

Nama : Mita Rahmawati
Tempat Dan Tanggal Lahir : Banda Aceh, 26 Februari 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kebangsaan / Suku : Indonesia / Jawa
Alamat : Desa Lamjamee, Kota Banda Aceh
Pekerjaan : Polri

B. ORANG TUA/WALI


Nama Ayah : Sukimin (Alm)
Pekerjaan : -
Nama Ibu : Poniye
Pekerjaan : IRT
Alamat : Mata ie, Kab. Aceh Besar

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

SD N 2 Banda Aceh : 2003 – 2009
SMP N 17 Banda Aceh : 2009 – 2012
SMA N 9 Banda Aceh : 2012 – 2015

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 18 Agustus 2022


Mita Rahmawati
NPM: 1809110023