

Keterlibatan Kerja pada Anggota Kepolisian: Tinjauan Sistematis terhadap Faktor-faktor yang Meningkatkan Keterlibatan Kerja

Agustina Inesia^{1*}, Bonita Sandika², Eka Putri³, Phyu Sin Yadanar Thein⁴

Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia

Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia

Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia

Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia

Email: agustinainesiaemasintiasutoro@gmail.com^{1*}, bsandikabudi@gmail.com²,
ekaputripurwita@gmail.com³, bacquireline925@gmail.com⁴

Abstrak

Keterlibatan kerja merupakan fenomena yang penting dalam konteks organisasi, khususnya di lingkungan yang menuntut seperti kepolisian. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan faktor-faktor yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja pada keanggotaan kepolisian. Penelitian ini merupakan systematic literature review dengan sampel berupa data sekunder dari jurnal-jurnal yang ditelusuri melalui Google Scholar, Publish or Perish, Academia.edu, dan PubMed Central. Kata kunci dan fokus utama dari penelitian ini adalah "Keterlibatan Kerja" DAN "Anggota Kepolisian". Pertanyaan dalam penelitian ini dibuat dengan menggunakan kerangka PICOS (Population, Intervention, Comparison, Outcomes, dan Study). Hasil penelitian menunjukkan adanya tiga kelompok faktor yang memiliki pengaruh untuk meningkatkan keterlibatan kerja pada anggota kepolisian. Kelompok faktor-faktor tersebut, yaitu: faktor individu, faktor organisasi, dan faktor sosial. Kelompok faktor individu yang memiliki jenis faktor terbanyak dibandingkan dengan kelompok faktor lainnya. Dalam hal ini bisa dikatakan bahwa kelompok faktor individu memiliki peran dominan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pada anggota polisi.

Kata kunci: Faktor-faktor yang meningkatkan Keterlibatan Kerja, dan Anggota Polisi

Abstract

Work involvement is an important phenomenon in the context of organizations, especially in demanding environments such as the police. The purpose of this study is to analyze and explain the factors that can increase work engagement in police membership. This study is a systematic literature review with samples in the form of secondary data from journals searched through Google Scholar, Publish or Perish, Academia.edu, and PubMed Central. The main keywords and focus of this study are "Work Engagement" AND "Members of the Police Force". The questions in this study were made using the PICOS (Population, Intervention, Comparison, Outcomes, and Study) framework. The results of the study showed that there were three groups of factors that had an influence on increasing work involvement in police members. These groups of factors are: individual factors, organizational factors, and social factors. Individual factor groups that have the most types of factors compared to other factor groups. In this case, it can be said that individual factor groups have a dominant role in increasing work engagement in police officers.

Keywords: Factors that increase Work Engagement, and Police Members

*Correspondence Author: Agustina Inesia
Email: agustinainesiaemasintiasutoro@gmail.com



PENDAHULUAN

Kepolisian merupakan salah satu institusi yang memiliki peranan penting di Indonesia. Peranan tersebut khususnya dalam proses penegakan hukum, termasuk pemberian pelayanan kepada masyarakat umum dalam rangka pencegahan kejahatan dan perlindungan kepada masyarakat. Menurut (Aulia & Adiono, 2021) Konsekuensi dari

tingginya tugas pokok yang diemban oleh anggota polisi tidak hanya menuntut anggota bekerja selama delapan jam sehari, melainkan sebanyak 1x24 jam. Artinya, setiap anggota polisi dituntut untuk selalu siap siaga memenuhi panggilan tugas, bilamana sewaktu-waktu negara membutuhkan. Sementara secara psikologis tuntutan tugas dan beban kerja yang ditanggung oleh anggota polisi berpotensi besar untuk mempengaruhi keterikatan anggota terhadap pekerjaannya.

Keterlibatan Kerja merupakan fenomena yang penting dalam konteks organisasi, khususnya di lingkungan yang menuntut seperti kepolisian. Tingkat keterlibatan anggota kepolisian dapat mempengaruhi efektivitas kinerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan individu. Schaufeli & Bakker (Sartika et al., 2024) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja yaitu suatu hal yang bersifat positif dan berhubungan dengan tingkah laku dalam pekerjaan seperti hubungan antara karyawan dan pekerjaan mereka yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghargaan.

Menurut Wellins dan Concelman (Setiawan Maulana et al., 2023) keterlibatan kerja merupakan kekuatan ilusif yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (Febrianta, 2024), menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat dimana seseorang mengidentifikasi dengan sebuah pekerjaan, secara aktif berpartisipasi didalamnya, dan mempertimbangkan kinerja penting bagi nilai diri. Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma dan Bakker (Wijaya & Dewayani Soeharto, 2021) keterlibatan kerja dapat dilihat melalui aspek-aspek, seperti: vigor, dedication, absorption.

Sebagai anggota Kepolisian dibutuhkan untuk memiliki anggota yang memiliki performance yang baik. Sementara itu untuk dapat mencapai performance yang baik tersebut maka dapat ditingkatkan melalui keterlibatan kerja yang tinggi (Faadhillah et al., 2023). Anggota Polisi yang memiliki keterlibatan kerja tinggi memiliki antusias dan semangat dalam bekerja, memiliki energi yang besar dan tidak mudah menyerah dengan segala tuntutan, bertanggung jawab dengan tugas lain di luar tugas pokoknya, mau berkorban untuk memajukan dan menjaga nama baik instansi serta tetap bertahan menjalankan pekerjaannya dengan perasaan bahagia, sehingga mereka akan nyaman dan bertahan dengan pekerjaannya (Nugroho et al., 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji literatur yang ada mengenai keterlibatan kerja pada anggota kepolisian. Dengan melakukan kajian literatur ini, diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi untuk meningkatkan keterlibatan kerja pada anggota kepolisian.

METODE PENELITIAN

Pencarian Literatur

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan metode *systematic literature review* (SLR). Menurut Kitchenham (Narotama & Sudewi, 2023) SLR adalah proses mengidentifikasi, menilai, dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia untuk memberikan jawaban pada pernyataan penelitian secara spesifik. Pencarian artikel-artikel yang dijadikan bukti penelitian dilakukan melalui Google Scholar, Publish or Perish, Academia.edu, dan PubMed Central. Kata kunci dan fokus utama dari penelitian ini adalah “Keterlibatan Kerja” DAN “Anggota Kepolisian”. Pertanyaan dalam penelitian ini dibuat dengan menggunakan kerangka PICOS (*Population, Intervention, Comparison, Outcomes, dan Study*). Menurut Pollock & Berge (Narotama & Sudewi, 2023) PICOS merupakan kerangka kerja yang bertujuan untuk memperjelas pertanyaan penelitian, membantu menentukan kriteria untuk memasukan studi yang relevan dan menyaring studi yang tidak relevan dengan penelitian.

Kriteria Inklusif dan Eksklusif

Setelah mencari berbagai artikel, berikut ini adalah tabel kriteria yang dibuat sesuai PICOS.

Tabel 1. Tabel PICOS

Kriteria	Inklusif	Eksklusif
<i>Population</i>	Pegawai Kepolisian	Pegawai selain Kepolisian
<i>Intervention</i>	-	-
<i>Comparison</i>	-	-
<i>Outcomes</i>	Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja anggota polisi	Selain faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja anggota Polisi
<i>Study</i>	Kuantitatif	di luar penelitian kuantitatif

Berdasarkan kriteria tersebut, sampel yang digunakan tercantum pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Karakteristik data

No.	Variabel Prediktor	Populasi	Negara	Referensi
1	Efikasi Diri, Dukungan Organisasi, dan Resiliensi	Satuan Polisi PP Yogyakarta	Indonesia	(Aulia & Baskoro, 2022)
2	Job Crafting	Anggota Unit Satreskrim Polrestabes	Indonesia	(Faadhillah, n.d.),2023)
3	Work Life Balance	Polisi Wanita Polda Jatim	Indonesia	(Indria et al.,2024)
4	Cinta Pekerjaan, Dukungan Organisasi, dan Psychological Well-being	Anggota Polda Metro Jaya	Indonesia	(Perwira et al., 2021)
5	Authentic Leadership	Anggota Kepolisian Sumatera Selatan Palembang	Indonesia	(Kurniawati et al., 2023)
6	Iklim Organisasi	Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang	Indonesia	(NOERANT & Prihatsanti, 2018)
7	Work Life Balance dan Iklim Organisasi	Anggota Subbagrenmin Ditsamapta Polda Jateng	Indonesia	(Putri et al., 2022)
8	Kepemimpinan Transformasional	Anggota Kepolisian Polresta Sulawesi Utara	Indonesia	(Narosaputra, 2022)
9	Kepuasan Kerja	Anggota Sat Samapta Polresta X	Indonesia	(Ulandari, Utami, & Andhini, 2024)
10	Calling dan Cinta Pekerjaan	Anggota Polisi Polda Metro Jaya	Indonesia	(Aulia & Adiono, 2021)
11	Psychological Detachment	Anggota Polisi di China	China	(Lan et al., 2020)

12	Perceived Organizational Support	Anggota Polisi di China	China	(Lan et al., 2020)
13	Hubungan rekan kerja dan Prestise	Polisi di Polandia	Polandia	(Basinska & Dąderman, 2019)
14	Dukungan Supervisor dan Keadilan Supervisor	Polisi di Polandia	Polandia	(Piotrowski et al., 2021)
15	Tiga komponen work engagement: Vigor, Dedication, dan Absorption	Polisi di Malaysia	Malaysia	(Kiat et al., 2023)
16	Dukungan Supervisor	Polisi di Hongkong	Hongkong	(Li et al., 2022)
17	Kecerdasan Spiritual	Polisi di Malaysia	Malaysia	(Amar Hisham Jaaffar, Rogis Baker, dan Hazril Izwar Ibrahim, 2018)
18	Keadilan Interaksional dan Pengaruh tempat kerja	Polisi di Spanish	Spanish	(López-Cabarcos et al., 2023)
19	Emotional Labor, Dukungan Sosial, dan Identitas Pekerjaan	Polisi di Portuguese	Portuguese	(Oliveira et al., 2023)
20	Emotional Labor dan Identitas Pekerjaan	Polisi di Portuguese	Portuguese	(Oliveira et al., 2023)
21	Dukungan Sosial dan Efikasi Diri	Polisi di Germany	Germany	(Wolter et al., 2019)
22	Kecerdasan Emosional	Polisi di Phillipines	Filipina	(Lovina et al., 2020)
23	Leadership dan Personality	Polisi di Phillipines	Filipina	(Manuel et al., 2022)
24	Kepemimpinan Transformasional, Kepribadian, Iklim Organisasi, dan Dukungan Sosial	Anggota Bintara Kepolisian Resor Kota Yogyakarta	Indonesia	(Febrianta, 2024)
25	Budaya Organisasi	Polisi Brimob Polda Jambi	Indonesia	(Premos & Adriani, 2022)
26	Tiga komponen work engagement: Vigor, Dedication, dan Absorption	Polisi di Provinsi Sarangani	Filipina	(Corvera JR., 2024)
27	Stresor Tantangan dan Dukungan Sosial	Polisi di Inggris	Inggris	(Lockey et al., 2022)
28	Dukungan Keluarga	Polisi di India	India	(Ms. Rinku Bishnoi & Dr. Sandeep Singh, 2024)

29	Kepemimpinan Transformasional	Polisi di China	China	(Meng et al., 2020)
30	Quality of Work Life, Profesionalisme, dan Keterlibatan Emosional	Polisi Satlantas Kota Besar Medan	Indonesia	(Marpaung et al., 2022)

HASIL PENELITIAN

Sintesis hasil penelitian menunjukkan bahwa meningkatnya keterlibatan kerja pada anggota polisi ditentukan oleh tiga kelompok faktor, yaitu: faktor individu, faktor organisasi, dan faktor sosial. Rincian lebih lanjut disajikan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Tabel Faktor-faktor yang meningkatkan Keterlibatan Kerja Anggota Polisi

Faktor Individu	Faktor Organisasi	Faktor Sosial
1. Efikasi Diri	1. Leadership	1. Dukungan Organisasi
2. Resiliensi	2. Authentic Leadership	2. Dukungan Sosial
3. Job Crafting	3. Kepemimpinan Transformasional	3. Dukungan Supervisor
4. Work Life Balance	4. Iklim Organisasi	4. Dukungan Keluarga
5. Cinta Pekerjaan	5. Keadilan Supervisor	5. Hubungan Rekan Kerja
6. Psychological Well-being	6. Pengaruh Tempat Kerja	
7. Psychological Detachment	7. Identitas Pekerjaan	
8. Tiga dimensi Keterlibatan Kerja (Vigor, Dedication, Absorption)	8. Budaya Organisasi	
9. Kepuasan Kerja	9. Quality of Work Life	
10. Prestise		
11. Kecerdasan Spiritual		
12. Kecerdasan Emosional		
13. Emotional Labor		
14. Keterlibatan Emosional		
15. Profesionalisme		
16. Perceived Organizational Support		

Berdasarkan rangkuman jurnal atau artikel yang sudah dilakukan, baik jurnal internasional dan nasional dengan kata kunci *work engagement in police officers*. Diketahui bahwa keterlibatan kerja anggota polisi di Indonesia tidak jauh berbeda dengan yang ada di artikel atau jurnal internasional. Beberapa faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan keterlibatan kerja anggota polisi terbagi menjadi tiga kelompok, yaitu: faktor individu, faktor organisasi, dan faktor sosial. Dimana kelompok faktor individu memiliki jenis faktor terbanyak dibandingkan dua kelompok faktor lainnya. Hal ini bisa dikatakan bahwa kelompok faktor individu memiliki peran yang paling dominan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pada anggota polisi.

Dalam kelompok faktor individu, adanya efikasi diri penting untuk dimiliki anggota kepolisian. Anggota kepolisian yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan gigih dalam menjalankan tugas mereka, meskipun mereka menghadapi risiko pekerjaan yang tinggi, seperti mendapatkan respon negatif dari masyarakat. Keyakinan ini membantu mereka untuk tetap fokus dan berkomitmen dalam pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat keterlibatan mereka di tempat kerja (Aulia & Baskoro, 2022). Efikasi diri juga berkaitan dengan resiliensi, dimana anggota kepolisian harus mampu menyesuaikan diri ketika dihadapkan dalam situasi atau kondisi yang tidak menyenangkan. Dalam penelitian (Aulia & Baskoro, 2022) dijelaskan juga bahwa resiliensi berkontribusi positif terhadap *work engagement*, di mana individu yang mampu mengatasi stres dan tantangan dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih terikat dan berkomitmen terhadap tugas mereka. Tuntutan untuk mengekspresikan emosi positif dan menekan emosi negatif berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Anggota yang mampu mengelola emosi mereka dengan baik cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka (Oliveira et al., 2023).

Hasil penelitian lain menyebutkan faktor yang mampu meningkatkan keterlibatan kerja pada anggota polisi juga bisa dilihat dari aspek atau dimensi *work engagement* itu sendiri, yaitu: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Anggota yang memiliki *vigor* tinggi cenderung lebih antusias dan bersemangat dalam pekerjaan mereka. *Dedication* dilihat dari komitmen dan kesediaan anggota untuk memberikan waktu dan energi yang signifikan untuk pekerjaan mereka. Dedikasi ini mencerminkan rasa bangga dan makna yang dirasakan anggota dalam peran mereka sebagai penegak hukum. Sedangkan *absorption* didefinisikan sebagai keadaan di mana anggota merasa sepenuhnya terlibat dan terfokus pada pekerjaan mereka, sehingga sulit untuk membedakan antara bekerja dan bermain. Keterlibatan penuh ini menunjukkan tingkat konsentrasi yang tinggi dalam menjalankan tugas (Corvera JR., 2024). Anggota polisi yang mampu memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya namun masih bisa menjalani kehidupannya di luar pekerjaan secara seimbang, itulah yang diinginkan bagi setiap anggota kepolisian. *Work life balance* yang baik membantu mencapai stabilitas psikologis, emosional, dan kognitif. Hal ini penting untuk meningkatkan efektivitas kerja anggota polisi, yang seringkali menghadapi situasi stres tinggi dalam tugas mereka (Putri et al., 2022). Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, hasil penelitian lain menekankan pentingnya dukungan sosial terlebih dukungan dari organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work life balance*, seperti kebijakan yang fleksibel dan program pengembangan diri, yang dapat membantu meningkatkan keterlibatan kerja pada anggota kepolisian (Titi, 2024).

Dalam penelitian sebelumnya, iklim organisasi dan budaya organisasi juga dikatakan bisa meningkatkan keterlibatan kerja anggota polisi. Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk hubungan antar rekan kerja dan budaya organisasi, dapat mempengaruhi keterlibatan kerja. Iklim organisasi yang positif cenderung meningkatkan keterlibatan anggota kepolisian (Febrianta, 2024). Penelitian lain juga mencatat bahwa budaya organisasi yang positif, persepsi yang baik terhadap pimpinan, dan konsistensi dalam mentoring oleh pimpinan berkontribusi pada peningkatan keterlibatan kerja. Budaya yang mendukung dapat menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab di antara anggota polisi, yang penting untuk meningkatkan keterlibatan mereka (Premos & Adriani, 2022). Berkaitan juga dengan pimpinan, bagaimana kepemimpinan dilakukan berpengaruh juga terhadap keterlibatan kerja anggota kepolisian. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa faktor dari kepemimpinan, yang mencakup variabel seperti stimulasi intelektual, pertimbangan individual, manajemen berdasarkan pengecualian, dan kepemimpinan pasif, berfungsi sebagai prediktor penting untuk keterlibatan kerja. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan petugas dalam pekerjaan mereka (Manuel et al., 2022). Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional cenderung menghargai dan mengakui kontribusi para anggotanya. Ketika anggota merasa dihargai, mereka lebih mungkin untuk terlibat secara emosional dalam pekerjaan mereka. Pemimpin

yang transformasional juga berfokus pada pengembangan sumber daya pribadi anggota, seperti efikasi diri dan konsep diri. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan kerja karena anggota merasa lebih mampu dan percaya diri dalam menjalankan tugas mereka (Narosaputra, 2022).

Menurut hasil penelitian, dikatakan bahwa adanya dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keterlibatan kerja anggota polisi. Dukungan ini membantu anggota dalam menghadapi tantangan yang berkaitan dengan keseimbangan kerja-hidup dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan dalam (Wolter et al., 2019). Adanya dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan juga berkontribusi pada keterlibatan kerja anggota polisi dimana ketika anggota merasa didukung, mereka lebih cenderung untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka (Febrianta, 2024).

KESIMPULAN

Hasil *systematic literature review* menunjukkan adanya tiga kelompok faktor yang memiliki pengaruh untuk meningkatkan keterlibatan kerja pada anggota kepolisian. Kelompok faktor-faktor tersebut, yaitu: faktor individu, faktor organisasi, dan faktor sosial. Kelompok faktor individu yang memiliki jenis faktor terbanyak dibandingkan dengan kelompok faktor lainnya. Dalam hal ini bisa dikatakan bahwa kelompok faktor individu memiliki peran dominan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pada anggota polisi. Dalam penelitian ini penulis hanya mengkaji terkait faktor yang mampu meningkatkan keterlibatan kerja, juga hanya mengkaji kepada anggota kepolisian secara menyeluruh tidak berdasarkan demografis. Peneliti masa depan merekomendasikan untuk mengkaji faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap keterlibatan kerja dan meneliti berdasarkan demografis pada anggota kepolisian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, A. (2022). *Machine Translated by Google Machine Translated by Google Pengaruh Efikasi Diri , Dukungan Organisasi dan Ketahanan terhadap Kinerja Karyawan Work Engagement of Satpol PP members in Yogyakarta City Perkenalan*. <https://doi.org/10.26555/intl>
- Aulia, A., & Adiono, J. T. (2021). Calling dan cinta pekerjaan sebagai faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja anggota Polri. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 3(2), 56. <https://doi.org/10.26555/jptp.v3i2.21893>
- Aulia, A., & Baskoro, W. N. (2022). The Effect of Self-Efficacy, Perceived Organizational Support and Resilience on The Work Engagement of Satpol PP members in Yogyakarta City. *In International Conference of Psychology Universitas Ahmad Dahlan*, 2(1), 23–27. <https://doi.org/10.26555/intl>
- Basinska, B. A., & Dåderman, A. M. (2019). Work values of police officers and their relationship with job burnout and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 10(MAR), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00442>
- Corvera JR., F. M. (2024). Stress Condition, Work Engagement and Service Performance of PNP Personnel: A Multiple Regression Approach. *International Journal of Innovative Science and Research Technology (IJISRT)*, 6(3), 485–525. <https://doi.org/10.38124/ijisrt/ijisrt24may1153>
- Faadhillah, A. N. (n.d.). *Pengaruh Job Crafting terhadap Work Engagement pada Anggota Unit Satreskrim Polrestabes*. 631–639.
- Kiat, E. S., Nordin, N. A., & Rahim, S. A. (2023). The Influence of Work Engagement Towards Organisational Citizenship Behaviour Among Malaysian Police Officers.

- International Journal of Scientific and Research Publications*, 13(6), 243–247. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.13.06.2023.p13833>
- Kurniawati, R., Latipun, L., & Hasanati, N. (2023). Hope Sebagai Mediator Pengaruh Authentic Leadership Terhadap Work Engagement Pada Anggota Polisi. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 17(2), 123–140. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v17i2.2793>
- Lan, T., Chen, M., Zeng, X., & Liu, T. (2020). The Influence of Job and Individual Resources on Work Engagement Among Chinese Police Officers: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 11(April), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00497>
- Li, J. C. M., Cheung, C. K., Sun, I. Y., & Cheung, Y. K. (2022). Perceived work engagement and performance amongst police officers during the COVID-19 pandemic in Hong Kong. *Policing (Oxford)*, 16(1), 135–151. <https://doi.org/10.1093/policing/paab064>
- Lockey, S., Graham, L., Zheng, Y., Hesketh, I., Plater, M., & Gracey, S. (2022). The impact of workplace stressors on exhaustion and work engagement in policing. *Police Journal*, 95(1), 190–206. <https://doi.org/10.1177/0032258X211016532>
- López-Cabarcos, M. Á., López-Carballeira, A., & Ferro-Soto, C. (2023). How to avoid a lack of work engagement among public police professionals. *European Management Review*, 20(1), 48–60. <https://doi.org/10.1111/emre.12516>
- Lovina, R. A., Genuba, R. L., & Naparota, L. C. (2020). Structural Equation Model on Work Engagement of Non-Commissioned Police Officers. *International Journal of English Literature and Social Sciences*, 5(4), 973–990. <https://doi.org/10.22161/ijels.54.22>
- Manuel, G. C., Ligan, V. O., & Bandiola, A. N. (2022). a Causal Model on Work Engagement of Police Commissioned Officers in Region 11 Concerning Leadership, Personality Traits, and Organizational Commitment. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 10(10), 130–142. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v10.i10.2022.4835>
- Marpaung, R. A., Lubis, S. A., & Lubis, M. R. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life dan Profesionalisme Terhadap Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Di Kepolisian Resort Kota Besar Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1574–1583. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.911>
- Meng, F., Wang, Y., Xu, W., Ye, J., Peng, L., & Gao, P. (2020). The Diminishing Effect of Transformational Leadership on the Relationship Between Task Characteristics, Perceived Meaningfulness, and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 11(November). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.585031>
- Narasaputra, D. A. N. (2022). Pentingnya Kepemimpinan Transformasional Dalam Keterlibatan Kerja. *Psikodinamika - Jurnal Literasi Psikologi*, 2(1), 56–63. <https://doi.org/10.36636/psikodinamika.v2i1.1243>
- Narotama, I. B. I., & Sudewi, N. N. D. (2023). Tinjauan Literatur Sistematis Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 27306–27319. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/11044>
- NOERANT, S. O., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Work Engagement Pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang. *Jurnal EMPATI*, 6(4), 354–361. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.20107>
- Nugroho, S. B., Ratnaningtyas, A., & Safitri, M. (2021). Gambaran work engagement Anggota Polri Polda Banten. *JCA Psikologi*, 2(1), 81–88.
- Oliveira, S., Carvalho, C., Pinto, A., de Moura, R. C., & Santos-Costa, P. (2023). Emotional labor, occupational identity and work engagement in Portuguese police officers. *International Journal of Human Resource Management*, 34(4), 768–804. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2162345>
- Perwira, L. T., Aulia, A., & Jocom, C. O. (2021). Are Love of Work, Perceived Organizational Support, and Psychological Well-Being Predictors of Work

- Engagement? *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 10(4), 673. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v10i4.20789>
- Piotrowski, A., Rawat, S., & Boe, O. (2021). Effects of Organizational Support and Organizational Justice on Police Officers' Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 12(July), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.642155>
- Premos, P., & Adriani, Z. (2022). Kinerja Organisasi Didukung Oleh Epemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership) Melalui Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) (Studi Kasus Pada Satuan Brimob Polda Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 194–206. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.13063>
- Putri, S. A. P., Zellawati, A., & Setasari, P. (2022). Employee Engagement Ditinjau Dari Iklim Organisasi Dan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal IMAGE*, 2(5), 62–77.
- Sartika, E. D., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2024). Work engagement pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja: Bagaimana peranan safety climate dan kontrak psikologis? ... : *Journal of Psychological Research*, 3(4), 553–563. <https://aksiologi.org/index.php/inner/article/view/1251%0Ahttps://aksiologi.org/index.php/inner/article/download/1251/891>
- Setiawan Maulana, M., Sofiah, D., Prasetyo, Y., & Psikologi, F. (2023). Work engagement pada karyawan: Bagaimana peranan perceived organizational support? *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 20–27.
- Titi, N. (2024). Is Work-Life Balance of Policewomen influenced by Work Engagement and Psychological Well-Being? *Uniglobal of Journal Social Sciences and Humanities*, 3(1), 83–89.
- Wijaya, P., & Dewayani Soeharto, T. N. E. (2021). Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 10(3), 266. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i3.5627>
- Wolter, C., Santa Maria, A., Gusy, B., Lesener, T., Kleiber, D., & Renneberg, B. (2019). Social support and work engagement in police work. *Policing: An International Journal*, 42(6), 1022–1037. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-10-2018-0154>



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).