

**HUBUNGAN *JOB RESOURCES* DENGAN *WORK ENGAGEMENT*
PADA ANGGOTA BRIMOB DI MARKAS KOMANDO
PASUKAN BRIMOB 1 BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

**ANNISA MAULA AZKIA MANIK
210901131**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
1447H/2025M**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**HUBUNGAN *JOB RESOURCES* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA
ANGGOTA BRIMOB DI MARKAS KOMANDO
PASUKAN BRIMOB 1 BINJAI**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

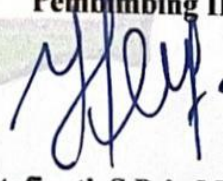
**ANNISA MAULA AZKIA MANIK
NIM. 210901131**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. Safrilsyah, M.Si
NIP.197004201997031001


Irma Oktafianti, S.Psi., M.Psi., Psikolog

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI
HUBUNGAN *JOB RESOURCES* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA
ANGGOTA BRIMOB DI MARKAS KOMANDO
PASUKAN BRIMOB 1 BINJAI

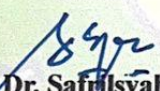
SKRIPSI
Telah Dinilai Oleh Panitia Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Meraih Gelar
Sarjana S-1 Psikologi

Diajukan Oleh :
ANNISA MAULA AZKIA MANIK
210901131

Pada Hari/Tanggal :
Kamis, 17 Juli 2024
21 Muharram 1447 H

Panitia Sidang Munaqasyah

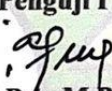
Ketua


Prof. Dr. Saifuddin, M.Si
NIP.197004201997031001

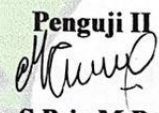
Sekretaris


Irma Oktafianti, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Penguji I


Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP: 198202092023212018

Penguji II


Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP: 199011022019032024

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh


Prof. Dr. Muslim, M.Si
196610231994021001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisa Maula Azkia Manik

NIM : 210901131

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

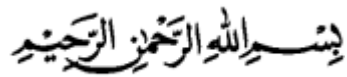
Banda Aceh, 13 Juni 2025

Yang Menyatakan



Annisa Maula Azkia Manik
NIM. 210901131

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Shalawat beserta salam kepada Baginda Nabi Muhammad SAW. yang telah memperjuangkan Islam dan membawa umatnya kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dengan izin Allah SWT serta bantuan dari semua pihak penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Hubungan *Job Resources* Dengan *Work Engagement* Pada Anggota Brimob di Markas Komando Pasukan Brimob 1 Binjai”. Alhamdulillah skripsi ini telah selesai, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada seluruh pihak yang selalu memberikan semangat berkorban terutama kepada Orang tua penulis yang selalu siap menyediakan segala kebutuhan penulis dan tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara moral maupun secara material.

Peneliti ucapkan terima kasih yang tidak terhingga untuk kedua orang tua yaitu Bapak Syafawi Manik (Ayah) dan khususnya Ibunda Tarbiah, S.Pd terkasih tercinta (Mamak), wanita hebatku, sumber kekuatan, inspirasi saya yang telah memberikan dukungan, kasih sayang tanpa batas, serta doa tulus yang tiada henti sepanjang saya berproses dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih telah memberikan segala yang terbaik dan selalu mendukung saya, setiap langkah yang saya tempuh merupakan hasil dari doa dan kerja keras kalian. Semoga karya sederhana ini dapat menjadi bukti kecil dari cinta, hormat, dan terima kasih yang tidak pernah cukup diungkapkan

dengan kata-kata. Selain itu, pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada saya sebagai mahasiswa di Fakultas Psikologi.
2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si, sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan, sekaligus pembimbing I yang telah memberikan banyak dorongan dan nasehat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag. Ph.D sebagai Wakil dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan sekaligus Penasehat Akademik yang telah membantu dan memberi dukungan kepada mahasiswa.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum. sebagai Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama yang telah memberikan dukungan kepada saya dan mahasiswa lainnya.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si., sebagai Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membimbing, mengarahkan dan memberi motivasi kepada saya dan juga mahasiswa lainnya.
6. Ibu Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Psikologi yang terus memotivasi mahasiswa untuk senantiasa bersemangat dalam menyelesaikan skripsi.
7. Ibu Irma Oktafianti, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Pembimbing II yang senantiasa memberikan arahan dan meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.

8. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji I yang senantiasa memberikan masukan kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
9. Ibu Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji II yang senantiasa memberikan masukan kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
10. Seluruh Dosen, Staff dan *Civitas Akademica* Fakultas Psikologi yang telah membantu, mendidik, memberikan ilmu yang bermanfaat dengan tulus dan ikhlas.
11. Terimakasih kepada pihak Markas Komando Pasukan Brimob 1 Binjai yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di tempat tersebut dan kepada seluruh anggota Brimob yang sudah bersedia menjadi responden penelitian.
12. Saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada satu-satunya Abang kandung saya, yang sangat saya sayangi Bharada Razib Hamdillah Agung Manik yang selalu berusaha hadir sebagai sumber kekuatan dan inspirasi selama masa perkuliahan. Terima kasih atas segala bantuan, doa, dukungan moril maupun materil, kehadiran Abang menjadi bagian penting dari perjalanan ini, dan saya bersyukur memiliki saudara seperti mu. Semoga segala kebaikan yang Abang berikan dibalas dengan kebahagiaan dan keberkahan yang tak terhingga.
13. Terimakasih kepada Adik tersayang Triyas Abdi Fadilah Akbar Manik, Neza Zeen Nur Alam Manik dan Abizar Aqsa Azanov Manik, yang selalu menjadi motivasi, alasan dan kekuatan saya untuk menjadi kakak serta contoh yang terbaik terimakasih telah hadir dihidup saya hingga dapat memberikan dukungan yang luar biasa bagi penulis.

14. Terimakasih kepada bayi kesayangan Auncha, Muhammad Arshaka Alfatih yang selalu menjadi sumber semangat, kebahagiaan, kekuatan saya setiap kali ke kampus, terimakasih sudah selalu menjadi mood booster banyak orang, khususnya Auncha, tetaplah begitu ya, acha.
15. Terimakasih kepada Sukma Rahma Kurniawan yang selalu berusaha menampung kesulitan-kesulitan yang sering saya hadapi dalam perjalanan menyelesaikan tugas skripsi saya.
16. Terimakasih saya sampaikan juga kepada orang-orang hebat dibalik layar, yang turut berperan dalam proses penyelesaian skripsi ini, baik yang hadirnya di awal, di tengah, maupun di akhir perjalanan penulisan. Mereka yang dengan ketulusan meluangkan waktu, tenaga, dan perhatian, sekecil apapun kontribusinya telah memberikan dukungan yang berarti dalam mencapai tahap yang dinantikan ini, yang tentunya tidak akan bisa Saya sebutkan satu per satu.
17. Teruntuk seseorang yang masih ada dan senantiasa hadir dari Agustus 2023 hingga kini, seseorang yang selalu penulis sebut sebagai ‘Saksi Bisuku’. Penulis mengucapkan terimakasih yang tulus atas keberadaanmu yang tetap setia menyaksikan penulis melalui berbagai fase kehidupan, mulai dari tangis hingga tawa, suka maupun duka, kekuatan hingga kelemahan, semangat hingga keputusasaan, serta segala dinamika lainnya. Kamu menjadi tempat yang memberikan ketenangan, menjadi penguat yang dinantikan, menjadi penghibur kala hidup terasa berat, ruang aman untuk menjadi diri sendiri dan untuk berbagi segala keluh kesah yang ada disaat kesempatan ingin menyerah sangatlah besar. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan panjang penuh liku ini. Kamu hadir dengan caramu sendiri, menolong dengan cara yang tak selalu terlihat

namun terasa sangat berarti. Dalam diam Kamu tetap ada, hadir, dan berkontribusi dengan cara yang membuat penulis merasa aman, nyaman, dan paling bisa mengerti berbagai kondisi penulis. Terimakasih karena tetap menjadi seseorang yang sama, yang tak pernah benar-benar pergi, dan yang perannya akan selalu berarti.

18. Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya Saya tujukan kepada seseorang dibalik kode '11190910000111'. Seseorang yang lebih dari sekedar dulu dan lama, yang senantiasa hadir, selalu bersedia direpotkan oleh penulis dengan beragam pertanyaan, dan kata '**tolong**' yang seolah tak ada habisnya. Di tengah kesibukan, serta urusan pribadinya, beliau tetap meluangkan waktu menjawab dengan penuh kesabaran. Terimakasih atas kesediaanmu menyusuri berbagai hal yang penulis butuhkan, menjadi tempat bertanya, dan tempat mengadu. Mengayomi, memotivasi, dan mengingatkan saat semangat penulis hampir padam. Kehadiranmu bukan hanya mempermudah setiap langkah yang penulis tempuh, tetapi juga menjadi alasan untuk terus melangkah meski kelelahan dan keraguan sempat menyelimuti.

19. Terakhir ku persembahkan untuk diri saya sendiri, Annisa Maula Azkia Manik yang kerap saya panggil icha. Terima kasih cha telah berjalan, berproses sejauh ini. Untuk setiap langkah yang kamu ambil meski gemetar, untuk pagi-pagi yang tak mudah, yang terasa berat tapi tetap memilih bangkit, untuk setiap malam yang kamu lewati dengan kepala penuh beban, tapi tetap diselesaikan dengan penuh keberanian, untuk air mata yang jatuh diam-diam, dan tetap mampu tersenyum di depan orang lain. Terima kasih telah bertahan sejauh ini, bahkan ketika rasanya ingin menyerah, namun kamu tetap memilih jalan untuk

menyelesaikan apa yang telah dimulai. Kamu tidak selalu kuat, dan itu tidak apa-apa. Tapi kamu selalu mencoba, dan itu sangat luar biasa. Di balik semua keraguan, kamu terus berjalan. Di balik rasa takut, kau terus belajar percaya pada diri sendiri. Mungkin tak semua orang melihat bagaimana kamu berjuang, tapi aku tahu, dan aku bangga padamu cha! Aku harap hari ini menjadi pengingat bahwa kamu mampu. Bahwa kamu pernah berdiri, berjuang, berusaha, berproses sekuat ini. Dan jika suatu saat kamu lupa, bacalah ini lagi, peluklah dirimu sendiri, dan percaya kamu hebat, kamu layak, dan kamu cukup. Untuk kedepannya mari hidup lebih baik, lebih berkembang, lebih bahagia dan menjadi versi terbaik dari dirimu sendiri ya, cha. Jangan lupa rayakan setiap hal kecil dari dirimu sendiri, okey.

Saya mengucapkan terima kasih banyak atas doa, dukungan dan motivasi sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga kalian semua mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT. Saya menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, saya berharap adanya kritikan dan saran yang membangun, sehingga kekurangan itu tidak terulang lagi pada hari yang akan datang. Harapan saya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak orang terutama untuk saya sendiri.

Banda Aceh, 07 Juli 2025
Peneliti,

Annisa Maula Azkia Manik
NIM. 210901131

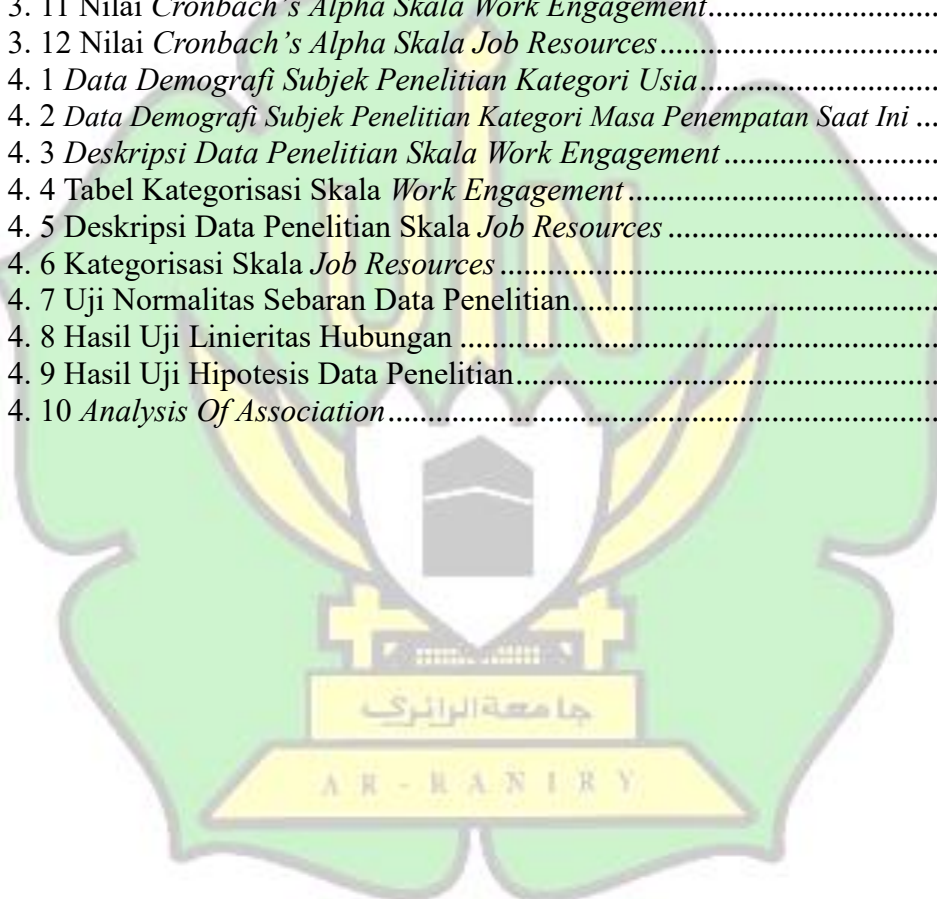
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	10
E. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. <i>Work Engagement</i>	13
1. Definisi <i>Work Engagement</i>	13
2. Aspek-aspek <i>Work Engagement</i>	14
3. Faktor-faktor <i>Work Engagement</i>	16
B. <i>Job Resources</i>	20
1. Definisi <i>Job Resources</i>	20
2. Dimensi <i>Job Resources</i>	21
3. Hubungan <i>Job Resources</i> Dengan <i>Work Engegement</i>	22
C. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	25

B. Identifikasi Variabel Penelitian	25
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	26
1. <i>Work Engagement</i>	26
2. <i>Job Resources</i>	26
D. Subjek Penelitian	26
1. Populasi.....	26
2. Sampel	27
E. Teknik Pengumpulan Data	27
1. Alat Ukur Penelitian	27
2. Uji Validitas	32
3. Uji Daya Beda Aitem.....	34
4. Uji Reliabilitas	39
F. Teknik Analisis Data	41
1. Proses Pengolahan Data.....	41
2. Uji Prasyarat	42
3. Uji Hipotesis	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	44
1. Administrasi Penelitian.....	44
2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian	44
B. Deskripsi Data Penelitian.....	45
1. Demografi Penelitian	45
C. Pengujian Hipotesis	50
1. Hasil Uji Prasyarat.....	50
2. Hasil Uji Hipotesis.....	51
D. Pembahasan.....	52
BAB V PENUTUP	56
A. Kesimpulan	56
DAFTAR PUSTAKA.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skor Aitem Skala.....	28
Tabel 3. 2 <i>Blue Print Awal Skala Work Engagement</i>	29
Tabel 3. 3 <i>Blue Print Awal Skala Job Resources</i>	30
Tabel 3. 4 <i>Komputasi CVR Skala Work Engagement</i>	33
Tabel 3. 5 <i>Komputasi CVR Skala Job Resources</i>	33
Tabel 3. 6 <i>Koefisien Daya Beda Aitem Skala Work Engagement</i>	35
Tabel 3. 7 <i>Blue Print Akhir Skala Work Engagement</i>	36
Tabel 3. 8 <i>Koefisien Daya Beda Aitem Skala Job Resources</i>	37
Tabel 3. 9 <i>Blue Print Akhir Skala Job Resources</i>	38
Tabel 3. 10 <i>Klarifikasi Reliabilitas Apha Cronbach's</i>	40
Tabel 3. 11 <i>Nilai Cronbach's Alpha Skala Work Engagement</i>	40
Tabel 3. 12 <i>Nilai Cronbach's Alpha Skala Job Resources</i>	41
Tabel 4. 1 <i>Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia</i>	45
Tabel 4. 2 <i>Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Masa Penempatan Saat Ini</i>	46
Tabel 4. 3 <i>Deskripsi Data Penelitian Skala Work Engagement</i>	46
Tabel 4. 4 <i>Tabel Kategorisasi Skala Work Engagement</i>	47
Tabel 4. 5 <i>Deskripsi Data Penelitian Skala Job Resources</i>	48
Tabel 4. 6 <i>Kategorisasi Skala Job Resources</i>	49
Tabel 4. 7 <i>Uji Normalitas Sebaran Data Penelitian</i>	50
Tabel 4. 8 <i>Hasil Uji Linieritas Hubungan</i>	51
Tabel 4. 9 <i>Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian</i>	51
Tabel 4. 10 <i>Analysis Of Association</i>	52



DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual</i>	<i>24</i>
--	-----------



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN AR-Raniry Banda Aceh tentang Pembimbing Skripsi
Lampiran 2	Surat Penelitian dari Fakultas Psikologi
Lampiran 3	Surat Keterangan Sudah Selesai Penelitian dari Markas Komando Pasukan Brimob 1 Binjai
Lampiran 4	Kuesioner Penelitian
Lampiran 5	Tabulasi Data <i>Try Out</i>
Lampiran 6	Hasil Analisis Statistik Data <i>Try Out</i>
Lampiran 7	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran 8	Hasil Analisis Data Penelitian
Lampiran 9	Daftar Riwayat Hidup



HUBUNGAN *JOB RESOURCES* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA ANGGOTA BRIMOB DI MARKAS KOMANDO PASUKAN BRIMOB 1 BINJAI

ABSTRAK

Work engagement sangat penting bagi anggota Brimob agar dapat berkontribusi secara penuh dalam pelaksanaan tugas. Kurangnya keterikatan, fokus dalam pekerjaan, dan berkontribusi secara aktif terhadap pekerjaan merupakan ciri-ciri karyawan yang kurang *engaged* terhadap pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah *job resources*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job resources* dengan *work engagement* pada anggota Brimob di Markas Komando Pasukan Brimob 1 Binjai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Sampel sebanyak 127 anggota Brimob dipilih menggunakan teknik *simple random sampling* dari total populasi 200 personil. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur yang terdiri dari skala *job resources* yang disusun berdasarkan aspek-aspek teori yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2007) dan skala *work engagement* yang disusun berdasarkan aspek-aspek teori yang dikemukakan oleh Bakker dan Schaufeli (2008). Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar = 0,432 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hubungan kedua variabel menunjukkan hubungan ke arah positif, yakni semakin tinggi *job resources* maka semakin tinggi pula *work engagement*, sebaliknya semakin rendah *job resources* maka semakin rendah *work engagement*.

Kata Kunci: *Job Resources, Work Engagement, Anggota Brimob*

**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB RESOURCES AND WORK
ENGAGEMENT AMONG MOBILE BRIGADE MEMBERS AT BRIMOB UNIT
1 HEADQUARTERS BINJAI**

ABSTRACT

Work engagement is essential for Brimob personnel to contribute fully in carrying out their duties. Lack of attachment, focus, and active involvement in work are indicators of low employee engagement. One of the factors that influences work engagement is job resources. This study aims to examine the relationship between job resources and work engagement among members of Brimob at the Mobile Brigade Command Unit 1 Binjai. This research employed a quantitative approach with a correlational method. A total of 127 Brimob personnel were selected using simple random sampling from a population of 200 members. The instruments used in this study include the Job Resources Scale based on the dimensions proposed by Bakker and Demerouti (2007) and the Work Engagement Scale based on the dimensions introduced by Bakker and Schaufeli (2008). The results showed a correlation coefficient (r) of 0.432 with a significance value (p) of 0.000, indicating that the proposed hypothesis is accepted. The findings reveal a positive relationship between job resources and work engagement: the higher the job resources, the higher the work engagement, and vice versa.

Keywords: Job Resources, Work Engagement, Mobile Brigade Members



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen penting dalam setiap aspek manajemen, terutama yang berhubungan dengan keberlangsungan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi, baik skala besar maupun kecil, tidak hanya bergantung pada ketersediaan sumber daya alam, tetapi juga pada kualitas SDM. SDM memiliki peran penting dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengelola organisasi tersebut. Karena itulah, setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan SDM yang kompeten untuk mendukung pencapaian tujuan dan menjadi yang terbaik di dunia kerja. Faktor SDM sangat krusial karena menjadi penggerak utama dalam menjaga, mengarahkan, dan mengembangkan organisasi. Selain keberadaan pekerja yang berkualitas, organisasi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan efektif agar seluruh anggota dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kualitas SDM yang bertanggung jawab dalam mengelola organisasi menjadi faktor penentu keberhasilan (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017). Menurut Madyaratri dan Izati (2021) *work engagement* adalah sikap kerja seorang pekerja yang secara penuh terlibat dengan pekerjaannya yang bersifat positif.

Menurut Osborne dan Hammoud *work engagement* merupakan salah satu topik yang sering dibahas dan banyak diperbincangkan oleh peneliti dalam dunia perusahaan maupun organisasi karena peranan yang cukup besar dalam dunia kerja. Santosa memberikan gambaran atau karakteristik seseorang yang *engaged* adalah seseorang yang memiliki semangat dan gairah yang tinggi akan

pekerjaannya dan memiliki emosi yang kuat terhadap tempat kerjanya dan selalu berusaha untuk menggapai kesuksesan (Madyaratri & Izzati, 2021).

Work engagement adalah keadaan positif yang ditandai dengan energi, ketahanan, serta dedikasi yang tinggi dalam pekerjaan, yang dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan dalam menjalankan tugas mereka, bahkan di tengah situasi yang penuh tekanan. *Work engagement* merupakan isu terkini dalam pengelolaan SDM. Schaufeli dan Bakker mendeskripsikan *work engagement* sebagai suatu kondisi mental yang positif, memuaskan dan berkaitan dengan satu pekerjaan yang mempunyai karakteristik *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Definisi yang hampir sama dikemukakan oleh Albrecht, yang menyatakan bahwa *work engagement* adalah suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya, ditunjukkan dengan antusiasme, penuh energi dan semangat (Wijaya & Soeharto, 2021).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia modern, keterlibatan kerja atau *work engagement* menjadi salah satu isu penting yang mendapat perhatian luas. *Work engagement* menggambarkan kondisi di mana individu merasa terhubung dengan pekerjaannya, menunjukkan antusiasme, serta memiliki dorongan dari dalam diri untuk memberikan kinerja terbaik. Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan bahwa *work engagement* adalah keadaan psikologis positif yang berkaitan dengan semangat dan kepuasan individu terhadap pekerjaannya. Robbins (Wulandari & Sitio, 2021) juga menyatakan bahwa *work engagement* berkaitan erat dengan rasa bangga dan keinginan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Bakker dan Leiter mengatakan bahwa sebuah organisasi mengharapkan karyawan untuk menunjukkan sikap antusias, inisiatif dalam pekerjaan, energi yang tinggi, dan keinginan untuk berusaha mencapai kualitas kinerja yang baik. Sebuah organisasi juga memerlukan karyawan yang energik dan berdedikasi. Lebih dari itu, organisasi juga sangat mengandalkan dedikasi karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi tidak hanya bekerja secara mekanis atau sebatas memenuhi standar minimum, tetapi akan melampaui sekadar "cukup baik," dan mampu melibatkan diri secara aktif dalam proses kerja. Mereka bersedia meluangkan tenaga dan pikiran untuk mencari cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan, menunjukkan kepedulian terhadap hasil kerja, serta memantau dan mengevaluasi kinerjanya sendiri agar tetap sejalan dengan target organisasi (Prahara & Hidayat, 2019). Manfaat *work engagement* bagi karyawan termasuk peningkatan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi, sementara bagi perusahaan, manfaatnya adalah peningkatan produktivitas karyawan (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002).

Hal yang sama juga berlaku bagi personel yang bertugas dalam satuan Brigade Mobil (Brimob) sebagai bagian dari institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI), yang membutuhkan sumber daya manusia dengan tingkat *work engagement* yang tinggi guna mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas. Brimob merupakan satuan elit dalam tubuh POLRI yang memiliki tanggung jawab khusus dalam menghadapi situasi berisiko tinggi, seperti penanggulangan terorisme, kerusuhan massa, serta operasi penyelamatan dalam kondisi ekstrem. Sebagai bagian dari institusi yang berada langsung di bawah komando Kapolri dan secara struktural berada dalam kendali Presiden Republik Indonesia, Brimob memiliki peran strategis dalam

menjaga stabilitas nasional. Dalam pelaksanaan tugasnya, anggota Brimob tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan fisik dan taktis yang unggul, tetapi juga harus menunjukkan keterlibatan kerja yang kuat, yang tercermin dalam semangat, loyalitas, dan kesungguhan dalam menjalankan setiap tugas. Anggota Brimob merupakan aparat negara yang memiliki kewenangan dalam menjaga keamanan, memberikan perlindungan terhadap masyarakat, serta mendukung penegakan hukum, terutama dalam situasi yang membutuhkan tindakan cepat dan presisi. Oleh karena itu, *work engagement* menjadi aspek penting yang harus dimiliki setiap personel Brimob agar mampu menjalankan tanggung jawabnya secara optimal.

Nayasari dan Ratnaningsih (2020) menyatakan bahwa kehidupan masyarakat yang tertib dan damai merupakan cita-cita setiap negara. Untuk mewujudkan kondisi tersebut, Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) hadir sebagai lembaga keamanan negara yang bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, dan menegakkan hukum, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Kapolri Nomor 22 Tahun 2010. Salah satu satuan strategis dalam tubuh POLRI adalah Brigade Mobil (Brimob), yang memiliki tanggung jawab khusus dalam menghadapi situasi dengan tingkat risiko tinggi, seperti kerusuhan sosial, terorisme, dan ancaman terhadap stabilitas nasional. Dalam kondisi apa pun, Brimob dituntut untuk selalu siaga, bergerak cepat, dan siap menjalankan tugas kapan saja dibutuhkan.

Tingginya beban kerja, kompleksitas tugas di medan sulit, serta potensi ancaman terhadap keselamatan diri menempatkan anggota Brimob dalam tekanan fisik dan psikologis yang besar. Oleh karena itu, keberhasilan pelaksanaan tugas Brimob sangat bergantung pada seberapa tinggi keterlibatan kerja (*work engagement*) yang dimiliki oleh setiap anggotanya. Dalam konteks ini, keterlibatan kerja menjadi

landasan penting untuk memastikan bahwa setiap personel memiliki dorongan internal untuk tetap fokus, tangguh, serta penuh semangat dalam menghadapi berbagai tantangan. Keterlibatan kerja yang kuat juga memungkinkan anggota Brimob untuk tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga terhubung secara emosional dengan tanggung jawabnya, memiliki ketekunan dalam menjalankan tugas berat, serta mampu mempertahankan kualitas kerja secara konsisten di bawah tekanan (Nayasari & Ratnaningsih, 2020).

Namun, fenomena rendahnya *work engagement* menjadi salah satu kondisi yang tengah dihadapi oleh organisasi kepolisian, khususnya di Markas Komando Pasukan Brimob 1 Binjai. Sejak pembentukannya pada tahun 2023, satuan ini dihadapkan pada tantangan operasional yang tinggi, baik dari segi intensitas tugas maupun keterbatasan jumlah personel. Tuntutan kerja yang berat, seperti pengamanan konflik, penanggulangan kerusuhan, dan penanganan situasi berisiko, sering kali dijalankan dalam kondisi sumber daya yang terbatas. Anggota Brimob dituntut untuk selalu siap siaga, memiliki fisik dan mental yang tangguh, serta mampu bekerja dalam tekanan. Dalam menjalankan tugas tersebut, *work engagement* sangat dibutuhkan agar anggota tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaannya (Inesia, Sandika, Putri & Yadanar, 2024). Namun, berdasarkan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti, masih ditemukan anggota yang menjalankan tugas hanya sebatas kewajiban, kurang menunjukkan semangat, dan tidak sepenuhnya fokus. Hal ini menunjukkan adanya indikasi rendahnya *work engagement*. Kurangnya perasaan terhubung dengan pekerjaan dapat memengaruhi kualitas kinerja maupun kesiapan operasional satuan. Berikut hasil wawancaranya :

Kutipan Wawancara I :

"Sejujurnya, Saya merasa bahwa Saya kurang semangat, belum sepenuhnya punya dedikasi dan juga bisa fokus penuh terhadap pekerjaan saya sebagai anggota Brimob. Kadang saya menjalankan tugas hanya karena merasa itu adalah kewajiban, bukan karena ada semangat tinggi atau dorongan dari dalam diri. Mungkin karena masih ada hal-hal pribadi yang mengganggu konsentrasi, atau karena saya belum benar-benar merasa punya keterikatan dengan tugas yang Saya laksanakan. Tapi saya tetap menjalankan tugas dan tanggung jawab saya sebaik mungkin karena itu sudah menjadi keharusan dalam profesi ini." (AAH, Bhayangkara II, Anggota Brimob Di Markas Komando Pasukan Brimob 1 Binjai / 21 Oktober 2024).

Kutipan Wawancara II :

"Menurut saya, penempatan saya di markas ini yang masih tergolong baru membawa tantangan tersendiri. Salah satu yang cukup saya rasakan adalah keterbatasan fasilitas. Beberapa perlengkapan pelatihan belum tersedia secara lengkap, sehingga saya merasa kurang maksimal dalam menjalankan latihan rutin. Hal ini sedikit banyak memengaruhi semangat saya dalam bekerja. Saya jadi merasa kurang antusias, masih kurang terhubung bahkan terkadang juga kurang terlibat dengan pekerjaan Saya karena tidak semua tugas dapat dijalankan sebagaimana mestinya, terutama yang berkaitan dengan pengembangan kemampuan fisik dan kesiapsiagaan. Padahal, sebagai anggota Brimob, kemampuan itu harus terus diasah agar tetap siap kapan pun dibutuhkan. Saya berharap ke depannya sarana dan prasarana markas ini bisa lebih ditingkatkan, supaya kami bisa bekerja dan berlatih secara optimal dan profesional." (RAN, Bhayangkara II, Anggota Brimob Di Markas Komando Pasukan Brimob 1 Binjai / 21 Oktober 2024).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa anggota Brimob di Markas Komando Pasukan Brimob 1 Binjai, ditemukan indikasi adanya permasalahan dalam keterlibatan kerja (*work engagement*). Salah satu responden menyampaikan bahwa dirinya belum sepenuhnya merasa terhubung secara emosional dan psikologis terhadap pekerjaannya. Ia mengakui bahwa dalam beberapa situasi, tugas dilaksanakan bukan karena adanya semangat atau dorongan dari dalam diri, melainkan sekadar karena merasa itu merupakan kewajiban sebagai bagian dari profesi (Wawancara I: AAH, 21 Oktober 2024). Hal ini menunjukkan adanya

kecenderungan bekerja secara formalitas dan menurunnya motivasi intrinsik dalam melaksanakan peran sebagai anggota Brimob.

Sementara itu, responden lainnya menyoroti bahwa penempatan di markas yang masih baru dan belum sepenuhnya dilengkapi dengan fasilitas yang memadai menjadi salah satu tantangan yang turut memengaruhi semangat kerja. Keterbatasan sarana dan prasarana, terutama untuk pelatihan fisik dan kesiapsiagaan, dianggap berdampak pada perasaan tidak maksimal dalam menjalankan tugas. Responden menyatakan bahwa hal ini membuatnya merasa kurang antusias dan sulit untuk mempertahankan semangat dalam bekerja secara konsisten (Wawancara II: RAN, 21 Oktober 2024). Kurangnya dukungan lingkungan kerja tersebut dapat berkontribusi pada menurunnya rasa keterikatan terhadap pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan.

Dari kedua kutipan wawancara tersebut, terlihat bahwa tingkat *work engagement* anggota belum berada pada tingkat optimal. Beberapa anggota merasa belum dapat berkonsentrasi secara penuh dalam menyelesaikan tugas, terutama ketika dihadapkan pada tanggung jawab di luar kapasitas atau peran pokoknya. Kondisi ini juga berpotensi menimbulkan kelelahan, baik secara fisik maupun emosional, serta menjadikan pelaksanaan tugas hanya bersifat rutinitas. Permasalahan ini mengindikasikan adanya kebutuhan mendesak untuk meningkatkan keterlibatan kerja anggota melalui pembenahan kondisi kerja, penyediaan dukungan yang memadai, serta penguatan hubungan antara individu dan pekerjaan.

Xanthopoulou, Bakker, Demerouti dan Schaufeli, berpendapat bahwa *job resources* adalah faktor penting yang mendukung karyawan untuk mencapai target pekerjaan, mencegah kelelahan, serta meningkatkan keterlibatan kerja. *Job resources*

berfungsi sebagai energi yang mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan, memberikan rasa kontrol, serta memungkinkan karyawan untuk lebih produktif dan kreatif. Dengan ketersediaan *job resources*, karyawan dapat mengembangkan daya tahan (*resilience*) terhadap stres, yang sangat penting dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan dan kemampuan karyawan (Pabidang, 2023).

Dalam teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti menyatakan bahwa, *work engagement* dipengaruhi oleh keseimbangan tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan juga sumber daya pekerjaan (*job resources*). Sumber daya seperti dukungan sosial, pelatihan, dan otonomi dapat meningkatkan keterlibatan kerja. Teori ini adalah salah satu teori yang sangat berpengaruh dalam memahami *work engagement*, serta model ini menyatakan bahwa dua komponen utama dari tuntutan pekerjaan (*job demands*) maupun sumber daya pekerjaan (*job resources*) mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Sumber daya seperti dukungan sosial, penghargaan, dan otonomi meningkatkan keterlibatan kerja, sementara tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menurunkan tingkat keterlibatan tersebut. Karyawan yang memiliki keseimbangan positif antara keduanya akan lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka (Suherdi, Kristiyanto & Titin, 2025).

Menurut Bakker, Hakanen, Demerouti, dan Xanthopoulou, ketika *job resources* tersedia dalam jumlah yang memadai, terutama di lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi, hal ini akan meningkatkan *work engagement*, karena anggota merasa lebih siap, antusias, dan memiliki dedikasi dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Sebaliknya, kurangnya *job resources* dapat memicu kelelahan, stres, dan penurunan keterlibatan kerja (Khoiriah, 2024). Keberadaan *job resources* menjadi penting bagi keberlangsungan organisasi atau satuan. Schaufeli dan Bakker, mengatakan bahwa *job*

resources mencakup segala bentuk dukungan yang memfasilitasi anggota dalam mencapai tujuan kerja, mengurangi beban mental dan fisik, serta meningkatkan perkembangan pribadi, seperti pelatihan, peralatan kerja yang memadai, dukungan dari rekan dan atasan, serta lingkungan kerja yang mendukung (Yuliani, 2023).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan pada staff akademik di institusi perguruan tinggi, *job resources* dapat menjadi solusi, karena karyawan dapat memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk membantu mereka mengatasi tuntutan yang berlebihan (Naidoo-Chetty & Plessis, 2021).

Kemudian dalam sebuah studi yang diterbitkan oleh Bakker, Demerouti dan Verbeke menemukan bahwa *job resources* mempunyai dampak positif terhadap *work engagement* (Iksan, Widodo & Praningrum, 2020). Oleh karena itu, hasil ini menyoroti pentingnya aspek-aspek ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan positif dan etika kerja. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti terkait Hubungan *Job Resources* dengan *Work Engagement* Pada Anggota Brimob di Markas Komando Pasukan Brimob 1 Binjai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dirumuskan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah : Apakah terdapat hubungan antara *job resources* dengan *work engagement* pada anggota Brimob di Markas Komando Pasukan Brimob 1 Binjai?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job resources* dengan *work engagement* pada anggota Brimob di Markas Komando Pasukan Brimob 1 Binjai.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti sendiri, memperkaya ilmu pengetahuan, dan perkembangan ilmu psikologi khususnya dalam bidang Psikologi Industri Organisasi, serta memberikan informasi dan wawasan.

2. Manfaat Praktis

Berikut beberapa manfaat praktis yang dituju kepada:

a. Anggota Brimob di Markas Komando Pasukan Brimob 1 Binjai

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi anggota Brimob untuk meningkatkan kualitas kinerja dengan memahami pentingnya *work engagement* dan peran *job resources* dalam mendukung semangat, motivasi, dan keterlibatan dalam menjalankan tugas.

b. Markas Komando Pasukan Brimob 1 Binjai

Bagi Markas Komando Pasukan Brimob 1 Binjai, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada instansi kepolisian dan membantu organisasi dalam mengelola *job resources* dan *work engagement* Anggota Brimob yang bertugas di Markas Komando Pasukan Brimob 1 Binjai.

c. Peneliti Selanjutnya

Manfaat bagi peneliti selanjutnya, hasil diharapkan penelitian dapat menjadi dasar dan rujukan teori penelitian selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dibuat berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang memiliki karakteristik yang relatif sama dari segi tema dan kajian namun

memiliki perbedaan dalam kriteria pemilihan subiek, jumlah, variabel penelitian maupun metode analisis penelitian yang digunakan.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain, di antaranya yaitu penelitian menggunakan variabel *work engagement*. Penelitian ini dilakukan oleh Islamy dan Widawati (2023), dengan judul Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Direktorat Operasional. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Direktorat Operasional PTPN VIII Ciater. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan data *cross-sectional* dan teknik analisis regresi berganda. Sebanyak 59 karyawan direktorat Operasional PTPN VIII Ciater dipilih menjadi subjek pada penelitian ini. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada metode penelitian, subjek dan tempat penelitian, serta variabel dependen.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Barkhowa (2020), dengan judul Pengaruh *Job Resources* terhadap *Work Engagement* Melalui *Burnout* Karyawan Industri Manufaktur di Salatiga. Penelitian ini bertujuan untuk meringkas dan menguji validitas *job resources* sebagai dasar teoritis untuk pengaruh kerja kondisi pada *work engagement* dan *burnout* ini. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada subjek dan tempat penelitian, serta metode penelitian.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Aprilianingsih dan Frianto (2022), dengan judul Pengaruh *Job Demands* dan *Job Resources* terhadap *Work Engagement*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job demands* dan *job resources* terhadap *work engagement* pada tenaga kependidikan di perguruan tinggi. Penelitian

ini merupakan penelitian kuantitatif dengan melakukan Teknik pengumpulan data melalui survey, sehingga pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan didapatkan sebesar 51 orang responden. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada subjek dan tempat penelitian, serta metode penelitian.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Yunina dan Larassaty (2024), dengan judul Pengaruh *Job Resources* terhadap *Work Engagement* Melalui *Burnout*. Tujuan dari adanya penelitian ini yaitu berfungsi mengemukakan pengaruh *job resources* terhadap *work engagement* melalui *burnout* sebagai variable intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan sampel karyawan produksi PT. Kelompok Cemerlang Plastindo beranggotakan 48 orang. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada subjek dan tempat penelitian, serta metode penelitian.

Selain itu, Dewi (2023), juga melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara *Job Demands* dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Bank. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *job demands* dengan *work engagement* pada karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dalam bagian *finance operation* yang berjumlah 30 orang, sehingga keseluruhan dari populasi dijadikan sampel penelitian yang juga berjumlah 30 orang. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada metode penelitian, subjek dan tempat penelitian, serta variabel dependen.