

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA PERSONIL
SATLANTAS DI KEPOLISIAN RESORT
KOTA BESAR MEDAN**

TESIS

OLEH

**RICKY ANANDA MANURUNG
NPM. 191804042**



**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 21/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)21/12/21

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA PERSONIL
SATLANTAS DI KEPOLISIAN RESORT
KOTA BESAR MEDAN**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada
Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**RICKY ANANDA MANURUNG
NPM. 191804042**

**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 21/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)21/12/21

UNIVERSITAS MEDAN AREA MAGISTER PSIKOLOGI

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Profesionalisme Terhadap Keterlibatan Kerja pada Personil Satlantas di Kepolisian Resort Kota Besar Medan

Nama : Ricky Ananda Manurung

NPM : 191804042

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

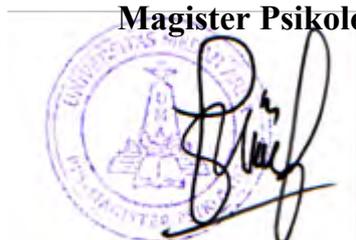


Prof. Dr. Saiful Akhyar Lubis., MA



Dr. M. Rajab Lubis., MS

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Prof. Dr. Sri Milfayetty., MS. Kons

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani., MS

Telah diuji pada Tanggal 28 September 2021

Nama : Ricky Ananda Manurung

NPM : 191804042



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Prof. Dr. Sri Milfayetty., MS. Kons

Sekretaris : Dr. Nur Aisyah, SE, MM

Pembimbing I : Prof. Dr. Saiful Akhyar Lubis., MA

Pembimbing II : Dr. M. Rajab Lubis., MS

Penguji Tamu : Dr. Patisina, ST, M.Eng

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/12/21

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

Access From (repository.uma.ac.id)21/12/21

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan 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 diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 28 September 2021

Yang menyatakan,



Ricky Ananda Manurung

Format Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah Mahasiswa

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

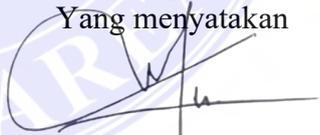
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ricky Ananda Manurung
NPM : 191804042
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Profesionalisme Terhadap Keterlibatan Kerja pada Personil Satlantas di Kepolisian Resort Kota Besar Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, .. mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 11 Nopember 2021
Yang menyatakan


(Ricky Ananda Manurung)

HALAMAN PERSEMBAHAN

**KARYA SEDERHANA INI PENELITI PERSEMBAHKAN
KEPADA**

Yang Tercinta

Istriku :

Lisnawati Hutapea

Anak-Anakku :

- 1. Rafhael Jogi Manurung**
- 2. Adriel Nino Manurung**

ABSTRAK

Pengaruh *Quality of Work Life* dan Profesionalisme Terhadap Keterlibatan Kerja Personil Satlantas di Kepolisian Resort Kota Besar Medan

Ricky Ananda Marpaung
NPM :191804042

Tujuan penelitian ini adalah ingin melihat : Pengaruh *quality of work life* dan profesionalisme terhadap keterlibatan kerja personil Satlantas Di Kepolisian Resort Kota Besar Medan Hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh pengaruh *quality of work life* dan profesionalisme terhadap keterlibatan kerja. Penelitian dilakukan terhadap 65 personil Satlantas dengan tehnik sampling adalah purposive sampling. Pengambilan data dengan metode skala yaitu skala keterlibatan kerja, skala *quality of work life* dan skala profesionalisme. Data dianalisis dengan metode statistik regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan ; 1). Ada pengaruh yang signifikan antara *quality of work life* dan profesionalisme terhadap Keterlibatan Kerja, nilai koefisien Freg = 42,113; koefisien korelasi $R = 0,703$; $p < 0,000$. Dengan demikian hipotesis penelitian ini diterima, ada pengaruh antara *quality of work life* dan profesionalisme dengan keterlibatan kerja. Total sumbangan efektif variabel bebas (*quality of work life* dan profesionalisme) terhadap keterlibatan kerja adalah sebesar 46,4%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 53,6% pengaruh dari faktor lain terhadap keterlibatan kerja yang tidak dilihat dalam penelitian ini. 2). Ada pengaruh yang signifikan antara *Quality Of Work Life* terhadap Keterlibatan Kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,547; hal ini berarti semakin baik *Quality Of Work Life*, maka akan semakin baik Keterlibatan Kerja. *Quality Of Work Life* memberikan sumbangan efektif kepada variabel Keterlibatan Kerja sebesar 17,2%. 3). Ada pengaruh yang signifikan antara Profesionalisme dengan Keterlibatan Kerja dengan koefisien korelasi 0,646; hal ini menunjukkan, semakin tinggi profesionalisme maka akan semakin baik Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Polrestabes Medan, dan sebaliknya, semakin rendah profesionalisme maka akan semakin rendah keterlibatan kerjanya. variabel Profesionalisme memberikan sumbangan efektif kepada variabel Keterlibatan Kerja sebesar 32,3%.

Kata Kunci : Keterlibatan kerja, *Quality Of Work Life* dan Profesionalisme

ABSTRACT

The Influence of Quality of Work Life and Professionalism on the Engagement of Satlantas Personnel in The Police Medan Big City Resort

Ricky Ananda Marpaung
NPM :191804042

The purpose of this research is to see: The influence of quality of work life and professionalism on the engagement of satlantas personnel in the Police Resort Kota Besar Medan. Hypothesis proposed is there is an influence of quality of work life and professionalism on work engagement. The research was conducted on 65 Satlantas personnel with sampling techniques is purposive sampling. Data retrieval by scale method is the scale of work engagement, quality of work life scale and professionalism scale. The data is analyzed by multiple regression statistics. The results showed; 1). There is a significant influence between quality of work life and professionalism on Work Engagement, the value of the Coefficient freg = 42,113; correlation coefficient $R = 0.703$; $p < 0.000$. Thus the research hypothesis is accepted, there is an influence between the quality of work life and professionalism with work engagement. The total effective contribution of independent variables (quality of work life and professionalism) to work involvement is 46.4%. From these results it is known that there are still 53.6% of the influence of other factors on work engagement which is not seen in this study. 2). There is a significant influence between Quality Of Work Life on work engagement, with a correlation coefficient of 0.547; this means that the better the Quality Of Work Life, the better work engagement. Quality Of Work Life provides an effective contribution to the Work Involvement variable or the equivalent of 17.2%.3). There is a significant influence between professionalism and job involvement with a correlation coefficient of 0.646; this shows, the higher the professionalism, the better the Work Involvement of the Medan Police Traffic Police Personnel, and conversely, the lower the professionalism, the lower the work engagement. The professionalism variable gave an effective contribution to the Work Engagement variable by 32.3%.

Keywords : *Work Engagement, Quality Of Work Life and Professionalism*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji Syukur pada Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas berkat dan karunia-Nya peneliti dapat menyusun proposal tesis yang berjudul **“Pengaruh *Quality of Work Life* Dan Profesionalisme Terhadap Keterlibatan Kerja pada Personil Satlantas di Kepolisian Resort Kota Besar Medan”**

Penyusunan proposal tesis ini merupakan salah satu syarat dalam penyusunan tesis pada program studi Magister Psikologi pada Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area

Dalam penyusunan proposal tesis ini, berbagai pihak telah banyak memberikan motivasi, mendorong, menyemangati serta meluangkan waktu, tenaga, pikiran, perhatian sehingga dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc.
2. Prof. Dr. Hj. Retna Astuti K, M.Si sebagai Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS.Kons sebagai Ketua Prodi Magister Psikologi Universitas Medan Area.
4. Prof. Dr. H. Saiful Akhyar Lubis. MA atas bimbingan, arahan dan waktu yang telah diluangkan kepada peneliti untuk berdiskusi selama menjadi dosen pembimbing I pada penulisan tesis ini.
5. Dr. Muhammad Rajab Lubis, M.S selaku Dosen Pembimbing II, yang dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan memberikan saran dan kritik yang sangat berarti, serta memotivasi peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.

6. Kepala Satlantas Polrestabes Medan yang telah memberi izin untuk melaksanakan penelitian.
7. Kepada para personil Satlantas Polrestabes Medan yang telah membantu dan bersedia menjadi sampel penelitian ini
8. Seluruh Dosen program Pascasarjana Psikologi khususnya dosen Psikologi Industri dan Organisasi yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk mendalami ilmu Psikologi.
9. Kepada Ayahanda, Ibunda, Istriku; Lisnawati Hutapea, dan anak-anakku; Rafael dan Adriel, serta seluruh keluarga yang selalu mendukung dengan semangat dan do'a dari awal kuliah hingga selesainya sidang tesis ini.
10. Teman-teman seperjuangan satu angkatan di minat Psikologi Industri dan Organisasi yang banyak memberi masukan dan motivasi, terima kasih atas kerjasama dan informasi yang telah diberikan.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan pengembangan lanjut agar benar benar bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar tesis ini lebih sempurna serta sebagai masukan bagi peneliti untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan tesis ini masih jauh dari sempurna, namun peneliti telah berusaha agar tesis ini ada manfaatnya bagi peneliti sendiri maupun pembaca/peneliti dikemudian hari.

Medan, Mei 2021
Peneliti,

Ricky Ananda Manurung

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Rumusan Masalah	11
1.4. Tujuan Penelitian.....	11
1.5. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
2.1. Keterlibatan Kerja.....	13
2.1.1. Pengertian Keterlibatan Kerja	13
2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja.....	16
2.1.3. Karakteristik Keterlibatan Kerja.....	20
2.1.4. Dimensi Keterlibatan Kerja.....	21
2.2. <i>Quality Of Work Life</i>	22
2.2.1. Pengertian <i>Quality Of Work Life</i>	22
2.2.2. Aspek <i>Quality Of Work Life</i>	30
2.2.3. Indikator <i>Quality Of Work Life</i>	38
2.3. Profesionalisme Polri.....	39
2.3.1. Pengertian Profesionalisme Polri	39
2.3.2. Ciri-ciri Profesionalisme Polri.....	42
2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme.....	54
2.4. Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> Dan Profesionalisme Terhadap Keterlibatan Kerja Personil Polri	59
2.5. Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> Terhadap Keterlibatan Kerja Personil Polri	64
2.6. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keterlibatan Kerja Personil Polri	65
2.7. Kerangka Penelitian.....	70
2.8. Hipotesis	70
BAB III METODE PENELITIAN	71
3. 1. Desain Penelitian	71
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	71
3.3. Populasi dan Sampel.....	71
3.4. Identifikasi Variabel Penelitian	72

3.5. Definisi Operasional	72
3.6. Instrumen Penelitian	74
3.7. Validitas dan Reliabilitas	79
3.8. Metode Analisis Data	81
BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	82
A. Orientasi Kanchah Penelitian	82
B. Persiapan Penelitian	85
C. Pelaksanaan Penelitian	91
1. Uji Coba Alat Ukur	91
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	94
1. Uji Asumsi	96
a. Uji Normalitas	96
b. Uji Linieritas	97
2. Analisis Regresi Berganda	97
3. Perhitungan Mean Empirik dan Hipotetik	99
E. Pembahasan	102
BAB V PENUTUP	115
A. Kesimpulan	115
B. Saran	116
DAFTAR PUSTAKA	118

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Kisi-kisi penyebaran aitem skala keterlibatan kerja	76
Tabel 3.2. Kisi-kisi distribusi penyebaran aitem skala QWL	77
Tabel 3.3. Blueprint kisis-kisi penyebaran aitem skala Profesionalisme.....	79
Tabel 4.1. Penyebaran aitem skala keterlibatan kerja sebelum uji coba.....	87
Tabel 4.2. Penyebaran aitem skala QWL sebelum uji coba	88
Tabel 4.3. Penyebaran aitem skala profesionalisme sebelum uji coba	90
Tabel 4.4. Penyebaran Butir-butir Skala Keterlibatan Kerja Setelah Uji Coba.....	92
Tabel 4.5. Penyebaran Butir-butir Skala QWL Setelah Uji Coba	93
Tabel 4.6. Penyebaran aitem skala profesionalisme berubah Setelah Uji Coba.....	94
Tabel 4.7. Rangkuman hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	96
Tabel 4.8. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	97
Tabel 4.9. Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi	98
Tabel 4.10. Rangkuman Hasil Perhitungan Perbandingan Bobot Variabel Bebas.....	98
Tabel 4.11. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	102

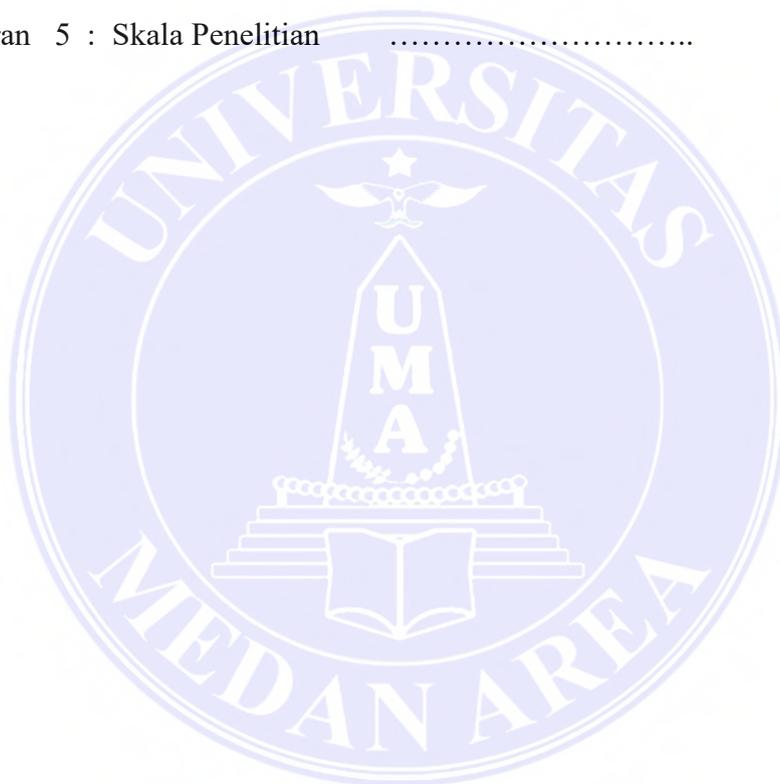
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 : Kerangka Penelitian	70



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Data uji Coba Skala	122
Lampiran 2 : Hasil Analisis Data Uji Coba	135
Lampiran 3 : Data Penelitian	147
Lampiran 4 : Hasil Analisis Regresi	160
Lampiran 5 : Skala Penelitian	170



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kunci sukses sebuah perubahan adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator dan agen perubahan terus menerus, pembentuk proses serta budaya yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi memiliki keanekaragaman yang cukup tinggi. Dengan *diversity* yang cukup besar tersebut berarti kemampuan sebagai “*agent of change*” juga akan berbeda-beda. Demikian juga dengan organisasi Polri. (Rahardi. 2012)

Selanjutnya dikatakan bahwa usaha perubahan lingkungan organisasi dan tubuh Polri membutuhkan partisipasi dari semua personil Polri akan tercapai bila juga ada kemauan dari masing-masing personil Polri untuk berperan sebagai agen perubahan, tidak hanya sekedar mengandalkan kemampuannya saja. Kemampuan tanpa didukung dengan kemauan, tidak akan menghasilkan peningkatan apapun

Kemauan personil Polri untuk berpartisipasi dalam organisasi, biasanya tergantung pada tujuan apa yang ingin diraihinya dengan bergabung dalam organisasi tersebut. Kontribusi personil Polri terhadap organisasi akan semakin tinggi bila organisasi dapat memberikan apa yang menjadi keinginan para anggotanya. Dengan kata lain, kemauan dan harapan personil Polri untuk memberikan sumbangan kepada organisasinya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi tempat mereka bekerja dalam memenuhi tujuan dan harapan-harapan para personil Polri. (Djamin. 2010).

Sesuai dengan tuntutan masyarakat pada saat Reformasi tahun 1998 lalu, yang salah satu point tuntutan tersebut ialah pemisahan wewenang antara TNI dan Polri, karena masyarakat menilai pemisahan wewenang diantara dua institusi ini wajib dan mendesak untuk dilakukan guna menghindari kembali penyalahgunaan wewenang yang dilakukan penguasa Orde Baru. Menanggapi tuntutan Reformasi ini, Presiden dan DPR mengeluarkan Undang-Undang pemisahan 2 institusi ini yaitu UU No 2 Tahun 2002 tentang Polri. Secara resmi negara mengatur wewenang dan tugas pokok Polri sesuai dengan UU No 2 Tahun 2002, pasal 13 “Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, Menegakkan Hukum, Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat”. Selain itu Polri berwenang melakukan penyidikan proses pidana dan melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan Perundang-Undangan lainnya. Penyelidikan dan penyidikan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP) diatur dalam Pasal 4 sampai dengan Pasal 11. (Pasal 16 UU No 2 Tahun 2002 Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Tahun 2010).

Sedangkan bidang pertahanan negara dilakukan oleh Departemen Pertahanan Keamanan Tentara Nasional Indonesia. Tujuan utamanya, menjaga keutuhan dan kedaulatan Negara. Ketetapan MPR RI No.V1/MPR/2000 tentang pemisahan Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia dan perannya masing-masing (dalam ketetapan MPR RI No.V11/MPR/2000). Dua Tap MPR RI di atas merupakan landasan dibentuknya Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia (UU RI No.2 Th 2002) untuk mewujudkan

keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung hak asasi manusia (pasal 4 UU No.2 Th 2002). Dengan demikian Kepolisian Negara RI merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayom, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri (Pasal 16 UU No 2 Tahun 2002 Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Tahun 2010).

Tugas Polisi secara umum sebagaimana tercantum dalam Pasal 13 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, menyebutkan bahwa tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah : 1. Memberikan keamanan dan ketertiban masyarakat, 2. Menegakkan hokum, 3. Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Pasal 13 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia). (dalam Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia No. 21 Tahun 2010, Tentang Susunan Organisasi)

Disamping memiliki tugas-tugas tersebut di atas, Polisi memiliki wewenang secara umum yang diatur dalam Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, yaitu sebagai berikut: 1. Menerima laporan dan/atau pengaduan, 2. Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum, 3. Mencegah dan menanggulangi tumbuhnya penyakit masyarakat, 4. Mengawasi

aliran yang dapat menimbulkan perpecahan atau mengancam persatuan dan kesatuan bangsa, 5. Mengeluarkan peraturan kepolisian dalam lingkup kewenangan administratif Kepolisian, 6. Melaksanakan pemeriksaan khusus sebagai bagian dari tindakan kepolisian dalam rangka pencegahan, 7. Melakukan tindakan pertama di tempat kejadian, 8. Mengambil sidik jari dan identitas lainnya serta memotret seseorang, 9. Mencari keterangan dan barang bukti, 10. Menyelenggarakan Pusat Informasi Kriminal Nasional, 11. Mengeluarkan surat izin dan/atau surat keterangan yang diperlukan dalam rangka pelayanan masyarakat, 12. Memberikan bantuan pengamanan dalam sidang dan pelaksanaan putusan pengadilan, kegiatan instansi lain, serta kegiatan masyarakat, serta menerima dan menyimpan barang temuan untuk sementara waktu (Pasal 15 ayat (1) 5 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Polisi lalu lintas adalah unsur pelaksana yang bertugas menyelenggarakan tugas kepolisian mencakup penjagaan, pengaturan, pengawalan dan patroli, pendidikan masyarakat dan rekayasa lalu lintas, registrasi dan identifikasi pengemudi atau kendaraan bermotor, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum dalam bidang lalu lintas, guna memelihara keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas. (Pasal 14 ayat (1) huruf b UU 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia). Pelayanan kepada masyarakat di bidang lalu lintas dilaksanakan juga untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat, karena dalam masyarakat yang modern lalu lintas merupakan faktor utama pendukung produktivitasnya. Dan dalam lalu lintas banyak masalah atau

gangguan yang dapat menghambat dan mematikan proses produktivitas masyarakat. Seperti kecelakaan lalu lintas, kemacetan maupun tindak pidana yang berkaitan dengan kendaraan bermotor. Untuk itu polisi lalu lintas juga mempunyai visi dan misi yang sejalan dengan bahasan Polri di masa depan.

Para petugas kepolisian pada tingkat pelaksana menindaklanjuti kebijakan-kebijakan pimpinan terutama yang berkaitan dengan pelayanan di bidang SIM, STNK, BPKB dan penyidikan kecelakaan lalu lintas. Undang-undang No. 22 tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan yang digagas oleh departemen. Perhubungan, dibuat agar penyelenggaraan lalu lintas dan angkutan jalan sesuai harapan masyarakat, sejalan dengan kondisi dan kebutuhan penyelenggaraan lalu lintas dan angkutan jalan saat ini, serta harmoni dengan Undang-undang lainnya, yang lebih penting dari hal tersebut adalah bagaimana kita dapat menjawab dan menjalankan amanah yang tertuang didalamnya. Sesuai dengan Pasal 7 ayat 2e dinyatakan :”bahwa tugas pokok dan fungsi Polri dalam hal penyelenggaraan lalu lintas sebagai suatu : “urusan pemerintah di bidang registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penegakkan hukum, operasional manajemen dan rekayasa lalu lintas, serta pendidikan berlalu lintas”.(Tabah, 2011)

Untuk mencapai hasil kerja maksimum Personil Polri dibutuhkan keterlibatan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayan masyarakat dalam bentuk kualitas hasil pelayanannya, karena personil Polri merupakan fihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan masyarakat, (Muhammad, 2020). Keterlibatan kerja adalah bentuk komitmen seorang

karyawan dalam melibatkan peran dan kepedulian terhadap pekerjaan baik secara fisik, pengetahuan dan emosional sehingga menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat penting serta memiliki keyakinan kuat untuk mampu menyelesaikannya.

Personil Polri yang memiliki keterlibatan kerja, menurut Schein (2016) yaitu ketika mampu fokus dan menghabiskan waktu untuk bekerja, memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, memiliki rasa puas dengan pekerjaannya. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasi, memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk pekerjaannya, dan memiliki motivasi yang tinggi.

Fenomena yang terjadi berkaitan dengan keterlibatan kerja polri bagian Satlantas adalah adanya pembiaran oknum-oknum masyarakat dalam menertibkan kendaraan di jalan raya, ini banyak terlihat di kota Medan ada banyak titik putaran balik atau dalam istilah lalulintas disebut U Turn. Para 'Polisi Gopek' ini kerap beraksi di titik-titik putaran balik yang kerap kali padat kendaraan di jam-jam sibuk. Fenomena keberadaan 'Polisi Gopek' ini harusnya menjadi perhatian aparat kepolisian. Pada dasarnya mereka bukan petugas lalulintas yang mengerti keselamatan di jalanan dan memiliki ilmu mengurai kemacetan, bahkan mereka justru yang membuat bingung para pengendara yang justru menimbulkan kemacetan. Tabah (2016) menyatakan bahwa seseorang personil Polri yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak negatif pada

menurunnya kinerja. Keterlibatan kerja personil Satlantas dianggap rendah, karena terkesan mereka membiarkan peran para polisi gopek dalam mencegah kemacetan lalu lintas.

Ching (2015) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja. Saxena (2015) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berkaitan dengan psikologi individu yang penting bagi citra individu. Keterlibatan kerja terkait karakteristik pribadi serta sifat dari tugas yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar karyawan mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuannya dalam pekerjaannya (Bakker, 2012). Ketika karyawan diberikan peluang untuk berkontribusi melalui ide-ide dan saran dalam pengambilan sebuah keputusan, yang mana dapat meningkatnya kinerja yang karyawan dilibatkan dalam membuat keputusan yang optimal yang dilihat sudut pandang yang beragam (Breevaart., 2015).

Beberapa faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja, selain faktor eksternal maka faktor internal yaitu *quality of work life*/kualitas kehidupan kerja juga memiliki kontribusi yang cukup tinggi dalam pencapaian keterlibatan kerja. Bernadine & Russell (2018) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat dimaknai sebagai tingkat individu dapat memenuhi kebutuhan diri yang terpenting tatkala bekerja di satu organisasi. *Quality of work life*/kualitas kehidupan kerja mengacu pada pengaruh situasi kerja keseluruhan terhadap seorang individu, sehingga keadaan tersebut mengarahkan kepada kesediaan

anggota organisasi secara suka rela mengerjakan tugas-tugas diluar tugas resminya.

Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) digambarkan sebagai perwujudan serangkaian kondisi dan praktek yang disediakan oleh instansi atau organisasi secara objektif pada setiap pekerja seperti promosi, kondisi kerja, keterlibatan kerja, dan pengawasan yang demokratis pada setiap pekerja (Cascio, 2013).

Terwujudnya kualitas kehidupan kerja yang baik memberi manfaat dan keuntungan tidak hanya bagi pekerja, tetapi juga bagi instansi. Penelitian yang dilakukan oleh Dhivya (2015) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan keterlibatan kerja, komitmen pada organisasi, serta meningkatkan kecenderungan setiap pekerja untuk bertahan pada pekerjaannya. Kualitas kehidupan kerja yang baik juga memiliki efek terhadap kognisi yaitu kecenderungan setiap pekerja untuk mengubah orientasi belajar dan mengembangkan strategi belajar untuk mengeksplor setiap kondisi kerja. Studi lain juga menemukan adanya korelasi positif antara kualitas kehidupan kerja dengan efektivitas bekerja (Zin, 2014). Artinya, semakin baik kualitas kehidupan kerja maka setiap pekerja lebih terlibat dalam bekerja dan semakin efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ditambah lagi kualitas kehidupan kerja secara positif berkontribusi pada kuatnya suatu budaya organisasi (Mohan & Bowsher, 2014). Jadi, dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik akan memberi efek positif bagi setiap pekerja, serta menjadi keuntungan bagi sebuah instansi atau organisasi.

Djamin (2016) mengemukakan bahwa Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan keterlibatan kerja yang tinggi dipengaruhi profesionalisme, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya. Tjahjoanggoro. (2011) dalam penelitiannya menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara profesionalisme dengan keterlibatan kerja. Anggota Polri yang professional mampu bekerja secara loyal dalam penanganan kasus-kasus kriminal yang mereka hadapi.

Profesionalisme dapat diartikan berupa pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja penuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya. Sebagai personil Polri yang professional dapat dilihat dari adanya sikap perjuangan, pengabdian, kemampuan disiplin, maupun tanggng jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Tabah (2016), personel Polri yang mampu membangkitkan kedekatan emosional anggota terhadap organisasi, sehingga semangat juang untuk terus melakukan perbaikan telah menyatu dalam diri mereka, perilaku anggota Polri yang menjadi rumor selama ini semakin lama akan semakin berkurang, dan bahkan akan hilang sama sekali.

Dengan demikian citra Polri akan semakin meningkat dan menjadi kepercayaan masyarakat, Polri adalah mitra dan pengayom masyarakat. Tingkat komitmen yang tinggi akan menghasilkan loyalitas yang lebih tinggi, menumbuhkan kerjasama dan meningkatkan harga diri dan rasa memiliki yang lebih besar, kewibawaan, keterlibatan psikologik, dan merasakan suatu kesatuan yang bersifat integral dengan organisasi (Tabah, 2016).

Dari permasalahan di atas, peneliti menganggap penting melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Quality of Work Life dan Profesionalisme Terhadap Keterlibatan Kerja Personil SATLANTAS di Kepolisian Resort Kota Besar Medan”

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian di atas identifikasi masalah yang diajukan adalah :

1. Pentingnya keterlibatan kerja personil polri di unit Satlantas, ketika personil tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi polri.
2. *Quality of work life*/Kualitas kehidupan kerja menjadi faktor yang penting untuk meningkatkan keterlibatan kerja.
3. Dalam mencapai keterlibatan kerja personil polri dituntut profesionalisme dalam melaksanakan tugasnya. Profesionalisme Polri mencakup keahlian, kecakapan atau kemampuan taktis dan teknis sesuai dengan misi dan tugas pokok Polri secara keseluruhan. Dengan profesionalisme yang tinggi berupa kemampuan bersikap ramah, sopan, berwibawa, serta tidak menampilkan tindak kekerasan saat menjalankan tugas merupakan sosok polisi yang diharapkan oleh masyarakat akan menciptakan kinerja Polri secara baik.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh *Quality of work life* dan Profesionalisme terhadap Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Kepolisian Resort Kota Besar Medan?
2. Apakah ada pengaruh *Quality of work life* terhadap Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Kepolisian Resort Kota Besar Medan ?
3. Apakah ada pengaruh Profesionalisme terhadap Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Kepolisian Resort Kota Besar Medan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan secara umum yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji :

1. Pengaruh *Quality of work life* dan Profesionalisme terhadap Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Kepolisian Resort Kota Besar Medan
2. Pengaruh *Quality of work life* terhadap Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Kepolisian Resort Kota Besar Medan
3. Pengaruh Profesionalisme terhadap Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Kepolisian Resort Kota Besar Medan

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini berguna/bermanfaat sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Teoritis:

Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu psikologi dalam topik manajemen khususnya yang bersangkutan tentang Keterlibatan Kerja personil Polri, *Quality of Work Life*, dan Profesionalisme.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai masukan kepada sumber daya yang ada dalam organisasi Polri mengenai pengaruh *Quality of Work Life* dan Profesionalisme terhadap Keterlibatan Kerja personil Polri, dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan perbaikan kinerja personil Polri.
2. Membantu pihak manajemen Polri dalam menyusun formulasi ideal dari sebuah peningkatan keterlibatan kerja personil Polri, *Quality of Work Life* dan profesionalisme sesuai dengan ciri dan karakteristik yang dibutuhkan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Keterlibatan Kerja

2.1.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2013) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

Rabinowitz dan Hall (dalam Wilmar, B.S, 2018) mendefinisikan keterlibatan kerja ke dalam dua kategori. Pertama, keterlibatan kerja dipandang sebagai suatu “performance self-esteem contingency,” dimana menurut definisi ini, keterlibatan kerja adalah tingkat sampai sejauh mana harga diri (self-esteem) individu dipengaruhi oleh tingkat performansinya ketika bekerja. Sehingga, keterlibatan kerja yang lebih rendah atau yang lebih tinggi menunjukkan harga diri yang lebih rendah atau yang lebih tinggi yang diperoleh ketika bekerja. Kedua, keterlibatan kerja sebagai suatu identifikasi psikologis dengan pekerjaan seseorang. Menurut Lawler dan Hall (dalam Wilmar, B.S, 2018), keterlibatan

kerja merujuk pada identifikasi psikologis dengan pekerjaan seseorang atau tingkat dimana situasi kerja merupakan pusat dari identitasnya.

Brown (dalam Muchinsky, 2013) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merujuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya. Ia menegaskan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya.

Robbins (2011) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berhubungan dengan organizational citizenship behavior dan performansi kerja. Sebagai tambahan, tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat menurunkan jumlah ketidakhadiran karyawan (Robbins, 2011).

Hiriyappa (2019) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Saleh dan Hosek (dalam Wilmar, B.S, 2018) mengatakan bahwa orang-orang akan terlibat dengan pekerjaannya; 1) ketika baginya pekerjaan adalah pusat hidupnya, 2) ketika ia secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, 3) ketika ia mempersepsikan performansi yang ia tunjukkan sebagai pusat dari harga dirinya, dan 4) ketika ia mempersepsikan bahwa performansinya konsisten dengan konsep dirinya.

Patchen (dalam Srivastava, 2015) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan perasaan solidaritas yang tinggi terhadap perusahaan dan mempunyai motivasi kerja internal yang tinggi. Individu akan memiliki keterlibatan kerja yang rendah jika ia memiliki motivasi kerja yang rendah dan merasa menyesal dengan pekerjaannya. Artinya, individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, dan kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan dari definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan kesediaan dan kesepakatan individu terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu variabel personal dan variabel situasional (Wilmar, B.S, 2018).

a. Variabel personal

Variabel personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas. Cherrington (dalam Wilmar, B.S, 2018) mengatakan bahwa karyawan yang usianya lebih tua cenderung untuk memiliki keterlibatan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang umurnya lebih muda. Moynihan dan Pandey (dalam McCloy, 2014) juga menemukan bahwa usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja, dimana karyawan yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan karyawan yang usianya lebih muda kurang tertarik dan puas dengan pekerjaan mereka.

Siegel dan Ruh (dalam Wilmar, B.S, 2018) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Selanjutnya, pria menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan wanita.

Hickling (2011) dalam penelitiannya yang bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel demografi dan status karyawan (*part-time* atau *full-time*) menemukan bahwa variabel demografi dan status karyawan memiliki hubungan dengan keterlibatan kerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan

full-time dan *part-time* berbeda dalam karakteristik demografi, dimana wanita memiliki tingkat absen yang lebih tinggi daripada pria, yang mengindikasikan bahwa wanita memiliki keterlibatan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan pria. ia juga menemukan bahwa karyawan yang bekerja *full-time* lebih terlibat dalam pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang bekerja *part-time*. Westhuizen (dalam Elmuti, 2017) dalam penelitiannya menambahkan bahwa variabel-variabel demografi lainnya seperti gaji memiliki hubungan dengan keterlibatan kerja.

Sedangkan variabel psikologis mencakup *intrinsic/extrinsic need strength*, nilai-nilai kerja, *locus of control*, *Quality of Work Life*, kepuasan terhadap karakteristik/hasil kerja, usaha kerja, profesionalisme/keahlian, performansi kerja, absensi, dan intensi turnover. Yap, et al (dalam Bruce, 2009) dalam studinya mengenai hubungan *Quality of Work Life* dengan keterlibatan kerja pada karyawan perusahaan industri, konstruksi, dan manufaktur milik negara di lini manajerial dan lini nonmanajerial menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari *Quality of Work Life* dengan keterlibatan kerja seseorang.

Bazonelos (dalam Bruce, 2019) dalam penelitiannya mengenai hubungan Profesionalisme dengan keterlibatan kerja pada manajer menemukan bahwa ada hubungan antara Profesionalisme dengan keterlibatan kerja Ia menemukan bahwa manajer yang memiliki Profesionalisme yang tinggi menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi.

b. Variabel situasional

Variabel situasional yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Variabel pekerjaan mencakup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, *feedback*, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan (*work condition*), *job security*, *supervisi*, dan iklim interpersonal. Mehta (dalam Srivastava, 2015) mengatakan bahwa faktor-faktor seperti otonomi, hubungan pertemanan, perilaku pengawas, kepercayaan, dan dukungan menuntun pada keterlibatan kerja yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Dollah (dalam Hiriyappa, 2019) dalam penelitiannya mengenai keterlibatan kerja pegawai sektor awam menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi keterlibatan kerja seseorang, dimana pekerjaan yang memberikan otonomi bagi karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut akan meningkatkan keterlibatan kerja pegawai. Dollah (dalam Hiriyappa, 2019) juga menemukan bahwa persepsi terhadap penyelia memiliki hubungan yang positif dengan keterlibatan kerja, dimana semakin positif persepsinya terhadap penyelia, semakin tinggi keterlibatan kerjanya.

Irawan (dalam Arifin, 2012) dalam penelitiannya tentang hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan keterlibatan kerja juga menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan keterlibatan kerja. Artinya, apabila persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan demokratis positif, maka keterlibatan kerja karyawan tinggi. Variabel organisasi mencakup iklim organisasi

(partisipatif/mechanistik), ukuran organisasi (besar/kecil), struktur organisasi (tall/flat), dan sistem kontrol organisasi (jelas/tidak jelas).

Karia dan Asaari (2013) mengatakan bahwa praktek continuous improvement dan pencegahan terhadap masalah secara signifikan berkorelasi positif dengan keterlibatan kerja, kepuasan kerja, kepuasan karier, dan komitmen organisasi. Hao, Jung, dan Yenhui (2019) dalam penelitiannya mengenai faktor-faktor penting dari keterlibatan kerja personil layanan finansial menemukan bahwa dukungan sosial dan hubungan teman sebaya memiliki hubungan langsung yang signifikan dengan keterlibatan kerja. Mishra dan Shyam (2015) dalam penelitiannya mengenai hubungan antara tipe-tipe dukungan sosial dengan keterlibatan kerja pada sipir penjara juga menemukan bahwa ketiga tipe dukungan sosial yang diukur (appraisal, tangible, dan belonging support) berhubungan positif dengan keterlibatan kerja.

Variabel lingkungan sosial budaya mencakup ukuran komunitas, rural/urban, budaya etnis, dan agama. Kaur dan Chadha (dalam Srivastava, 2015) menemukan bahwa bagi pekerja white-collar, stres yang tinggi menuntun pada keterlibatan kerja yang rendah, sedangkan bagi pekerja blue-collar, stres yang tinggi menuntun pada keterlibatan kerja yang tinggi. Dollah (2014) menemukan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, dimana semakin tinggi konflik peran semakin tinggi pula keterlibatan kerjanya.

Menurut Brown (dalam Umam, 2019), keterlibatan kerja dapat lebih dipengaruhi oleh faktor personal (etika kerja, motivasi internal, dan harga diri) daripada faktor situasional (kepuasan gaji, supervisor, promosi, dan kepuasan

terhadap rekan kerja hal ini berkaitan dengan *Quality of Work Life*). Ia juga mengatakan bahwa terdapat perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan yang bekerja di organisasi swasta dan negeri, dimana karyawan yang bekerja di perusahaan swasta lebih sensitif terhadap karakteristik pekerjaan dan situasional yang memfasilitasi performansi mereka, dengan kata lain bahwa keterlibatan mereka lebih dipengaruhi oleh faktor situasional dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di organisasi negeri.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah a. Variabel personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas. Sedangkan variabel psikologis mencakup intrinsic/extrinsic need strength, nilai-nilai kerja, *locus of control*, *Quality of Work Life*, kepuasan terhadap karakteristik/hasil kerja, usaha kerja, profesionalisme/keahlian, performansi kerja, absensi, dan intensi turnover. b. Variabel situasional mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya, gaya kepemimpinan, dan penyelia

2.1.3 Karakteristik Keterlibatan Kerja

Wilmar, B.S, (2018) mengemukakan bahwa ada beberapa karakteristik dari seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dan yang rendah, antara lain:

a. Karakteristik individu yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi:

1) Menghabiskan waktu untuk bekerja

- 2) Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan
- 3) Puas dengan pekerjaannya
- 4) Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasi
- 5) Memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk perusahaan
- 6) Tingkat absen dan intensi turnover rendah
- 7) Memiliki motivasi yang tinggi

b. Karakteristik individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah:

- 1) Tidak mau berusaha keras untuk kemajuan perusahaan
- 2) Tidak peduli dengan pekerjaan maupun perusahaan
- 3) Tidak puas dengan pekerjaan
- 4) Tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan maupun perusahaan
- 5) Tingkat absen dan intensi turnover tinggi
- 6) Memiliki motivasi kerja yang rendah
- 7) Tingkat pengunduran diri yang tinggi
- 8) Merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan perusahaan

2.1. 4. Dimensi Keterlibatan Kerja

Schaufeli dan Bakker (2014) menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki 3 dimensi yaitu; *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

1. *Vigor* dapat dicirikan dengan memiliki energi dan kegigihan yang tinggi yang disertai dengan kegembiraan, kerelaan dalam mengeluarkan usaha yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditandai dengan ketekunandalam menghadapi kesulitan.

2. *Dedication* merupakan suatu kondisi dimana pekerja sangat terlibat dengan pekerjaannya. Kondisi tersebut ditandai dengan adanya perasaan yang penuh makna, tertantang, antusiasme yang tinggi dan memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara pribadi maupun sosial.
3. *Absorption* dapat didefinisikan sebagai suatu tahapan yang ditandai dengan adanya konsentrasi dan kesenangan hati serta minat yang mendalam pada pekerjaan. Hal tersebut dicirikan dengan perasaan sulit melepaskan diri dari pekerjaan dan merasa waktu sangat cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan tersebut.

Dari uraian diatas ketiga dimensi yaitu, *vigor*, *dedication* dan *absorption* peneliti gunakan sebagai penyusunan skala keterlibatan kerja.

2.2 *Quality of Work Life (QWL)* Kualitas Kehidupan Kerja

2.2.1. Pengertian *Quality of Work Life*/Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan salah satu bentuk yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para personil Polri dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan. Bruce (2019).

Ada dua pandangan mengenai maksud dari *Quality of Work Life*/kualitas kehidupan kerja. Pandangan pertama mengatakan bahwa *Quality of Work Life* kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi. Contohnya: kekayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan kerja dan kondisi kerja yang aman. Sementara yang lainnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi personil Polri bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tubuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne, 2002 dalam Arifin, 2012).

Konsep *Quality of Work Life* mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada *Quality of Work Life*/kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Marcshel, 2005 dalam Arifin, 2012).

Sedangkan Siagian (dalam Arifin, 2012) menyatakan bahwa *Quality of Work Life*/Kualitas Kehidupan Kerja sebagai filsafat manajemen menekankan:

1. *Quality of Work Life*/Kualitas kehidupan kerja merupakan program yang kompetitif dan mempertimbangkan berbagai kebutuhan dan tuntutan personil Polri.
2. *Quality of Work Life*/Kualitas kehidupan kerja memperhitungkan tuntutan peraturan perundang-undangan seperti ketentuan yang mengatur tindakan yang diskriminan, perlakuan pekerjaan dengan cara-cara yang manusiawi, dan ketentuan tentang system imbalan upah minimum.

3. *Quality of Work Life*/Kualitas kehidupan kerja mengakui keberadaan serikat pekerja dalam organisasi dan berbagai perannya memperjuangkan kepentingan para pekerja termasuk dalam hal upah dan gaji, keselamatan kerja dan penyelesaian pertikaian peburuhan berdasarkan berbagai ketentuan normative dan berlaku disuatu wilayah negara tertentu.
4. *Quality of Work Life*/Kualitas kehidupan kerja menekankan pentingnya manajemen yang manusiawi, yang pada hakekatnya berarti penampilan gaya manajemen yang demokratik termasuk penyeliaan yang simpatik.
5. Dalam peningkatan *Quality of Work Life*/Kualitas kehidupan kerja, kekayaan pekerjaan merupakan bagian integral yang penting.
6. *Quality of Work Life*/Kualitas kehidupan kerja mencakup pengertian tentang pentingnya tanggung jawab sosial dari pihak manajemen dan perlakuan manajemen terhadap para personil Polri yang dapat dipertanggung jawabkan secara etis.

Istilah *Quality of Work Life*/kehidupan kerja pertama kali diperkenalkan pada Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972, tetapi baru mendapatkan perhatian setelah *United Auto Workers* dan General Motor berinisiatif mengadopsi praktek *Quality of Work Life*/kualitas kehidupan kerja untuk mengubah sistem kerja.

Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Disatu sisi dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya : kekayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang nyaman). Sementara

pandangan yang lain menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi personil Polri bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia (Cascio, 2013).

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans, 2011). Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan personil Polri mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagai persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan personil Polri) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja personil Polri dan perusahaan.

Kualitas Kehidupan Kerja mencakup aktivitas yang ada dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat para pekerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan.

Menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik merupakan suatu seni yang tergantung pada situasi dan kondisi kerja itu sendiri serta tantangan yang dihadapi. Keadaan, situasi dan kondisi kerja itu dituntut ada pada setiap personil Polri. Situasi kerja yang terukur bisa dicapai apabila dalam melaksanakan tugas para personil Polri didukung oleh semangat kerja yang terukur. Melalui

pendekatan manajemen sumber daya manusia sebuah organisasi harus mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja yang dapat memberi kesempatan pengembangan diri, kesejahteraan yang dapat menutupi kebutuhan dasar personil Polri, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dalam upaya pencapaian tujuan sekolah secara lebih baik (Lewis, 2011)).

Kualitas kehidupan bekerja adalah dinamika multidimensional yang meliputi beberapa konsep seperti jaminan kerja, sistem penghargaan, pelatihan dan karir peluang kemajuan, dan keikutsertaan di dalam pengambilan keputusan (Lau & Bruce, 2018).

Menurut Lau & Bruce (2018) kualitas kehidupan bekerja didefinisikan sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan personil Polri dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja personil Polri dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Sedangkan Walton (dalam Kossen, 2017) mendefinisikan kualitas kehidupan bekerja sebagai persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka.

Jewell & Siegel (2018) mengemukakan bahwa berbagai macam komponen dari kesejahteraan personil Polri secara umum yang lebih penting adalah lingkungan kerja yang aman dan sehat, hubungan yang baik dengan supervisor, dukungan dan persahabatan rekan sekerja, kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan individu, derajat kepuasan dengan situasi kerja dan kesempatan untuk bertumbuh dan pengembangan diri jika diperlukan. Istilah yang digunakan

untuk menjelaskan hasil interaksi individu, pekerjaan, organisasi global dan multidimensi ini adalah kualitas kehidupan kerja.

Umstot (2018) mengemukakan bahwa konsep *Quality of work life* (QWL) ini berkembang sekitar tahun 1970 dan merupakan refleksi dari budaya organisasi. Dalam tulisannya yang sama Umstot memberi makna QWL sebagai sesuatu yang berhubungan dengan akibat pekerjaan terhadap kesejahteraan individual sebagaimana sesuatu yang berhubungan dengan peningkatan efektivitas organisasi. Fokus QWL adalah hasil terhadap individual yaitu bagaimana pekerjaan dapat menjadikan orang lebih baik dibanding pada bagaimana orang dapat bekerja lebih baik.

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans, 2005 dalam Arifin, 2012).

Menurut Robbins (2011) bahwa Kualitas Kehidupan Kerja sebagai sebuah proses bagaimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan pegawai dengan cara mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan para pegawai memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambill keputusan dan mengatur kehidupan kerjanya dalam sebuah organisasi. Beberapa hal yang termasuk Kualitas Kehidupan Kerja adalah keamanan kerja, sistem penghargaan yang lebih baik, gaji yang lebih baik, kesempatan untuk mengembangkan diri, partisipasi dan meningkatkan produktivitas organisasi di antara mereka.

Law & Bruce, (2018) mengemukakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja adalah lingkungan yang kondusif di tempat kerja yang dapat mendukung dan meningkatkan kepuasan kerja personil Polri dengan mengupayakan agar personil Polri memperoleh penghargaan, keamanan kerja, dan memberikan kesempatan untuk berkembang. Dampak positif dari Kualitas Kehidupan Kerja adalah memperbaiki kondisi kerja (terutama dari perspektif personil Polri) dan efektifitas organisasi lebih besar, membuat personil Polri lebih loyal.

Konsep Kualitas Kehidupan Kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya (Luthans, 2011). David & Edward, dalam Arifin (2012) mendefenisikan Kualitas Kehidupan Kerja sebagai cara berpikir mengenai orang, kerja, dan organisasi. Dengan lebih rinci, elemen dari Kualitas Kehidupan Kerja terdiri atas :

1. Perhatian mengenai pengaruh kerja terhadap manusia sebagaimana terhadap efektifitas organisasi.
2. Pandangan mengenai partisipasi untuk pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dalam organisasi.

Program Kualitas Kehidupan Kerja pada dasarnya mencari cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan menciptakan pekerjaan yang lebih baik atau tercapainya kinerja yang tinggi (Gitosudarmo, 2018). Dengan demikian peran penting Kualitas Kehidupan Kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja menurut Nawawi (2001) adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program Kualitas Kehidupan Kerja, antara lain restrukturisasi kerja, sistem imbalan, lingkungan kerja, partisipasi pekerja, kebanggaan, pengembangan karier, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, dan lain sebagainya.

Menurut Gitosudarmo (2018) sasaran utama Kualitas Kehidupan Kerja terdiri atas empat unsur:

1. Program Kualitas Kehidupan Kerja menciptakan organisasi yang lebih demokratis dimana setiap orang memiliki suara terhadap sesuatu yang mempengaruhi kehidupannya.
2. Mencoba memberikan andil imbalan finansial dari organisasi sehingga setiap orang mendapatkan manfaat dari kerjasama yang lebih besar, produktifitas lebih tinggi, dan meningkatkan profitabilitas.
3. Mencoba mencari cara untuk menciptakan keamanan kerja yang lebih besar dengan meningkatkan daya hidup organisasi dan lebih meningkatkan hak pekerja.
4. Mencoba meningkatkan pengembangan individu dengan menciptakan kondisi yang mendukung terhadap pertumbuhan pribadi.

Berdasarkan defenisi yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kehidupan bekerja adalah persepsi pekerja mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja, yang mengacu kepada

bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi pekerja.

2.2.2. Aspek Kualitas Kehidupan Bekerja

Secara umum terdapat sembilan aspek pada SDM dilingkungan perusahaan yang perlu diciptakan, dibina dan dikembangkan (Nawawi, 2011)

Kesembilan aspek tersebut adalah :

- a. Komunikasi, pekerja sebagai SDM memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pekerja dan disampaikan tepat pada waktunya dapat menimbulkan rasa puas dan merupakan motivasi kerja yang positif. Untuk itu perusahaan dalam menyampaikan informasi dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan atau secara langsung pada setiap pekerja, atau melalui pertemuan kelompok, dan dapat pula melalui sarana publikasi perusahaan seperti papan bulletin, majalah perusahaan dan lain-lain.
- b. Pemecahan Konflik, setiap dan semua pekerja memerlukan pemberian kesempatan pemecah konflik dengan perusahaan atau sesama personil Polri secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi ini sangat berpengaruh pada loyalitas, dedikasi serta motivasi kerja personil Polri. Untuk itu dapat ditempuh pula dengan kesediaan untuk mendengarkan review antar personil Polri yang mengalami konflik, atau melalui proses banding (*appeal*) pada pimpinan yang lebih tinggi dalam konflik dengan manajer atasannya.

- c. Pengembangan Karir, setiap dan semua personil Polri memerlukan kejelasan pengembangan karir masing-masing dalam menghadapi masa depannya. Untuk itu dapat ditempuh melalui penawaran untuk memangku suatu jabatan, memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan di luar perusahaan atau pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi. Di samping itu dapat juga ditempuh melalui penilaian kerja untuk mengatur kelebihan dan kekurangannya dalam bekerja yang dilakukan secara obyektif. Pada gilirannya berikut dapat ditempuh dengan mempromosikannya untuk memangku jabatan yang lebih tinggi didalam perusahaan tempatnya bekerja.
- d. Pengambilan Keputusan, personil Polri perlu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan posisi kewenangan dan jabatan masing-masing. Untuk itu perusahaan dapat melakukannya dengan membentuk tim inti dengan mengikutsertakan personil Polri dalam rangka memikirkan langkah-langkah strategi yang akan ditempuh. Disamping itu dapat pula dilakukan dengan menyelenggarakan pertemuan-pertemuan yang tidak sekedar dipergunakan untuk menyampaikan perintah-perintah dan informasi-informasi tetapi juga memperoleh masukan, mendengarkan saran dan pendapat personil Polri.
- e. Rasa Bangga, setiap personil Polri perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempat kerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya. Untuk keperluan itu, perusahaan berkepentingan menciptakan

dan mengembangkan identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga personil Polri terhadap perusahaan. Dalam bentuk yang sederhana dapat dilakukan melalui logo, lambang, jaket perusahaan dan lainnya. Di samping itu rasa bangga juga dapat dikembangkan melalui partisipasi perusahaan terhadap kehidupan berbangsa dan bernegara dengan mengikutsertakan personil Polri, kepedulian terhadap masalah lingkungan sekitar dan memperkerjakan personil Polri dengan kewarganegaraan dari bangsa tempat perusahaan melakukan operasional bisnis.

- f. Kompensasi, setiap dan semua personil Polri harus memperoleh kompensasi yang adil/wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung (pemberian upah dasar dan berbagai keuntungan/manfaat) yang kompetitif dan dapat mensejahterakan personil Polri sesuai dengan posisi/ jabatannya di perusahaan dan status sosial ekonominya di masyarakat.
- g. Lingkungan Kerja, semua personil Polri memerlukan keamanan lingkungan kerja. Untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberikan jaminan lingkungan kerja yang aman. Beberapa usaha yang dapat dilakukan antara lain dengan membentuk komite keamanan lingkungan kerja yang secara terus-menerus melakukan pengamatan dan pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu yang membahayakan para pekerja, terutama dari segi fisik. Kegiatan lain dapat dilakukan dengan membentuk tim yang

dapat memberikan respon cepat terhadap kasus gawat darurat bagi personil Polri yang mengalami kecelakaan. Dengan kata lain perusahaan perlu memiliki program keamanan kerja yang dapat dilaksanakan bagi semua personil Polrinya.

- h. Rasa Aman, setiap dan semua personil Polri memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu organisasi Polri perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para personil Polri, menjadikannya tetap dengan memiliki tugas-tugas reguler dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan personil Polri mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pensiun.
- i. Pemeliharaan Kesehatan, setiap dan semua personil Polri memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Untuk itu perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan pusat kesehatan, pusat perawatan gigi, menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, program rekreasi dan program konseling/penyuluhan bagi para pekerja/personil Polri.

Kesembilan aspek tersebut sangat penting artinya dalam pelaksanaan manajemen yang diintegrasikan dengan SDM agar organisasi mampu mempertahankan dan meningkatkan eksistensinya secara kompetitif.

Walton (dalam Kossen, 2013) mengatakan bahwa kualitas kehidupan bekerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka. Suasana pekerjaan yang dimaksudkan adalah berdasarkan kepada delapan aspek, yaitu:

a). Kompensasi yang mencukupi dan adil

Gaji yang diterima individu dari kerjanya dapat memenuhi standar gaji yang diterima umum, cukup untuk membiayai suatu tingkat hidup yang layak dan mempunyai perbandingan yang sama dengan gaji yang diterima orang lain dalam posisi yang sama.

b). Kondisi-kondisi kerja yang aman dan sehat

Individu tidak ditempatkan kepada keadaan yang dapat membahayakan fisik dan kesehatan mereka, waktu kerja mereka juga sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Begitu juga umur adalah sesuai dengan tugas yang dipertanggungjawabkan kepada mereka.

c). Kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitas manusia

Pekerja diberi autonomi, kerja yang mereka lakukan memerlukan berbagai kemahiran, mereka juga diberi tujuan dan perspektif yang diperlukan tentang tugas yang akan mereka lakukan. Pekerja juga diberikan kebebasan bertindak dalam menjalankan tugas yang diberikan dan pekerja juga terlibat dalam membuat perencanaan.

d). Peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan

Suatu pekerjaan dapat memberi sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kapasitas individu. Kemahiran dan kapasitas individu itu dapat dikembangkan dan dipergunakan dengan sepenuhnya, selanjutnya peningkatan peluang kenaikan pangkat dan promosi dapat diperhatikan serta mendapatkan jaminan terhadap pendapatan.

e). Integrasi sosial dalam organisasi pekerjaan

Individu tidak dilayani dengan sikap curiga, mengutamakan konsep egalitarianism, adanya mobilitas untuk bergerak ke atas, merasa bagian dari suatu tim, mendapat dukungan dari kelompok-kelompok primer dan terdapat rasa hubungan kemasyarakatan serta hubungan antara perseorangan.

f). Hak-hak personil Polri

Hak pribadi seorang individu harus dihormati, memberi dukungan kebebasan bersuara dan terwujudnya pelayanan yang adil.

g). Pekerja dan ruang hidup secara keseluruhan

Kerja juga memberikan dampak positif dan negatif terhadap ruang kehidupan seseorang. Selain berperan di lingkungan kerja, individu juga mempunyai peranan di luar tempat kerja seperti sebagai seorang suami atau bapak dan ibu atau isteri yang perlu mempunyai waktu untuk bersama keluarga.

h). Tanggung jawab sosial organisasi

Organisasi mempunyai tanggung jawab sosial. Organisasi haruslah mementingkan pengguna dan masyarakat secara keseluruhan semasa menjalankan aktivitasnya. Organisasi yang mengabaikan peranan dan tanggung jawab sosialnya akan menyebabkan pekerja tidak menghargai pekerjaan mereka.

Menurut Lau dan Bruce (2018) aspek kualitas kehidupan kerja adalah ;

- a. Gaji dan kesejahteraan adalah sejumlah kompensasi yang diterima seorang personil Polri sebagai imbalan dari hasil kerjanya sesuai dengan pangkat, jabatan dan lama mengabdikan.
- b. Kesempatan untuk mengembangkan diri adalah kemampuan organisasi untuk memberikan peningkatan karier yang sama bagi setiap personil Polri mengikuti pendidikan dan pelatihan.
- c. Keamanan kerja adalah jaminan akan kelangsungan pekerjaan, seperti personil Polri tidak akan dimutasikan ke tempat lain yang tidak sesuai dengan keinginannya, mendapatkan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuannya serta jaminan bahwa dia akan tetap mendapatkan gaji setelah purna tugas.
- d. Kebanggaan pada pekerjaan adalah peran serta personil Polri dalam memajukan organisasi, perasaan bangga akan prestasi yang diperoleh serta adanya penghargaan yang diberikan pada personil Polri yang berprestasi.
- e. Keterbukaan dan keadilan bagi seorang personil Polri adalah sebagai suatu keterbukaan dari pimpinan organisasi dalam menerima saran, kritik, dan keluhan dari para personil Polri, maupun permasalahan yang dihadapi personil Polri atau pun kesediaan pimpinan organisasi dalam memberikan penilaian yang efektif, terbuka terhadap keluhan personil Polri dalam melaksanakan pekerjaannya.
- f. Kepercayaan dan keramahan adalah kerjasama yang solid antara pimpinan organisasi dan personil Polrinya sehingga terjalin kebersamaan serta

adanya pembagian tugas yang jelas tentang tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya.

Dari uraian diatas peneliti menarik kesimpulan bahwa aspek dari kualitas kehidupan kerja adalah terdiri dari ; 1). Gaji dan kesejahteraan adalah sejumlah kompensasi yang diterima seorang personil Polri sebagai imbalan dari hasil kerjanya sesuai dengan pangkat, jabatan dan lama mengabdikan. 2). Kesempatan untuk mengembangkan diri adalah kemampuan organisasi untuk memberikan peningkatan karier yang sama bagi setiap personil Polri mengikuti penataran untuk pembaharuan pendidikan. 3). Keamanan kerja adalah jaminan akan kelangsungan pekerjaan, seperti personil Polri tidak akan dimutasikan ke tempat lain yang tidak sesuai dengan keinginannya, mendapatkan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuannya serta jaminan bahwa dia akan tetap mendapatkan gaji setelah purna tugas. 4). Kebanggaan pada pekerjaan dan perusahaan adalah peran serta personil Polri dalam memajukan perusahaan, perasaan bangga akan prestasi yang diperoleh serta adanya penghargaan yang diberikan pada personil Polri yang berprestasi. 5). Keterbukaan dan keadilan bagi seorang personil Polri adalah sebagai suatu keterbukaan dari pimpinan organisasi dalam menerima saran, kritik, dan keluhan dari para personil Polri, maupun permasalahan yang dihadapi personil Polri atau pun kesediaan pimpinan organisasi dalam memberikan penilaian yang efektif, terbuka terhadap keluhan personil Polri dalam melaksanakan pekerjaannya. 6). Kepercayaan dan keramahan adalah kerjasama yang solid antara pimpinan organisasi dan personil Polrinya sehingga terjalin

kebersamaan serta adanya pembagian tugas yang jelas tentang tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya.

2.2.3. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut adalah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para personil Polri dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karir, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan. (Arifin, 2012) peneliti oleh Elmuti (2017) menunjukkan bahwa implementasi *aided self-management team* (bentuk lain dari kualitas kehidupan kerja) menunjukkan dampak positif pada kinerja personil Polri.

Ada delapan indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Walton (dalam Zin, 2014) tetapi dalam penelitian ini hanya akan digunakan empat indikator saja, yaitu:

1. Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki personil Polri.
2. Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.

3. Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada personil Polri memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standart hidup personil Polri yang bersangkutan dan sesuai dengan standart pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.
4. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

2.3. Profesionalisme Polisi

2.3.1. Pengertian Profesionalisme Polisi

Profesionalisme diartikan sebagai mutu, kualitas, dan perilaku yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2009). Anoraga (2018) juga mengartikan profesionalisme sebagai kecakapan, keahlian dan disiplin. Profesionalisme dapat terlihat dari perpaduan antara kecakapan teknik yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan dan kematangan etik dalam diri seseorang. Penggunaan teknik saja tidak membuat seseorang menjadi profesional.

Legge dan Exley (dalam Kunarto, 2017) memberikan pengertian dasar mengenai profesionalisme sebagai suatu ketrampilan yang didasarkan atas pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dan latihan, diabdikan pada kemanusiaan dengan dilandasi kode etik profesi, dan secara terus menerus berusaha meningkatkan keahlian serta ilmunya tersebut. Pengertian yang diberikan Legge dan Exley mengenai profesionalisme juga diungkapkan oleh

Koehn (2010) bahwa profesionalisme merupakan suatu tindakan yang ditujukan untuk membantu klien yang didasarkan pada ilmu pengetahuan untuk mendapatkan kepercayaan dan bertanggung jawab atas tindakan tersebut.

Whitlam (dalam Djamin, 2020) juga menyebutkan bahwa profesionalisme berarti memberikan pelayanan terbaik bagi klien yang didasarkan pada ilmu pengetahuan. Profesionalisme juga mengandung perilaku otonom dan kemampuan mengontrol perilaku. Perilaku otonom juga dijelaskan Meliala (2015) dalam mengartikan profesionalisme, yaitu sebagai suatu tindakan mandiri atau otonom dalam rangka profesinya yang didasari pengetahuan dan sikap konsisten.

Witter dan Loesch (dalam Tabah, 2016) menyatakan bahwa profesionalisme mempunyai makna penting karena memberikan jaminan perlindungan kepada kesejahteraan masyarakat, memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kompetensinya serta merupakan suatu cara untuk memperbaiki profesi tertentu. Maister (2018) juga mengartikan profesionalisme sebagai suatu sikap peduli dari seorang teknisi yang tidak berkaitan dengan keterampilan-keterampilan teknis. Sikap profesional tampak pada keberanian mengambil keputusan dan cara mengatasi permasalahan yang dihadapi (Sibarani, dkk., 2011). Hal ini bisa diberlakukan bagi semua orang (Maister, 2018), termasuk bagi para polisi.

Polisi dalam kehidupan sehari-hari cenderung diartikan sebagai petugas atau pejabat yang setiap harinya berkiprah dan berhadapan langsung dengan masyarakat. Polisi sudah harus dibedakan dengan masyarakat biasa, agar masyarakat jelas bahwa pada polisilah masyarakat dapat meminta perlindungan

dan dapat mengadakan keluhan. Polisi mempunyai kewenangan menegakkan aturan dan melindungi masyarakatnya (Kunarto, 2017). Pelaksanaan penegakan hukum dan perlindungan masyarakat tersebut diharapkan tetap dilandasi etika kepolisian yaitu norma tentang perilaku polisi untuk dijadikan pedoman dalam mewujudkan pelaksanaan tugas yang baik bagi penegakan hukum, ketertiban umum, dan keamanan masyarakat; ilmu kepolisian yaitu kumpulan ilmu pengetahuan yang dipelajari dan digunakan oleh pejabat polisi untuk melancarkan pelaksanaan tugasnya; serta sikap yang tepat. Hal ini dilakukan sebagai wujud dari profesionalisme pada polisi (Kunarto, 2017).

Kepolisian sebagai salah satu profesi di Indonesia yang secara terus menerus dituntut untuk selalu meningkatkan profesionalismenya. Peningkatan profesionalisme dikalangan kepolisian dapat dilakukan dengan cara meningkatkan keahlian dan ilmu kepolisian (Kunarto, 2017). Profesionalisme pada polisi merupakan sikap, cara berpikir, tindakan, perilaku yang dilandasi oleh ilmu kepolisian yang diabdikan pada kemanusiaan, dalam wujud terselenggaranya ketertiban, keamanan, serta tegaknya hukum. Setiap tindakan yang dilandasi hal-hal tersebut di atas adalah tindakan polisi yang profesional.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme pada polisi adalah sikap, cara berpikir, tindakan, perilaku seorang polisi yang dilandasi ilmu pengetahuan, khususnya etika kepolisian dan ilmu kepolisian dalam memberikan pelayanan terbaik guna mewujudkan ketertiban, keamanan serta tegaknya hukum di masyarakat.

2.3.2. Ciri-ciri Profesionalisme Polisi

Profesionalisme pada dasarnya mengindikasikan suatu keyakinan, yaitu keyakinan masyarakat untuk bersandar pada keahlian yang dimiliki oleh orang-orang yang berprofesi tertentu (Meliala, 2015). Kata profesionalisme sering digunakan baik dalam tulisan maupun pidato tanpa memahami dengan jelas makna dan aplikasinya di lapangan. Hal inilah yang seringkali mengaburkan pengertian dasar dari kata profesionalisme itu sendiri, sehingga untuk lebih mudah memahami kata profesionalisme, Legge dan Exley (dalam Kunarto, 2017) merumuskan kriteria dan ciri profesionalisme melalui pengertian dasarnya, yaitu sebagai berikut:

- a. Keterampilan yang didasarkan atas pengetahuan teoritis.

Penguasaan pekerjaan baik teoritis maupun praktis menurut Sitorus (dalam Djatmika, 2016) akan membantu setiap polisi ketika berada di lapangan, sehingga segala permasalahan yang terjadi dapat ditangani secara tepat.

- b. Diperoleh dari pendidikan tinggi dan latihan kemampuannya diakui oleh rekan sejawatnya. Djamin (2010) menyatakan bahwa pendidikan dan latihan akan menjadikan setiap anggota Polri dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan sempurna. Hal ini berkaitan dengan penguasaan kemampuan teknis profesional khas kepolisian dan pelayanan kepada masyarakat.
- c. Mempunyai organisasi profesi yang menjamin berlangsungnya budaya profesi melalui persyaratan untuk memasuki organisasi tersebut, yaitu ketaatan pada *Kode Etik Profesi*.

Semua anggota polisi di Indonesia adalah anggota organisasi kepolisian yang disebut Polri. Setiap anggota tersebut harus mematuhi kode etik yang berlaku di dalamnya. Kode etik profesi akan menuntut dimunculkannya perilaku yang diharapkan dari seorang polisi (Meliala, 2015). Kode etik digunakan sebagai pedoman dalam melakukan profesi, pada Polri kode etik bersumber dari Tri Brata dan Catur Prasetya (Djamin, 2010), yang dijabarkan dalam 20 pasal Kode Etik Polri yang tersusun dalam lima bab berdasarkan Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No.Pol: KEP/32/VII/2003 Tanggal 1 Juli 2003, dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Etika Pengabdian, yaitu komitmen moral setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia terhadap profesinya sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum serta pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat. Pada bab I ini memuat sebanyak tujuh pasal dan beberapa butir ayat yang memberikan penjelasan secara rinci setiap pasalnya.
- 2) Etika Kelembagaan, yaitu komitmen moral setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia terhadap institusinya yang menjadi wadah pengabdian dan patut dijunjung tinggi sebagai ikatan lahir batin dari semua insan Bhayangkara dengan segala martabat dan kehormatannya. Pada bab II ini memuat sebanyak lima pasal dan beberapa butir ayat yang memberikan penjelasan secara rinci setiap pasalnya.

- 3) Etika Kenegaraan, yaitu komitmen moral setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan institusinya untuk senantiasa bersikap netral, mandiri, dan tidak terpengaruh oleh kepentingan politik, golongan dalam rangka menjaga tegaknya hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang dijabarkan dalam empat pasal.
 - 4) Penegakan Kode Etik, terdiri dari tiga pasal yang berisi penjelasan mengenai sanksi yang dapat diterima setiap anggota Polri bila terbukti melanggar kode etik profesi dan proses pemeriksaannya.
 - 5) Penutup, yang berisi suatu ajakan untuk menghayati, mentaati dan mengamalkan kode etik profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam pelaksanaan tugas dan wewenangnya maupun dalam kehidupan sehari-hari.
- d. Ada nilai khusus yang harus diabdikan pada kemanusiaan.
- Setiap pelaksanaan tugas adalah wujud dari pengabdian polisi kepada masyarakat, yaitu berwujud panggilan tugas untuk melindungi, mengayomi, dan membimbing masyarakat. Pelaksanaan tugas tersebut dalam rangka terjaminnya ketertiban dan tegaknya hukum serta terbinanya ketenteraman masyarakat guna terwujudnya keamanan dan ketertiban masyarakat (Djamin, 2010).
- e. Sebagai sumber hidup dan secara terus menerus berusaha meningkatkan keahlian serta ilmunya sendiri.

Ciri profesionalisme yang kelima dari Legge dan Exley ini sejalan dengan pendapat Kunarto (2017) yang menyatakan bahwa setiap polisi sebagai

pengembangan profesionalisme kepolisian, seharusnya secara terus menerus harus bertanggung jawab dengan penuh dedikasi untuk meningkatkan keahlian dan ilmu kepolisian.

Penilaian tentang profesional atau tidaknya seseorang dalam menjalankan suatu profesi dilihat dari hasil pekerjaannya, yaitu yang berupa mutu jasa atau baik-buruk penanganan fungsinya. Anoraga (2018) menyatakan bahwa dalam profesionalisme terkandung dua unsur, yaitu unsur keahlian dan unsur panggilan. Kedua hal tersebut harus terpadu secara manunggal untuk membuat seseorang menjadi profesional. Keahlian atau kecakapan teknik tersebut diperoleh melalui suatu proses belajar dan latihan yang dilakukan secara terus menerus, yang kemudian digunakan untuk mewujudkan prestasi dalam pekerjaannya. Secara umum Anoraga (2018) menjelaskan beberapa ciri profesionalisme bagi seorang pekerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil sehingga dituntut untuk selalu mengejar peningkatan mutu.

Peningkatan mutu dalam Polri dilakukan melalui pembinaan profesi. Dalam pasal 21 UU No.28/1997 tentang pembinaan profesi disebutkan bahwa pembinaan profesi pejabat kepolisian Negara RI diselenggarakan melalui pembinaan etik profesi dan pengembangan pengetahuan serta pengalamannya dibidang teknis kepolisian melalui pendidikan dan pelatihan serta penugasan secara berjenjang dan berlanjut (Djamin, 2010).

- b. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.

Pengalaman dapat dijadikan guru terbaik dalam upaya peningkatan kualitas kerja. Tanpa kesanggupan untuk menarik pelajaran dari pengalaman, seseorang tidak akan mengalami proses kemajuan dan pematangan dalam pekerjaan (Anoraga, 2018). Bagi seorang polisi, kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan selama menjalankan tugas seharusnya dapat dijadikan sumber evaluasi sebagai upaya peningkatan profesionalisme guna mencapai hasil yang lebih baik pada tugas-tugas berikutnya.

- c. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat tidak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai.

Pekerjaan polisi adalah jenis pekerjaan yang bertujuan untuk menegakkan moralitas masyarakat secara nyata serta menjaga ketertiban dan keteraturan dalam masyarakat (Rahardjo dan Tabah, 2013). Menegakkan moralitas masyarakat tidak akan berhasil tanpa ketekunan dan ketabahan, karena yang dihadapi adalah masyarakat yang senantiasa selalu berkembang. Menurut Kunarto dan Tabah (2010) untuk dapat sukses dalam menjalankan pekerjaan sedemikian diperlukan pengalaman, semangat, keberanian, ketekunan, kesabaran, kerja keras, niat baik yang dilandasi iman dan taqwa yang kuat, dan untuk profesionalisme ditambah pendidikan khusus.

- d. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh 'keadaan terpaksa' atau godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup.

Profesionalisme tidak berkaitan dengan uang. Hal ini merupakan konsekuensi dedikasi total pada keunggulan dalam melayani orang lain untuk mencapai tujuan (Maister, 2018).

- e. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

Kebulatan pikiran dan perbuatan akan menjadikan seorang polisi lebih efektif dalam menjalankan pekerjaannya. Setiap polisi seharusnya mampu bersikap konsisten. Keberanian polisi untuk mengatakan tidak dapat melanjutkan perkara karena tidak cukup bukti, merupakan contoh dari keputusan profesional (Meliala, 2015).

Seorang profesional tidak hanya hebat karena kemampuan-kemampuan teknis yang dimilikinya namun juga menuntut rasa kepedulian. Kepedulian dapat terlihat dari kesediaan untuk benar-benar mendengarkan kebutuhan orang-orang yang dilayani. Hal inilah yang ditekankan Maister dalam menjelaskan profesionalisme, bahwa profesionalisme adalah terutama masalah sikap bukan seperangkat kompetensi (Maister, 2018). Profesionalisme tidak berhubungan dengan peranan yang dijalankan seseorang atau banyaknya gelar yang disandang, namun menurut Maister (2018) profesionalisme mengisyaratkan:

- a. Suatu kebanggaan pada pekerjaan

Bagi pribadi atau individu yang telah memilih profesi polisi sebagai jalan hidupnya, seharusnya dengan penuh keceriaan selalu mengungkapkan “aku bangga menjadi polisi.” Maka setiap polisi akan menyadari benar bahwa Kepolisian tidak boleh tercemar atau dicemari, dan ini harus dijaga

dengan penuh kehati-hatian sepanjang pengabdianya. Menjaga kebanggaan itu berarti harus selalu bertindak etis dan profesional sehingga diterima dan dihargai masyarakat (Kunarto, 2017).

b. Komitmen pada kualitas

Pekerjaan polisi berkaitan dengan penegakan hukum dan penjaga ketertiban masyarakat yang tidak bisa dilakukan dengan sikap mental asal jadi, yaitu dengan mengabaikan segi-segi kualitas dan bersikap *easy going* (Sanoesi, 2019).

c. Dedikasi pada kepentingan klien

Seorang profesional harus mengarahkan tindakannya demi kebaikan klien. Melayani masyarakat adalah salah satu tugas polisi. Dedikasi pada kepentingan klien ditunjukkan dengan sikap responsif atau cepat bertindak ketika masyarakat membutuhkan bantuan (Djamin, 2010).

d. Keinginan tulus untuk membantu

Sikap tulus polisi saat memberikan bantuan kepada masyarakat akan membuat orang yang ditolong merasa dihargai, merasa di “orang” kan dan benar-benar terbantu. Sikap tulus polisi seperti ketika menerima telepon dari masyarakat yang sedang membutuhkan bantuan ditunjukkan dengan intonasi suara dalam percakapan yang wajar, tidak membentak dan ramah, dan yang terpenting realisasi yang cepat dan tepat atas permintaan sipenelpon (Djarmika, 2019).

Profesionalisme pada dasarnya dimiliki oleh individu polisi. Pelaksanaan tugas pelayanan dan bimbingan kepada masyarakat menuntut setiap polisi untuk

dapat mewujudkan unjuk kerja yang profesional. Perwujudan unjuk kerja profesional perlu ditunjang dengan sikap mental yang senantiasa mendorong diri untuk mewujudkan dirinya sebagai petugas profesional. Witter dan Loesch (dalam Tabah, 2016) menyebutkan bahwa profesionalisme ditunjukkan oleh lima unjuk kerja sebagai berikut:

- a. Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal.

Berdasarkan kriteria ini, Tabah (2016) menjelaskan bahwa seorang polisi yang mempunyai profesionalisme tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan standar yang ideal. Standar memang digunakan sebagai ukuran dasar dan norma tindakan. Kata standar memenuhi kriteria untuk disejajarkan atau diidentikkan dengan kode etik dari suatu profesi (Kunarto, 2017).

- b. Meningkatkan dan memelihara citra profesi.

Profesionalisme yang tinggi ditunjukkan dengan besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara citra profesi melalui perwujudan perilaku profesional. Perwujudannya dalam profesi polisi, menurut Tabah (2016) bisa dilakukan melalui berbagai cara, misalnya penampilan, cara bicara, penggunaan bahasa, postur, sikap, dan tindakan hidup sehari-hari, hubungan antar pribadi yang benar dan baik, pelayanan kepada masyarakat yang cepat dan memuaskan, tidak menakutkan rakyat dan selalu simpatik.

- c. Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas

pengetahuan dan ketrampilannya. Berdasarkan kriteria ini, Tabah (2016) menyatakan bahwa para anggota Polri diharapkan selalu berusaha mencari dan memanfaatkan kesempatan yang dapat mengembangkan profesinya, seperti mengikuti kegiatan ilmiah (misal seminar), mengikuti penataran atau pendidikan lanjutan, menelaah kepustakaan.

d. Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi.

Profesionalisme yang tinggi ditunjukkan dengan adanya upaya untuk selalu mencapai kualitas dan cita-cita sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Tabah (2016) menyebutkan bahwa anggota Polri yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan selalu aktif agar seluruh kegiatan dan perilakunya menghasilkan kualitas yang ideal. Secara kritis dan aktif memperbaiki diri untuk memperoleh hal-hal yang lebih baik dalam melaksanakan tugas.

e. Memiliki kebanggaan terhadap profesinya.

Profesionalisme ditandai dengan kualitas derajat rasa bangga akan profesi yang dipegangnya. Rasa bangga tersebut ditunjukkan dengan penghargaan akan pengalamannya di masa lalu, berdedikasi tinggi terhadap tugas-tugasnya sekarang dan meyakini potensi bagi perkembangan di masa depan.

Profesionalisme Polri mencakup keahlian, kecakapan atau kemampuan teknis sesuai dengan misi dan tugas pokok Polri secara keseluruhan. Penguasaan kemampuan teknis profesional khas kepolisian dan pelayanan kepada masyarakat memerlukan penyesuaian pendidikan dan latihan Polri. Pendidikan dan latihan

yang baik sangat diperlukan dalam pembinaan profesionalisme Polri, agar setiap anggota Polri dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan sempurna (Djamin, 2010). Polisi yang profesional adalah polisi yang mahir dalam bidang hukum sekaligus patuh pada hukum tersebut. Whitlam (dalam Djamin, 2010) menyatakan kriteria profesionalisme sebagai berikut:

a. Menggunakan teori ilmu pengetahuan untuk pekerjaan.

Sebagai penegak hukum, seyogyanya polisi menguasai segala pengetahuan yang berkaitan dengan hukum, undang-undang, peraturan, sosiologi dan kriminologi (Djatmika, 2019). Ilmu dan pengetahuan tersebut akan mempengaruhi dan membentuk sikap. Sikap profesional ditunjukkan dengan pemahaman yang luas mengenai bidang tugasnya, sehingga bisa melakukan kritik dan pengembangan atas bidang tugasnya serta memiliki keberanian untuk mengambil keputusan yang terkait dengan bidang tugasnya itu sendiri. Polisi yang profesional akan mengetahui, mengerti dan memahami apa tugas, wewenang dan tanggung jawabnya sebagai seorang polisi (Sibarani, dkk., 2011).

b. Keahlian yang didasarkan pada pelatihan atau pendidikan berjangka panjang.

Polisi yang profesional adalah polisi yang memiliki keahlian baik yang menyangkut materi keilmuan yang dikuasainya maupun penguasaan ketrampilan metodologinya. Keahlian tersebut akan diperoleh melalui suatu proses pendidikan dan latihan yang diprogram secara khusus khas polisi, seperti reserse, lalu lintas, intel pol, binmas, brigade mobil, dan

sebagainya (Tabah, 2016). Melalui pendidikan dan pelatihan yang baik akan membentuk polisi yang mampu bertindak baik dan benar serta akan pula membentuk polisi yang terampil, tangguh, cekatan, tenang, percaya diri, dan berwibawa (Kunarto, 2017).

c. Pelayanan yang terbaik bagi klien.

Kemampuan pelayanan masyarakat yaitu kemampuan untuk menerima, menanggapi, memberikan bantuan, petunjuk atau pengarahan kepada masyarakat atas segala laporan pengaduan sesuai dengan lingkup tugas dan wewenang yang ada secara cepat, tepat dan etis. Rumusan tugas “pelayan masyarakat” secara tegas tertulis dalam UU No.20/1982 pasal 30 (4) b, yaitu “Melaksanakan tugas kepolisian selaku pengayom dalam memberikan perlindungan dan pelayanan masyarakat bagi tegaknya ketentuan peraturan perundang-undangan.” Tugas pelayanan masyarakat secara implisit juga terkandung dalam rumusan UU N0. 13/1961 pasal 2 (1) d, yaitu “memelihara keselamatan orang, benda dan masyarakat termasuk memberi perlindungan dan pertolongan” (Djatmika, 2016).

d. Memiliki otonomi dan cara mengontrol perilaku dalam profesi.

Melaksanakan tugas melindungi bagi setiap warga masyarakat, seorang polisi dituntut untuk mampu memutuskan sendiri dan tidak boleh terlalu banyak bertanya pada atasannya atau menunggu instruksi para perwiranya (Tabah, 2011). Seorang polisi atau kesatuan kepolisian akan dikatakan profesional bila pada polisi atau kesatuan tersebut memiliki kapasitas dalam rangka memilih cara, jalan, atau bentuk kegiatan kepolisian yang

terbaik, paling efektif, efisien sekaligus akuntabel dalam rangka mencapai kondisi tertib hukum, dengan tetap berlandaskan kode etik profesi. Kode etik Polri diharapkan akan sangat berarti untuk menanamkan etika kepolisian di Indonesia. Diyakini pula bahwa fungsi etika sebagai pilar profesi yang dilatarbelakangi iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, akan dapat mengangkat nama Polri. Internalisasi etika yang teguh akan membuat polisi tetap berperilaku positif dalam lingkungan dan situasi yang rumit sekalipun (Kunarto, 2017).

- e. Mengembangkan kelompok profesi melalui asosiasi yang cukup terkenal. Mengembangkan kelompok profesi diharapkan akan menumbuhkan rasa bangga menjadi anggota Polri serta rasa kesejawatan antar anggota Polri. Rasa kesejawatan merupakan karakteristik profesional polisi. Dengan karakteristik profesional tersebut setiap polisi diharapkan memiliki rasa kebersamaan antar sesama sejawat (Tabah, 2011).

Berdasarkan beberapa ciri profesionalisme yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ciri profesionalisme yang akan digunakan dalam penelitian ini diambil dari lima kriteria profesionalisme yang dikemukakan oleh Whitlam (dalam Djamin, 2010), yaitu menggunakan teori ilmu pengetahuan untuk pekerjaan, keahlian yang didasarkan pada pelatihan atau pendidikan berjangka panjang, memberikan pelayanan yang terbaik bagi klien, memiliki otonomi dan cara mengontrol perilaku dalam profesi, serta mengembangkan kelompok profesinya.

Kelima kriteria tersebut digunakan dalam penelitian ini karena lebih jelas dan lebih konkrit dalam memberikan gambaran mengenai profesionalisme pada polisi, terkait dengan pelaksanaan tugas seorang polisi sebagai penegak hukum, pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat. Profesionalisme tidak hanya dilihat dari ilmu pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan namun lebih pada sikap, cara pikir, dan perilaku polisi saat berhadapan dengan masyarakat. Mendapat perlindungan dan pelayanan yang lebih baik merupakan harapan masyarakat pada polisi-polisinya.

2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Profesionalisme Polisi

Pada dasarnya sebutan profesionalisme lebih tepat ditujukan kepada individu polisi dan bukan kepada organisasi. Setiap anggota kepolisian memiliki kompetensi dan kewenangan profesional yang bersifat individual sebagai polisi (Meliala, 2015). Namun, upaya peningkatan profesionalisme tidak hanya dibebankan kepada individu polisi. Banyak faktor di luar diri polisi yang ikut menentukan keberhasilan dalam meningkatkan profesionalisme pada polisi. Berdasarkan uraian tersebut maka peningkatan profesionalisme dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Internal

Pada dasarnya sebutan profesionalisme dimiliki oleh individu polisi. Hochstedler (dalam Banurusman, 2015) menyebutkan bahwa kepribadian akan mempengaruhi bagaimana seseorang memandang mengenai apa yang seharusnya menjadi tugas polisi. Allport (dalam Irwanto, 2012) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi dinamis dari sistem-sistem

psikofisik dalam diri individu yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungan. Lebih lanjut dijelaskan mengenai faktor-faktor pembentuk kepribadian, yaitu ciri fisik, ciri faali, serta pengalaman sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan.

Polisi yang setiap harinya dihadapkan pada tugas yang tidak bisa diprediksi dan berhadapan langsung dengan masyarakat, sangat mutlak memiliki kemampuan mengendalikan emosi. Tabah (2016) mengemukakan bahwa untuk menjadi polisi perlu memiliki kepribadian yang matang, tidak emosional, dan berpendidikan yang memadai. Kepribadian yang matang oleh Allport (dalam Hall dan Lindzey, 2013) pertama-tama harus memiliki suatu *perluasan-diri*, yaitu orang harus dapat mengambil bagian dan menikmati bermacam-macam aktivitas yang berbeda-beda, yang penting dalam perluasan diri adalah perencanaan dan harapan ke masa depan; *self-objectification*, yaitu memiliki kemampuan menjalin hubungan yang hangat dengan orang lain, memiliki kemampuan untuk memahami dirinya sendiri, menerima diri sendiri, dan memiliki kemampuan untuk membina hubungan positif dengan diri sendiri dan dengan objek-objek yang dicintai; dan yang terakhir kepribadian yang matang berarti memiliki suatu *falsafah hidup*, yaitu suatu pegangan yang akan memberi makna dan tujuan bagi segala sesuatu yang telah dikerjakan. Agama menjadi sumber terpenting yang melatarbelakangi segala suatu yang dikerjakan oleh individu, yang memberinya arti dan tujuan.

Kemampuan yang harus dimiliki seorang individu dalam *self-objectification* tersebut di atas merupakan perwujudan dari adanya kecerdasan emosional, yang dalam penelitian ini akan digunakan untuk memprediksi profesionalisme pada polisi.

b. Faktor Eksternal

1) Pendidikan dan pelatihan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kehidupan masyarakat. Maka secara tidak langsung polisi dituntut untuk dapat mengakomodasikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam pelaksanaan tugas (Banurusman, 2015).

Kemampuan teknis profesional kepolisian yang sudah sangat maju dan canggih, menurut Djamin (2010) memerlukan suatu pembinaan profesionalisme Polri melalui sistem pendidikan dan pelatihan yang tepat. Keprofesionalan Polri harus didukung sumber daya yang cakap dan handal, karenanya sumbangan dari bidang pendidikan sangat besar artinya bagi terwujudnya profesionalisme pada Polri (Sibarani, dkk., 2010). Melalui pendidikan dan pelatihan, menurut Sullivan (Kunarto, 2017) akan diperoleh polisi-polisi yang pintar dan berbudi luhur serta lebih trampil, cekatan, dan berpenampilan baik dalam kesehariannya.

2) Kesejahteraan

Kesejahteraan seperti gaji, perumahan, tunjangan, pensiun personil Polri akan ikut menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas (Djamin, 2010). Menurut Sullivan (dalam Kunarto, 2017) dengan gaji yang memadai akan diperoleh polisi yang sejahtera, sehingga tidak mudah berbuat nyeleweng.

3) Seleksi

Mengacu pada definisi bahwa profesionalisme dilandasi oleh keahlian dan penguasaan teknis khas kepolisian yang diperoleh dari pendidikan khusus dan patuh pada kode etiknya, maka sistem dan persyaratan seleksi calon polisi sangat menentukan. Sullivan (dalam Kunarto, 2017) menyebutkan bahwa untuk memperoleh polisi-polisi yang baik, perlu dilakukan proses seleksi yang baik pula. Proses seleksi tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan kesehatan para calon polisi, baik sehat secara fisik maupun sehat secara psikis, sehingga masukan (*input*) polisi adalah orang-orang yang benar terpilih. Pertimbangan lain dalam proses seleksi ini adalah latar belakang pendidikan calon polisi. Menaikkan standar penerimaan (Bintara) polisi menjadi lulusan SLTA adalah salah satu langkah yang ditempuh Polri dalam menuju profesionalisme (Rahardjo dan Tabah, 2013).

4) Peralatan dan perlengkapan

Kualitas pelaksanaan teknis fungsi kepolisian dipengaruhi oleh perencanaan, pengadaan, penggunaan, serta pemeliharaan peralatan

kepolisian (Banurusman, 2015). Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Sullivan (dalam Kunarto, 2017) bahwa untuk dapat bertindak cepat, tepat, tangguh, adil, dan benar, maka polisi perlu dilengkapi peralatan secara baik.

5) Anggaran

Polri sebagai organisasi yang besar juga mengelola dana yang besar. Maka perlu adanya kemampuan administrasi keuangan yang tepat. Administrasi keuangan terdiri atas: perencanaan, penetapan anggaran, pembiayaan, pengendalian atau pengawasan, dan evaluasi (Djamin, 2010). Penyempurnaan manajemen anggaran dan pengembangan metode-metode pelaksanaan tugas diharapkan dapat mewujudkan efisiensi dan efektifitas. Dengan demikian, keterbatasan anggaran tidaklah merupakan alasan untuk tidak berprestasi atau dalam hal ini tidak profesional (Banurusman, 2015).

6) Lingkungan

Maister (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi seseorang untuk dapat bekerja dengan profesionalisme yang tinggi. Mendapatkan disiplin dan motivasi untuk berperilaku secara profesional adalah lebih mudah jika setiap orang yang ada di sekitarnya berbuat sama.

Keberhasilan tugas Polri juga bergantung pada partisipasi masyarakat. Praktik penyimpangan perilaku personil Polri yang sering terjadi disebabkan kondisi yang turut diciptakan oleh masyarakat. Masyarakat dan polisi sama-sama

berperan dalam terjadinya praktik penyimpangan perilaku tersebut (Sibarani, dkk., 2011).

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme polisi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internalnya adalah kepribadian, sedangkan faktor eksternalnya meliputi pendidikan dan pelatihan, kesejahteraan, proses seleksi, peralatan dan perlengkapan, anggaran serta lingkungan.

2.4. Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Profesionalisme Terhadap Keterlibatan Kerja Personil Polri

Salah satu aspek perilaku manusia dalam bekerja yang diketahui ikut menentukan produktivitas adalah aspek keterlibatannya dalam pekerjaan. Sherman & Bohlander, 2002 (dalam Robbins, 2017) mengatakan keterlibatan kerja diartikan sebagai derajat identifikasi seberapa besar pegawai merasa memiliki pekerjaan mereka dan seberapa penting mereka menempatkan pekerjaan pada diri mereka.

Keterlibatan kerja merupakan derajat sejauh mana individu memberikan perhatian dan terus menerus memikirkan serta berperan dalam pekerjaan yang dimilikinya saat ini. Individu yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif dalam bekerja, mengupayakan peningkatan kompensasi, inovasi dan kreatif dalam pencapaian tujuan bekerja, serta semangat dan bangga menjadi suatu bagian dari pekerjaannya, ini menunjukkan bahwa individu dengan keterlibatan kerja tinggi dapat memberikan manfaat bagi perusahaan atau pekerjaannya.

Keterlibatan mengarah pada adanya kesiapan dan kesediaan karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi kepentingan dan kelangsungan perusahaan. Karyawan bersedia melibatkan diri secara penuh dalam pekerjaan mereka yang diyakini sebagai mekanisme penyaluran kontribusi mereka untuk pencapaian tujuan perusahaan (Magrietha, 2012). Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi telah ditemukan berkaitan dengan kemangkiran yang lebih rendah dan dipengaruhi oleh faktor *quality of work life* (Robbins, 2017),

Quality Of Work Life/Kualitas Kehidupan Kerja mencakup aktivitas yang ada dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat para pekerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan. Menurut Pasmore (2014), kondisi-kondisi yang dimaksud adalah keamanan dan kesehatan, keadilan, pilihan-pilihan individu, partisipasi dalam pengambilan keputusan, kesempatan untuk berkembang, pekerjaan-pekerjaan yang menantang, kemampuan dalam mengendalikan waktu kerja dan tempat, perlindungan dari perlakuan yang tidak adil, dan kesempatan memuaskan kebutuhan sosial.

Menurut Gitosudarmo (2010) sasaran utama Kualitas Kehidupan Kerja terdiri atas empat unsur: a). Program Kualitas Kehidupan Kerja menciptakan organisasi yang lebih demokratis dimana setiap orang memiliki suara terhadap sesuatu yang mempengaruhi kehidupannya, b). Mencoba memberikan andil imbalan finansial dari organisasi sehingga setiap orang mendapatkan manfaat dari kerjasama yang lebih besar, produktifitas lebih tinggi, dan meningkatkan profitabilitas. c). Mencoba mencari cara untuk menciptakan keamanan kerja yang

lebih besar dengan meningkatkan daya hidup organisasi dan lebih meningkatkan hak pekerja d). Mencoba meningkatkan pengembangan individu dengan menciptakan kondisi yang mendukung terhadap pertumbuhan pribadi.

Menurut Hasibuan (2010) syarat-syarat untuk meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja adalah sebagai berikut: a). kompensasi yang memadai dan wajar, b). kondisi kerja yang aman dan sehat, c). kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan manusia, d). kesempatan untuk pertumbuhan berlanjut dan ketentraman, e). ikut merasa memiliki dan bertanggung jawab, f). hak-hak personil Polri tidak terabaikan, g). kerja dan ruang kerja keseluruhan memadai, h). relevansi sosial kehidupan kerja

David dan Edward (2003) dalam Arifin (2012) mengemukakan kegiatan Kualitas Kehidupan Kerja sebagai berikut: a). berpartisipasi dalam pemecahan masalah, b). restrukturisasi kerja, c). sistem imbalan yang inovatif, d). memperbaiki lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Liden, dkk, 2006 (dalam Ardini 2010) menemukan adanya pengaruh kuat dari *Quality Of Work Life*/kualitas kehidupan kerja terhadap keterlibatan kerja, yang akhirnya bermuara kepada hasil atau kinerja individu. Lebih lanjut diungkap bahwa kualitas kehidupan kerja dapat dimaknai sebagai tingkat individu dapat memenuhi kebutuhan diri yang terpenting tatkala melaksanakan pekerjaannya sebagai personil Polri.

Untuk dapat bekerja dan berperan aktif dalam melaksanakan tugas dalam mengamankan tertib lalu lintas di jalanan, seorang personil polri dituntut harus benar-benar memiliki kecakapan teknik yang diperlukan untuk menjalankan

pekerjaan dan kematangan etik, sebab pekerjaan polisi merupakan pekerjaan yang tidak bisa diprediksi serta tidak memiliki batas waktu, setiap saat masyarakat membutuhkan bantuan polisi maka polisi harus siap. Masyarakat yang dihadapi polisi juga berasal dari berbagai macam golongan dengan status dan kepentingan yang berbeda, kepentingan golongan masyarakat yang berbeda sering kali saling berbenturan, sehingga seorang personil polri dituntut mampu memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kompetensinya, sehingga disebut sebagai personil polri yang professional. (Raharjo, 2002). Profesionalisme diartikan sebagai mutu, kualitas, dan perilaku yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2009). Sikap profesional tampak pada keberanian mengambil keputusan dan cara mengatasi permasalahan yang dihadapi (Sibarani, dkk., 2011). Hal ini bisa diberlakukan bagi semua orang (Maister, 2018), termasuk bagi para polisi.

Polisi dalam kehidupan sehari-hari cenderung diartikan sebagai petugas atau pejabat yang setiap harinya berkiprah dan berhadapan langsung dengan masyarakat. Polisi sudah harus dibedakan dengan masyarakat biasa, agar masyarakat jelas bahwa pada polisilah masyarakat dapat meminta perlindungan dan dapat mengadukan keluhan. Polisi mempunyai kewenangan menegakkan aturan dan melindungi masyarakatnya (Kunarto, 2017). Pelaksanaan penegakan hukum dan perlindungan masyarakat tersebut diharapkan tetap dilandasi etika kepolisian yaitu norma tentang perilaku polisi untuk dijadikan pedoman dalam mewujudkan pelaksanaan tugas yang baik bagi penegakan hukum, ketertiban umum, dan keamanan masyarakat; ilmu kepolisian yaitu kumpulan ilmu

pengetahuan yang dipelajari dan digunakan oleh pejabat polisi untuk melancarkan pelaksanaan tugasnya; serta sikap yang tepat. Hal ini dilakukan sebagai wujud dari profesionalisme pada polisi (Kunarto, 2017).

Kunarto (2017) yang menyatakan bahwa setiap polisi sebagai pengemban profesionalisme kepolisian, seharusnya secara terus menerus harus bertanggung jawab dengan penuh dedikasi untuk meningkatkan keahlian dan ilmu kepolisian. Dengan bekerja profesionalisme mereka mampu terlibat bekerja secara penuh dalam mengatasi segala persoalan yang dihadapi untuk mengatasi semua persoalan dan permasalahan dalam bekerja. Sherman & Bohlander, 2002 (dalam Robbins, 2017) mengatakan keterlibatan kerja diartikan sebagai derajat identifikasi seberapa besar individu merasa memiliki pekerjaan mereka dan seberapa penting mereka menempatkan pekerjaan pada diri mereka, sehingga individu yang mengedepankan profesionalisme akan memiliki keterlibatan penuh dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Probst (2010) terhadap 283 karyawan sektor publik di Amerika Serikat, menemukan bahwa karyawan yang terlibat dengan pekerjaan karena memiliki sikap kerja yang lebih positif, mampu memberikan pelayanan terbaik bagi klien yang didasarkan pada ilmu pengetahuan, sehingga profesionalisme mempengaruhi keterlibatan kerja seseorang.

2.5. Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Keterlibatan Kerja Personil Polri

Personil Satlantas memiliki peran strategis dalam bidang ketertiban dan keamanan masyarakat. Di dalam usaha meningkatkan mutu pelayanan masyarakat harus dipertimbangkan juga mengenai kompetensi yang di miliki para personil Polri, yang mengarah pada sejauhmana keterlibatan kerja mereka sehingga menghasilkan kinerja mereka menjadi baik.

Keterlibatan kerja personil Satlantas merupakan sesuatu yang sangat penting dalam pencapaian organisasi, perlu untuk mengarahkan dan membina personil Polrinya agar mereka mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan tugas terutama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai personil Polri.

Dengan keterlibatan kerja personil Satlantas yang baik maka proses penyelesaian kasus-kasus yang terjadi di jalan raya maupun ditengah masyarakat dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Banyak tugas dan pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan, frekuensi penyelesaian tugas dan pekerjaan yang sangat tinggi, kerja sama yang baik dari para personil Satlantas, munculnya gagasan dan tindakan-tindakan terbaru untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dari para personil Satlantas, keterlibatan kerja yang tinggi dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang mempunyai tanggung jawab besar.

Dalam proses pengambilan keputusan organisasi kepolisian selalu diperhitungkan berbagai aspek kualitas kehidupan kerja personil Polri agar tidak terjadi kontra produktif sehingga menimbulkan kinerja personil Polri yang tinggi.

Kasus kontra produktif akibat menurunnya kinerja dapat saja terjadi apabila dengan suatu kebijakan baru para personil Satlantas merasa berkurang haknya atau berkurang kesempatan untuk berkembang, berpartisipasi, aspek imbalan dan kenyamanan dalam bekerja (Usman, 2019).

Sebaliknya program kualitas kehidupan kerja dimaksudkan agar dilakukan perbaikan terus menerus untuk meningkatkan kinerja, misalnya dengan memberi kesempatan yang lebih baik dalam berpartisipasi, tantangan, harapan, kesejahteraan, dan kesempatan bekerja yang lebih menjanjikan (Usman, 2009).

Dalam penelitiannya, *Mc Neese-Smith* (2016) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berhubungan signifikan positif yang ditunjukkan dengan nilai Pearson (r) sebesar 0,31 (significance pada level 0,001) terhadap keterlibatan kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berhubungan positif yang signifikan terhadap keterlibatan kerja. Sedangkan dalam penelitian Ellyasari (2018) kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh sebesar 24,5% terhadap keterlibatan kerja lebih rendah dari penelitian Mc Neese-Smith. Lain halnya pada penelitian yang dilakukan oleh Budiansyah, dkk (2015) diperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh sebesar 16% terhadap keterlibatan kerja karyawan.

2.6. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keterlibatan Kerja Personil Polri

Personil Polri sebagai makhluk dualistik memiliki peran tidak hanya sebagai makhluk individu tetapi juga sebagai makhluk sosial yang mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan. Pekerjaan adalah aktivitas utama yang dilakukan oleh

individu dalam hal ini personil Polri. Dengan adanya pekerjaan maka personil Polri akan menentukan tingkat ketertarikannya untuk mau memberikan kapasitasnya demi terlaksananya pekerjaan atau tugas yang akan diberikan. Ketika personil Polri akan menganggap bahwa pekerjaan atau tugas tersebut penting maka akan semakin rela mereka itu untuk memberikan waktu, tenaga, dan pikirannya demi pekerjaan itu, sehingga keterlibatan dalam bekerja menjadi baik.

Lodahl, dkk 2005 (dalam Jex, 2016) mendefinisikan keterlibatan kerja (*job involvement*) sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sejauh mana performansi kerja seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaan dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

Keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana kinerja individu mempengaruhi harga dirinya. Individu tentu saja mencari harga diri serta yang lainnya. Sentralitas sebuah kemampuan adalah tingkat sejauh mana hal itu mempengaruhi harga diri. Asumsi ini menggambarkan individu yang melibatkan dalam pekerjaan sebagai individu yang menganggap pekerjaan merupakan bagian terpenting dalam hidupnya. Individu sebagai personil Polri akan memiliki keterlibatan kerja yang sangat dipengaruhi secara pribadi oleh keseluruhan situasi pekerjaannya seperti pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, profesionalisme, perusahaan/organisasi, dan lain-lain.

Kepolisian sebagai salah satu profesi di Indonesia yang secara terus menerus dituntut untuk selalu meningkatkan profesionalismenya. Peningkatan profesionalisme dikalangan kepolisian dapat dilakukan dengan cara meningkatkan keahlian dan ilmu kepolisian (Kunarto, 2017). Profesionalisme pada polisi merupakan sikap, cara berpikir, tindakan, perilaku yang dilandasi oleh ilmu kepolisian yang diabdikan pada kemanusiaan, dalam wujud terselenggaranya ketertiban, keamanan, serta tegaknya hukum. Setiap tindakan yang dilandasi hal-hal tersebut di atas adalah tindakan polisi yang profesional.

Penilaian tentang profesional atau tidaknya seseorang dalam menjalankan suatu profesi dilihat dari hasil pekerjaannya, yaitu yang berupa mutu jasa atau baik-buruk penanganan fungsinya. Anoraga (2008) menyatakan bahwa dalam profesionalisme terkandung dua unsur, yaitu unsur keahlian dan unsur panggilan. Kedua hal tersebut harus terpadu secara manunggal untuk membuat seseorang menjadi profesional. Keahlian atau kecakapan teknik tersebut diperoleh melalui suatu proses belajar dan latihan yang dilakukan secara terus menerus, yang kemudian digunakan untuk mewujudkan prestasi dalam pekerjaannya.

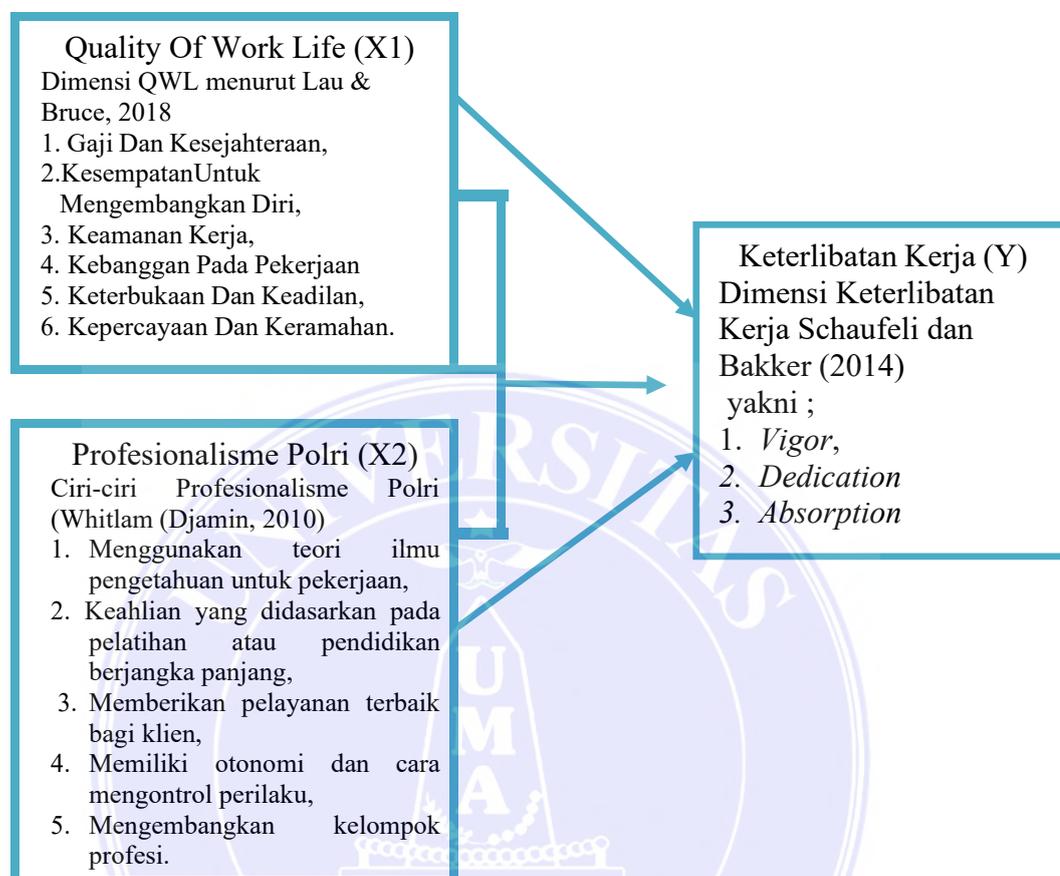
Secara umum Anoraga (2008) menjelaskan beberapa ciri profesionalisme bagi seorang pekerja, yaitu sebagai berikut: a). Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil sehingga dituntut untuk selalu mengejar peningkatan mutu. Peningkatan mutu dalam Polri dilakukan melalui pembinaan profesi. Dalam pasal 21 UU No.28/1997 tentang pembinaan profesi disebutkan bahwa pembinaan profesi pejabat kepolisian Negara RI diselenggarakan melalui pembinaan etik profesi dan pengembangan pengetahuan serta pengalamannya

dibidang teknis kepolisian melalui pendidikan dan pelatihan serta penugasan secara berjenjang dan berlanjut (Djamin, 2010). b). Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan. b). Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat tidak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai. c). Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh 'keadaan terpaksa' atau godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup. d). Profesionalisme tidak berkaitan dengan uang. Hal ini merupakan konsekuensi dedikasi total pada keunggulan dalam melayani orang lain untuk mencapai tujuan e). Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

Witter dan Loesch (dalam Tabah, 2016) menyebutkan bahwa profesionalisme ditunjukkan oleh lima unjuk kerja sebagai berikut: a). Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal; seorang polisi yang mempunyai profesionalisme tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan standar yang ideal. Standar memang digunakan sebagai ukuran dasar dan norma tindakan. Kata standar memenuhi kriteria untuk disejajarkan atau diidentikkan dengan kode etik dari suatu profesi. b). Meningkatkan dan memelihara citra profesi; Profesionalisme yang tinggi ditunjukkan dengan besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara citra profesi melalui perwujudan perilaku profesional. Perwujudannya dalam profesi polisi, bisa dilakukan melalui berbagai cara, misalnya penampilan, cara bicara, penggunaan bahasa, postur, sikap, dan tindakan hidup sehari-hari,

hubungan antar pribadi yang benar dan baik, pelayanan kepada masyarakat yang cepat dan memuaskan, tidak menakutkan rakyat dan selalu simpatik. c). Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan ketrampilannya. d). Profesionalisme yang tinggi ditunjukkan dengan adanya upaya untuk selalu mencapai kualitas dan cita-cita sesuai dengan program yang telah ditetapkan. e). Memiliki kebanggaan terhadap profesinya; Profesionalisme ditandai dengan kualitas derajat rasa bangga akan profesi yang dipegangnya. Rasa bangga tersebut ditunjukkan dengan penghargaan akan pengalamannya di masa lalu, berdedikasi tinggi terhadap tugas-tugasnya sekarang dan meyakini potensi bagi perkembangan di masa depan. Dengan profesionalisme yang tinggi personil Polri akan lebih mampu terlibat dengan pekerjaannya, sehingga diasumsikan bahwa profesionalisme akan mempengaruhi keterlibatan personil Polri.

2.7. Kerangka Penelitian



Gambar 1 : Kerangka Penelitian

2.8 Hipotesis

Berdasarkan masalah yang dirumuskan serta kerangka konsep yang dipaparkan, maka hipotesis yang di ajukan adalah sebagai berikut :

1. Ada Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Profesionalisme Terhadap Keterlibatan Kerja pada Personel Polri.
2. Ada Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Keterlibatan Kerja pada Personel Polri
3. Ada Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keterlibatan Kerja pada Personel Polri.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif menggunakan Skala yaitu Skala Keterlibatan Kerja, Skala *Quality Of Work Life* dan Skala Profesionalisme Polri sebagai alat pengumpulan data.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah Kantor Satlantas Kepolisian Resort Kota Besar Medan, Jalan Arief Lubis No. 02, Kelurahan Gaharu, Medan Timur, Sidorame Barat I, Medan Perjuangan, Kota Medan, Sumatera Utara 20235. Adapun waktu penelitian dari bulan Desember 2020 sampai dengan bulan Mei 2021.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiono (dalam Riduwan, 2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Riduwan (2014) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian.

Populasi adalah seluruh unit yang akan diteliti dan memiliki sedikitnya sifat yang sama (Neuman, 2010; Sugiarto dkk., 2013) sedangkan sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya (Neuman, 2010;

Sugiarto dkk., 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil Polri SATLANTAS yang berjumlah 164 personil.

Teknik pengambilan sampel digunakan adalah dengan Teknik Purposive Sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan karakteristik atau ciri-ciri.

Karakteristik atau ciri-ciri adalah sebagai berikut :

1. Personil Polri berjenis kelamin laki-laki

2. Bertugas diluar kantor

3. Bekerja di unit/bagian ;

Regident : 45 orang

BA Jaga Laka : 8 orang

BA Unit Dyaksa : 7 orang

BANUM Regident : 7

Dengan demikian jumlah sampel adalah berjumlah 67 orang.

3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu :

1. Variabel bebas : 1. *Quality Of Work Life* (X1)
: 2. Profesionalisme (X2)
2. Variabel Terikat : Keterlibatan Kerja (Y)

3.5 Definisi Operasional Penelitian

Adapun definisi operasional variabel tersebut sebagai berikut :

1. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan kesediaan dan kesepakatan individu terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk mengungkap Keterlibatan Kerja digunakan skala yang disusun sendiri oleh penulis berdasarkan dimensi Keterlibatan Kerja Schaufeli dan Bakker (2014) yakni ;1. Vigor, 2. Dedication 3. Absorption

2. *Quality Of Work Life*/Kualitas Kehidupan Kerja

Quality Of Work Life adalah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan individu dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para pegawai memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerjanya dalam sebuah organisasi. Untuk mengungkap *Quality Of Work Life* para personil Polri di gunakan skala *Quality Of Work Life* berdasarkan dimensi kualitas kehidupan kerja menurut kerja (Lau & Bruce, 1998), yaitu : 1). Gaji dan Kesejahteraan, 2). Kesempatan untuk Mengembangkan Diri, 3). Keamanan Kerja, 4). Kebanggaan Pada Pekerjaan 5). Keterbukaan Dan Keadilan, 6). Kepercayaan Dan Keramahan.

3. Profesionalisme Polisi

Profesionalisme polisi adalah sikap dan cara berpikir subjek yang dilandasi ilmu kepolisian dan kode etik kepolisian dalam memberikan pelayanan terbaik demi terwujudnya ketertiban, keamanan serta tegaknya hukum di masyarakat, yang akan diungkap dengan menggunakan Skala Profesionalisme

Polisi. Skala Profesionalisme Polisi yang akan digunakan didasarkan pada ciri-ciri profesionalisme, yaitu menggunakan teori ilmu pengetahuan untuk pekerjaan, keahlian yang didasarkan pada pelatihan atau pendidikan berjangka panjang, memberikan pelayanan terbaik bagi klien, memiliki otonomi dan cara mengontrol perilaku, serta mengembangkan kelompok profesi. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek maka semakin tinggi pula profesionalismenya, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek maka profesionalismenya juga semakin rendah.

3.6 Instrumen Penelitian

Data dari ketiga variabel akan diperoleh melalui metode skala. Metode skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur, yang harus dijawab atau dikerjakan oleh subyek penelitian dan berdasarkan atas jawaban subyek, peneliti mengambil kesimpulan mengenai subyek yang diteliti (Suryabrata, 2019). Dalam penelitian ini metode skala digunakan untuk variabel bebas dan variabel tergantung.

Dipilihnya metode skala ini berdasarkan atas anggapan:

1. Bahwa subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
 2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
 3. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.
- (Hadi, 2013).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala model Likert yang dimodifikasi. Modifikasi yang dilakukan adalah dengan tidak mengikutsertakan pilihan jawaban N (Netral) dengan alasan untuk menghindari kecenderungan subyek memilih pada satu jawaban alternatif N (netral) yang berarti tidak dapat menentukan pilihan jawaban. Menurut Hadi (2013), Skala Likert merupakan skala yang paling banyak digunakan, karena skala ini dapat dinilai setuju atau tidak setuju. Penilaian antara setuju dengan tidak setuju dapat dibagi menjadi empat kategori. Sedang bentuk pernyataannya dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu pernyataan yang *favorable* dan pernyataan yang *unfavorable*.

Sistem penilaian keempat kategori tersebut, untuk pernyataan yang *favourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS) ,sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Kemudian untuk pernyataan *unfavourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 1, setuju (S) nilai 2, tidak setuju (TS) nilai 3, sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

1. Skala Keterlibatan Kerja

Skala Keterlibatan kerja disusun berdasarkan Karakteristik Keterlibatan Kerja Keterlibatan Kerja Schaufeli dan Bakker (2014) yakni ;1. Vigor, 2. Dedication 3. Absorption

1. Vigor dapat dicirikan dengan memiliki energi dan kegigihan yang tinggi yang disertai dengan kegembiraan, kerelaan dalam mengeluarkan usaha yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditandai dengan ketekunan dalam menghadapi kesulitan.

2. Dedication merupakan suatu kondisi dimana pekerja sangat terlibat dengan pekerjaannya. Kondisi tersebut ditandai dengan adanya perasaan yang penuh makna, tertantang, antusiasme yang tinggi dan memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara pribadi maupun sosial.
3. Absorption dapat didefinisikan sebagai suatu tahapan yang ditandai dengan adanya konsentrasi dan kesenangan hati serta minat yang mendalam pada pekerjaan. Hal tersebut dicirikan dengan perasaan sulit melepaskan diri dari pekerjaan dan merasa waktu sangat cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan tersebut.

Berikut adalah tabel 3.1: Distribusi penyebaran aitem skala Keterlibatan Kerja

No	Dimensi	Indikator	Sebaran Aitem		Jlh
			Favourable	Unfavourable	
1	Vigor	Individu memiliki semangat dalam bekerja	1, 2, 3	8, 9	5
		Individu memiliki keinginan untuk berusaha sekuat tenaga ketika bekerja	4, 5	10	3
		Individu tetap bertahan pada pekerjaannya walaupun dalam keadaan sulit	6,7	11, 12	4
2	Dedication	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	13	20	2
		Bangga atas pekerjaan yang dilakukan	14, 15	21	3
		Merasa tertantang dengan hal-hal yang ada di dalam pekerjaan	16, 17	22	3
		Merasa bermanfaat bagi orang lain	18, 19		2
3	Absorption	Individu merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya	23, 24	29	3
		Individu senang berkuat dengan pekerjaan sehingga waktu berlalu dengan cepat	25, 26	30, 31	4
		Individu dapat berkonsentrasi mengerjakan tugas	27, 28	32	3
Jumlah			20	12	32

2. Skala *Quality Of Work Life*

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur Kualitas Kehidupan Kerja adalah berdasarkan pada dimensi kualitas kehidupan kerja (Lau & Bruce, 2018), yaitu : 1). gaji dan kesejahteraan, 2). kesempatan untuk mengembangkan diri, 3). keamanan kerja, 4). kebanggaan pada pekerjaan dan sekolah, 5). keterbukaan dan keadilan, 6). kepercayaan dan keramahan.

Berikut adalah tabel 3.2: distribusi penyebaran aitem skala *Quality Of Work Life*

No.	Dimensi	Sebaran aitem		Total
		favourable	unfavourable	
1	Gaji dan kesejahteraan	1,13	7,19	4
2	Kesempatan untuk mengembangkan diri	2,14	8,20	4
3	Keamanan kerja	3,15	9,21	4
4	Kebanggaan pada pekerjaan	4,16	10,22	4
5	Keterbukaan dan keadilan	5,17	11,23	4
6	Kepercayaan dan keramahan	6,18	12,24	4
	Total	12	12	24

3. Skala Profesionalisme

Skala Profesionalisme pada polisi disusun berdasarkan beberapa ciri profesionalisme dari Whitlam (Djamin, 2010), yaitu:

- a. Menggunakan teori ilmu pengetahuan untuk pekerjaan.

Penguasaan ilmu pengetahuan akan mempengaruhi dan membentuk sikap, yaitu sikap profesional yang ditunjukkan dengan pemahaman yang luas mengenai bidang tugasnya, sehingga bisa melakukan kritik dan pengembangan atas bidang tugasnya serta memiliki keberanian untuk mengambil keputusan yang terkait dengan bidang tugasnya itu sendiri.

- b. Keahlian yang didasarkan pada pelatihan atau pendidikan berjangka panjang.

Keahlian polisi dapat diperoleh melalui suatu proses pendidikan dan latihan yang diprogram secara khusus khas polisi, seperti reserse, lalu lintas, intelpol, Sabhara, binmas, brigade mobil, dan sebagainya. Melalui pendidikan dan pelatihan yang baik akan membentuk polisi yang mampu bertindak baik dan benar serta akan pula membentuk polisi yang terampil, tangguh, cekatan, tenang, percaya diri, dan berwibawa.

- c. Pelayanan terbaik bagi klien.

Pelayanan terbaik bagi masyarakat yaitu bersedia menerima, menanggapi, memberikan bantuan, petunjuk atau pengarahan kepada masyarakat atas segala laporan pengaduan sesuai dengan lingkup tugas dan wewenang yang ada secara cepat, tepat dan etis.

- d. Memiliki otonomi dan cara mengontrol perilaku dalam profesi.

Seorang polisi dikatakan profesional bila pada polisi tersebut memiliki kemampuan untuk memilih cara, jalan, atau bentuk kegiatan kepolisian yang terbaik, paling efektif, efisien sekaligus akuntabel dalam rangka mencapai kondisi tertib hukum, dengan tetap berlandaskan kode etik profesi. Internalisasi kode etik yang teguh akan membuat polisi tetap berperilaku positif dalam lingkungan dan situasi yang rumit sekalipun.

- e. Mengembangkan kelompok profesi melalui asosiasi yang cukup terkenal.

Hal ini diharapkan akan menumbuhkan rasa bangga menjadi anggota Polri serta rasa kesejawatan antar anggota Polri. Rasa bangga akan mendorong

seorang polisi untuk tetap menjaga citra polisi di masyarakat sedangkan rasa kesejawatan akan memperlambat hubungan antar sesama polisi.

Berikut adalah tabel 3.3: distribusi penyebaran aitem skala Profesionalitas

No	Ciri-ciri Profesionalisme	Sebaran Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Menggunakan ilmu pengetahuan untuk pekerjaan	1, 14, 17, 28	8,16, 29	7
2	Keahlian yang didasarkan pada pendidikan atau pelatihan berjangka panjang	2, 9, 22, 26	13,18	6
3	Pelayanan yang terbaik bagi klien	3, 15, 30	10, 21	5
4	Memiliki otonomi dan cara mengontrol perilaku	4, 5, 24	11, 20, 27	6
5	Mengembangkan kelompok profesi	6, 12, 23	7,19, 25	6
Total		17	13	30

Sebelum skala ketiga skala digunakan dalam penelitian terlebih dahulu dilakukan uji coba. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai obyektifitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Salah satu upaya untuk mencapai obyektifitas tersebut adalah dengan menguji validitas dan reliabilitas alat ukur (Azwar, 2019).

3.7 Uji Validitas Alat Ukur

Arikunto (2014), menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, maka digunakan rumus korelasi

Product Moment yang dikemukakan oleh Pearson, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara ubahan x dan ubahan y
 Σx = Jumlah skor distribusi x
 Σy = Jumlah skor distribusi y
 (Σx^2) = Jumlah skor kuadrat distribusi x
 (Σy^2) = Jumlah skor distribusi y
 Σxy = Jumlah perkalian skor x dan y
 N = Jumlah sample

Uji Realibilitas Alat Ukur

Menurut Arikunto (2014) instrumen yang baik tidak bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka beberapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan.

Untuk menguji Reliabilitas angket maka digunakan rumus *Alpha* seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2014).

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right) \text{ dimana } \sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

K = banyaknya butir soal
 $\sum \sigma^2$ = jumlah varins butir (s^2)

σ^2	=	varians total
$\sum x^2$	=	jumlah kuadrat x
$\sum x$	=	jumlah x
N	=	jumlah responden

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu Pengaruh *Quality of Work Life* dan Profesionalisme terhadap Keterlibatan Kerja personil Polri digunakan Analisis Regresi berganda. Penggunaan analisis regresi berganda akan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel.

Rumus Regresi Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Keterlibatan Kerja

X1 : Quality of Work Life

X2 : Profesionalisme Polri

b₀ : besarnya nilai Y jika X1 dan X2 = 0

b₁ : besarnya pengaruh X1 terhadap Y dengan asumsi X2 tetap

b₂ : besarnya pengaruh X2 terhadap Y dengan asumsi X1 tetap

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu :

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu : untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

Data di olah dan dianalisis dengan menggunakan Program SPSS versi 20.

B A B V

P E N U T U P

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Quality Of Work Life (X1) dan profesionalisme (X2) terhadap Keterlibatan Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien Freg = 42,113; koefisien korelasi $R = 0,703$; $p < 0,000$. Diketahui nilai $F_{tabel} = 3,10$. Sebagai kriterianya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis yang dinyatakan dalam penelitian ini dinyatakan diterima (Azwar, 1999). Berdasarkan kriteria tersebut maka diketahui bahwa hipotesis penelitian ini dinyatakan diterima, dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Quality Of Work Life dan Profesionalisme dengan Keterlibatan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas (*quality of work life* dan profesionalisme) terhadap keterlibatan kerja adalah sebesar 46,4%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 53,6% pengaruh dari faktor lain terhadap keterlibatan kerja yang tidak dilihat dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Quality Of Work Life* terhadap Keterlibatan Kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,547; hal ini berarti semakin baik *Quality Of Work Life*, maka akan semakin baik Keterlibatan Kerja. *Quality Of Work Life* memberikan sumbangan efektif kepada

variabel Keterlibatan Kerja sebesar $(0,315 \times 0,547 = 0,172)$ atau setara dengan 17,2%.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Profesionalisme dengan Keterlibatan Kerja dengan koefisien korelasi 0,646; hal ini menunjukkan, semakin tinggi profesionalisme maka akan semakin baik Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Polrestabes Medan, dan sebaliknya, semakin rendah profesionalisme maka akan semakin rendah keterlibatan kerjanya. variabel Profesionalisme memberikan sumbangan efektif kepada variabel Keterlibatan Kerja sebesar $(0,500 \times 0,646 = 0,323)$ atau setara dengan 32,3%.

B. Saran

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

1. Saran Kepada Personil Satlantas Polrestabes Medan

Melihat ada pengaruh positif antara *quality of work life* dan profesionalisme terhadap keterlibatan kerja diharapkan agar para Personil Satlantas Polrestabes Medan mempertahankan perasaan positif dalam bentuk mensyukuri semua yang diperoleh dari organisasi kepolisian sehingga merasa *quality of work life* yang baik, hal ini akan mengarahkan bekerja secara lebih profesional, sehingga mampu secara penuh menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih baik.

2. Saran kepada Polrestabes Medan

Agar pimpinan tetap melakukan koordinasi dan komunikasi kepada seluruh anggotanya untuk tetap memelihara dan mempertahankan kondisi psikologis yang positif sehingga mampu merasakan kualitas kehidupan kerja yang baik, dan bekerja dengan semangat dan profesionalisme yang tinggi.

3. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja yaitu . (1) karakteristik personal meliputi konstruksi psikologis seperti: personal psikologis berupa self efficacy, self concept, nilai kerja kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja. dan personal demografis, misalnya: umur, pendidikan, jenis kelamin dan lama kerja. (2) karakteristik situasional, dan (3) hasil kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2008. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arifin, Noor. 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8 (1). April 2012.
- Banurusman. 2015. *Polisi, Masyarakat dan Negara*. Yogyakarta: PT Bayu Indra Grafika
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Brummelhuis, L. L. 2012. Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 555-564. doi: 10.1016/j.jvb.2011.08.008
- Bernardin and Russel, 2018. *Human Resource Management*. New Jersey : International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Heuvel, M. V. D. 2015. Leader-member exchange, work engagement, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 754-770. doi: 10.1108/JMP-03-2013-0088
- Bruce, E. May, RSM Lau, and Stephen K. Johnson 2019 “A Longitudinal Study of Quality of Work Life and Business Performance”. *Business Review*. Vol. LVIII, No. 2, p.3-7
- Cascio, Wayne F, 2013, *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Worklife, Profits*. Fourth Edition. Singapore: Mc Graw Hills Inc. 234-245.
- Ching-Fu, C., & Ya-Ling, K. 2015. The role of work engagement and job tenure as moderators of the burnout–performance relationship among flight attendants. Diunduh dari www.wctr2013rio.com. Pada tanggal 12 Desember 2020.
- Cohen, A. 2013. *Multiple Commitment in the Workplace: An Integrative Approach*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Djamin, A. 2010. *Pengembangan Sistem Manajemen Personel Polri Di Masa Depan*. *Jurnal Polisi Indonesia*. Tahun 2. Halaman 47-54. Program Pascasarjana Kajian Ilmu Kepolisian Universitas Indosnesia -Yayasan Obor Indonesia.
- _____. 2014. *Menuju Polri Mandiri Yang Profesional*. Cetakan Kedua. Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.
- Djarmika, W. 2016. *Bianglala Ilmu Kepolisian*. Jakarta: ISIK-PTIK

- Dhivya, A. S., & Sripirabaa, B. 2015. The impact of quality of work life on work engagement: An empirical study. *International Journal of Management*, 6(1), 139-150. Diunduh dari <http://www.iaeme.com/IJM.asp>
- Elmuti, D. & Kathawala, Y. 2017 “An investigation into effects of ISO 9000 on participants’ attitudes and job performance”. *Production and Inventory Management Journal*. Second Quarter
- Gitosudarmo & Sudita. 2018. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Erlangga
- Hall, C.S., dan Lindzey, G. 2013. *Treories of Personality. Teori-Teori Sifat dan Behavioristik*. Alih Bahasa: oleh A. Supratiknya. Yogyakarta: Kanisius
- Hiriyappa, B. 2019. *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International
- Irwanto. 2012. *Psikologi Umum*. Jakarta: PT Prenhallindo
- Jewell, L. N. & Siegall, M., 2018. *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi*, ed-2. Jakarta: Arcan
- Koehn, Daryl. 2010. *Landasan Etika Profesi*. Yogyakarta : Penerbit Kanisius.
- Kossen, S. 2013. *Aspek Manusiawi Dalam Organisasi*. Penerbit Erlangga: Jakarta
- Kunarto. 2017. *Etika Kepolisian*. Jakarta : PT Cipta Manunggal.
- Lau R.S.M & May, E.Bruce. 2018. A Win-Win Paradigm For Quality of Work Life and Business Performance. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 9 No.3.
- Lewis, David., Kevin Brazil., Paul Krueger., Lynne Lohfeld., and Erin Tjam. 2001 “Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life”. *International Journal of health Care Quality AssuranceIncorporating Leadership in Health Service*. Vol. 14. p.9-15
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Maister, D.H. 2018. *True Professionalism*. Alih Bahasa: oleh Bern. Hidayat. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- McCloy, A. R., Campbell, P. J., & Cudeck, R.. 2014. A Confirmatory Test A Model of Performance Determinants. Diterbitkan dalam *Journal of Applied Psychology*, Vol.79, No.4, 493-505.

- Meliala, A. 2015. *"Mungkinkah Mewujudkan Polisi Yang Bersih?"*. Jakarta: Partnership
- Mohan, L., Bowsher. 2014. Quality of work life sustains vibrant organization culture: A study on kerafed oil complex. *International journal of humanities and social science*, 217-222
- Muhammad, F. 2010. *Pengubahan Perilaku dan Kebudayaan Dalam Rangka Peningkatan Kualitas Pelayanan Polri. Jurnal Polisi Indonesia. Tahun 2*. Halaman 47-54. Program Pascasarjana Kajian Ilmu Kepolisian Universitas Indonesia-Yayasan Obor Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rahardi, Pudi. 2012. *Hukum Kepolisian (Profesionalisme dan Reformasi Polri)*. Surabaya: Laksbang Mediatama.
- Rahardjo, S. 2012. *Polisi Sipil Dalam Perubahan Sosial Di Indonesia*. Jakarta : Buku Kompas
- Rahardjo, S., dan Tabah, A. 2013. *Polisi Pelaku dan Pemikir*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Robbins, S. P. 2011. *Organizational Behavior Konsepth, Conrtroversies, Aplication Eighth Edition*. Prentice Hall Internasional.
- Robbins, P. Stephen, 2017, *Teori Organisasi: Stuktur, Desain dan Aplikasi, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, alih bahasa Jusuf Udaya, Arcan, Jakarta, hlm. 479*.
- Sanoesi, M. 2019. *Dasar-Dasar Konseptual Pemantapan profesionalisme POLRI*. Jakarta: Mabes Polri
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2014). *UWES: Utrecht Work Engagement Scale*. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.
- Schein, Edgar H, 2016. *Psikologi Organisasi, Terjemahan Indonesia*. Jakarta : LPPM dan Pustaka Binaman Pressindo.
- Sibarani, S.M., Solemanto, Ginting, S., Iwang, B., Prayoga, I., dan Ritonga, R. 2011. *Antara Kekuasaan Dan Profesionalisme*. Jakarta: PT Dharmapena Multimedia
- Tabah, A. 2011. *Menatap Dengan Mata Hati Polisi Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

_____. 2016. *Reformasi Kepolisian*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

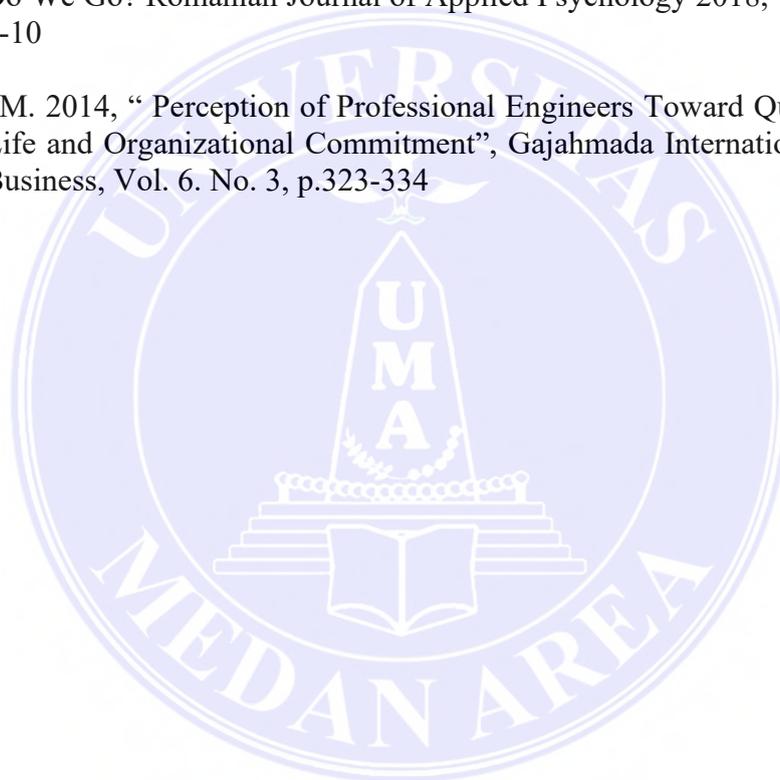
Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP). 2002. Pasal 4 sampai dengan Pasal 11. (Pasal 16 UU No 2 Tahun 2002.

Umam, Khaerul. 2019. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia

Umstot, D.D., 2018. *Understanding Organizational Behavior*. West Publishing Company. New York

Wilmar B. Schaufeli, 2018. *Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go?* *Romanian Journal of Applied Psychology* 2018, Vol. 14, No. 1, 3-10

Zin, R.M. 2014, "Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment", *Gajahmada International Journal of Business*, Vol. 6. No. 3, p.323-334



LAMPIRAN 1

DATA UJI COBA SKALA



DATA UJI COBA KETERILIBATAN KERJA

No Subjek	Nomor Sebaran Aitem Skala Keterlibatan Kerja																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	2	3	2	2	3	3	4	1	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2
2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
4	3	2	4	2	2	3	4	3	4	4	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2
5	2	3	4	3	1	4	4	4	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	1
6	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
7	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
8	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
9	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3
10	1	2	3	2	1	3	3	4	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1
11	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
12	2	2	4	2	3	4	4	4	3	4	3	2	4	2	2	3	4	2	2	3
13	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3
14	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3
15	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3
16	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2
17	2	2	4	2	2	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2
18	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2
19	3	1	4	1	2	3	4	3	3	4	3	1	3	3	1	2	3	3	1	2
20	3	3	4	3	1	1	4	4	2	2	2	3	4	3	3	1	4	3	3	1
21	2	3	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2
22	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
23	3	2	4	2	2	3	3	3	4	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2
24	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3
25	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	2	4	3
26	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2
27	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2
28	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
29	1	2	3	2	1	3	4	4	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1
30	1	2	3	2	2	3	4	4	2	4	2	2	4	1	2	2	4	1	2	2
31	3	3	3	3	1	3	4	3	2	2	2	3	1	3	3	1	1	3	3	1
32	2	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4
33	3	2	4	2	1	2	2	3	4	2	4	2	3	3	2	1	3	3	2	1
34	1	2	4	2	1	3	2	4	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1
35	2	2	4	2	1	3	3	4	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1
36	2	3	4	3	3	2	4	4	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3
37	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
38	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	2
39	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
40	3	3	4	3	2	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2
41	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
42	1	2	3	2	2	3	4	3	2	4	2	2	4	1	2	2	4	1	2	2
43	2	3	4	3	1	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	1

Lanjutan

No Subjek	Nomor Sebaran Aitem Skala Keterlibatan Kerja																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
44	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
45	1	2	3	2	2	3	4	3	2	4	2	2	4	1	2	2	4	1	2	2
46	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1
47	3	2	4	2	2	3	4	3	4	4	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2
48	3	3	4	3	1	4	4	4	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2
49	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
50	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
51	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
52	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3
53	4	2	3	2	1	3	3	4	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3
54	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2
55	2	2	4	2	3	4	4	4	3	4	3	2	4	2	2	3	4	2	2	3
56	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	4	3	2
57	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	2
58	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2
59	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3
60	1	2	4	2	2	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	4
61	2	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3
62	3	1	4	1	2	3	4	3	3	4	3	1	3	3	1	2	3	3	1	4
63	2	3	4	3	1	1	4	4	2	2	2	3	4	3	3	1	4	3	3	4
64	4	3	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	4	2	3	2	4	2	3	3
65	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4

No Subjek	Nomor Sebaran Aitem Skala Keterlibatan Kerja													
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
1	3	4	3	1	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2
2	4	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4
3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
4	3	3	3	4	2	2	4	4	2	2	3	2	4	3
5	4	2	4	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	3
6	2	3	4	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3	2
7	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
8	3	4	3	4	1	1	4	4	3	3	4	3	4	3
9	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3
10	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1
11	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
12	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4
13	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2
14	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3
15	4	2	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3
16	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4
17	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3
18	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3
19	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	1	4	3
20	1	3	4	2	3	3	2	2	1	1	3	3	4	4
21	4	2	4	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4
22	4	3	4	3	1	1	2	3	3	3	3	3	4	2
23	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	2	4	3
24	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4
25	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4
26	4	3	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4
27	2	2	4	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	2
28	3	2	3	2	1	1	3	2	2	2	3	2	3	3
29	3	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1
30	3	2	4	2	3	3	4	2	2	2	1	2	3	4
31	3	1	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	1
32	3	1	3	2	2	2	3	2	4	4	2	3	3	3
33	2	2	2	4	2	2	2	4	1	1	3	2	4	3
34	3	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	4	2
35	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	4	2
36	2	2	2	2	1	1	4	2	3	3	2	3	4	2
37	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
38	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	4
39	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3
40	4	2	3	4	3	3	2	4	2	2	3	3	4	3
41	3	2	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3
42	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
43	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4
44	4	2	4	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4

No Subjek	Nomor Sebaran Aitem Skala Keterlibatan Kerja													
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
45	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	1	2	3	4
46	4	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	3
47	3	2	2	1	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2
48	3	2	3	4	1	1	4	4	2	2	3	2	4	3
49	3	2	3	4	1	1	2	4	2	2	3	2	4	3
50	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
51	4	2	3	4	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3
52	4	2	2	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3
53	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2
54	4	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	4
55	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4
56	3	1	3	2	1	1	3	2	2	2	3	2	3	3
57	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3
58	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	2	4	3
59	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
61	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
62	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3
64	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
65	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4

DATA UJI COBA SKALA *Quality Of Work Life*

No Subjek	Nomor Sebaran Aitem Skala <i>Quality Of Work Life</i>											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3	4	3	1	2	2	3	1	2	2	3	2
2	4	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	4
3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3
4	3	3	3	4	2	2	4	4	2	2	3	2
5	4	2	4	2	2	2	2	2	1	1	2	3
6	2	3	4	2	2	2	4	2	3	3	3	2
7	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
8	3	4	3	4	1	1	4	4	3	3	4	3
9	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	2	4
10	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2
11	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
12	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2
13	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3
14	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	2	4
15	4	2	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3
16	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3
17	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2
18	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4
19	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	1
20	1	3	4	2	3	3	2	2	1	1	3	3
21	4	2	4	2	3	3	4	2	2	2	2	3
22	4	3	4	3	1	1	2	3	3	3	3	3
23	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	2
24	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
25	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4
26	4	3	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4
27	2	2	4	3	1	1	3	3	2	2	3	3
28	3	2	3	2	1	1	3	2	2	2	3	2
29	3	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2
30	3	2	4	2	3	3	4	2	2	2	1	2
31	3	1	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3
32	3	1	3	2	2	2	3	2	4	4	2	3
33	2	2	2	4	2	2	2	4	1	1	3	2
34	3	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2
35	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2
36	2	2	2	2	1	1	4	2	3	3	2	3
37	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3
38	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	4
39	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3
40	4	2	3	4	3	3	2	4	2	2	3	3
41	3	2	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3

No Subjek	Nomor Sebaran Aitem Skala <i>Quality Of Work Life</i>											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
42	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3
43	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4
44	4	2	4	2	3	3	4	2	2	2	2	3
45	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	4	4
46	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
47	1	3	3	4	2	1	2	3	4	3	3	2
48	2	4	3	4	1	3	3	4	4	2	3	3
49	3	3	3	3	3	2	2	3	4	1	2	3
50	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3
51	3	4	4	4	4	1	4	3	4	2	4	3
52	2	4	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2
53	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3
54	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3
55	4	4	4	2	1	4	3	4	4	3	3	4
56	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	4	3
57	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4
58	3	3	2	2	1	3	3	3	4	1	2	1
59	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3
60	2	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3
61	3	2	2	1	1	1	3	4	3	3	4	3
62	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3
63	1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2
64	3	2	3	2	1	4	2	1	2	3	1	2
65	2	4	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2

Lanjutan

No Subjek	Nomor Sebaran Aitem Skala <i>Quality Of Work Life</i>											
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2
2	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3
3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3
4	2	3	3	4	2	2	4	4	2	2	3	2
5	1	2	4	2	2	2	2	2	1	1	2	4
6	2	3	4	2	2	2	4	2	3	3	3	3
7	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
8	1	4	3	4	1	1	4	4	3	3	4	2
9	2	3	4	4	2	2	3	4	3	3	2	4
10	4	3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2
11	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2
12	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4
13	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3
14	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	2	3
15	3	2	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3
16	4	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2
17	2	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2
18	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3
19	1	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3
20	3	3	4	2	3	3	2	2	1	1	3	4
21	4	2	4	2	3	3	4	2	2	2	2	4
22	1	3	4	3	1	1	2	3	3	3	3	3
23	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	4
24	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4
25	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2
26	2	3	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4
27	4	2	4	3	1	1	3	3	2	2	3	2
28	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	3	2
29	4	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	3
30	2	2	4	2	3	3	4	2	2	2	1	4
31	3	1	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3
32	4	1	3	2	2	2	3	2	4	4	2	3
33	2	2	2	4	2	2	2	4	1	1	3	3
34	3	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2
35	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	4
36	1	2	2	2	1	1	4	2	3	3	2	1
37	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2
38	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3
39	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2
40	1	2	3	4	3	3	2	4	2	2	3	2
41	3	2	4	4	3	3	4	4	2	2	3	2

No Subjek	Nomor Sebaran Aitem Skala <i>Quality Of Work Life</i>											
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
42	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3
43	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	4
44	2	3	4	2	3	3	1	2	2	4	2	1
45	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	2
46	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
47	2	2	3	2	3	2	4	3	3	1	1	4
48	1	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4
49	3	3	3	2	3	3	4	1	2	3	2	4
50	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2
51	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	1	4
52	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1
53	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	3	3
54	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3
55	1	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
56	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	4	2
57	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
58	1	3	2	3	3	3	4	1	2	3	3	4
59	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2
60	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	4	3
61	1	2	2	3	4	2	3	3	4	3	1	3
62	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3
63	3	1	3	2	4	1	3	3	3	1	3	3
64	1	3	3	2	1	3	2	3	1	3	4	2
65	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1

DATA UJI COBA SKALA PROFESIONALISME

No Subjek	Nomor Sebaran Aitem Skala <i>Profesionalisme</i>														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	2	1	4	2
2	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3
3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2
4	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	1	3	2
5	4	4	2	2	4	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4
6	3	4	2	4	4	2	1	2	4	4	3	3	4	2	4
7	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4
8	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
9	3	2	3	3	1	3	3	2	1	3	3	1	2	3	1
10	3	3	2	3	3	2	4	2	3	1	3	2	3	2	3
11	1	3	2	2	3	2	3	3	1	1	1	1	3	1	3
12	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3
13	2	3	2	1	3	4	3	1	3	3	2	4	2	4	3
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4
15	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4
17	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	1	2	3
18	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4
19	3	4	2	1	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3
20	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
21	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
22	3	4	3	4	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	3
23	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3
24	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	2	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4
28	3	3	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1
29	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
30	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3
31	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
33	1	3	3	4	1	3	3	2	2	3	1	3	3	3	1
34	4	4	2	2	2	4	3	2	3	3	4	2	3	2	2
35	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
36	3	3	4	3	3	4	3	1	3	1	3	1	1	4	3
37	3	3	3	4	4	2	3	3	2	1	3	2	3	2	4
38	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
39	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	3
40	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4
41	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4

No Subjek	Nomor Sebaran Aitem Skala <i>Profesionalisme</i>														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
42	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	2	3
43	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3
44	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	1	2	2	2
45	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	2	3	4	3
46	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
47	3	2	3	2	3	2	4	2	1	2	3	4	3	3	3
48	3	3	2	1	3	2	1	2	3	2	3	4	1	4	3
49	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
50	3	4	1	4	4	3	4	4	1	2	3	4	2	4	4
51	3	4	3	2	4	2	3	4	2	3	3	1	1	2	4
52	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	1	3
53	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
54	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4
55	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	2	3	4	3
56	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3
57	3	2	4	3	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	3
58	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
59	3	4	3	4	2	4	1	3	1	4	3	3	3	4	2
60	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
61	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	2	1	4	2
62	4	4	2	2	4	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4
63	3	3	2	3	3	2	4	2	3	1	3	2	3	2	3
64	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
65	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3

lanjutan

No Subjek	Nomor Sebaran Aitem Skala <i>Profesionalisme</i>														
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	2	3	4	4	3	1	3	2	3	4	3	2	2	3	3
2	3	4	2	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3
3	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3
4	2	1	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	1	2	3
5	4	2	1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2
6	4	4	2	4	1	2	4	3	2	2	3	4	4	2	4
7	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
9	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	1	1	2	3
10	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	1	3	2	1	3
11	3	2	2	3	3	2	2	4	3	1	3	3	2	3	2
12	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
13	3	4	3	4	2	3	3	2	1	4	3	3	2	1	1
14	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4
15	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4	3
16	4	2	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	4	4
17	3	2	2	3	3	1	2	4	2	2	3	3	2	4	3
18	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
19	3	2	1	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	1
20	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
21	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
22	3	4	1	3	4	4	3	4	1	4	3	3	4	3	4
23	3	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4	3
24	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3
25	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
26	4	4	2	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
27	4	1	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3
28	1	1	2	1	3	2	3	2	2	2	2	1	4	3	3
29	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
30	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3
31	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4
33	1	3	2	1	3	2	3	4	2	3	1	1	3	3	4
34	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	4	2	4	3	2
35	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
36	3	3	1	3	2	1	4	2	1	4	1	3	3	1	3
37	4	3	2	3	2	1	2	4	3	2	1	4	3	1	4
38	4	4	3	4	4	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4
39	3	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3
40	4	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4
41	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4

No Subjek	Nomor Sebaran Aitem Skala <i>Profesionalisme</i>														
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
42	3	2	2	3	4	2	3	4	2	2	3	3	4	4	4
43	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3
44	2	3	2	4	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	3
45	3	4	2	3	4	3	1	4	2	4	3	3	4	3	3
46	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
47	3	1	2	3	3	2	4	1	2	3	3	3	2	1	2
48	3	1	3	3	2	3	1	2	2	4	2	3	1	4	1
49	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4
50	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4
51	4	4	1	2	2	2	1	2	4	2	2	4	3	1	2
52	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3
53	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3
54	4	3	1	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2
55	3	4	2	3	2	2	2	4	1	4	3	3	4	3	3
56	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
57	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3
58	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4
59	2	4	1	2	3	4	2	4	3	4	3	2	2	3	4
60	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3
61	2	3	4	4	3	1	3	2	3	4	3	2	2	3	3
62	4	2	1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2
63	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	1	3	2	1	3
64	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4	3
65	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3

LAMPIRAN 2

HASIL ANALISIS

VALIDITAS DAN RELIABILITAS



Reliability

Scale: Keterlibatan Kerja

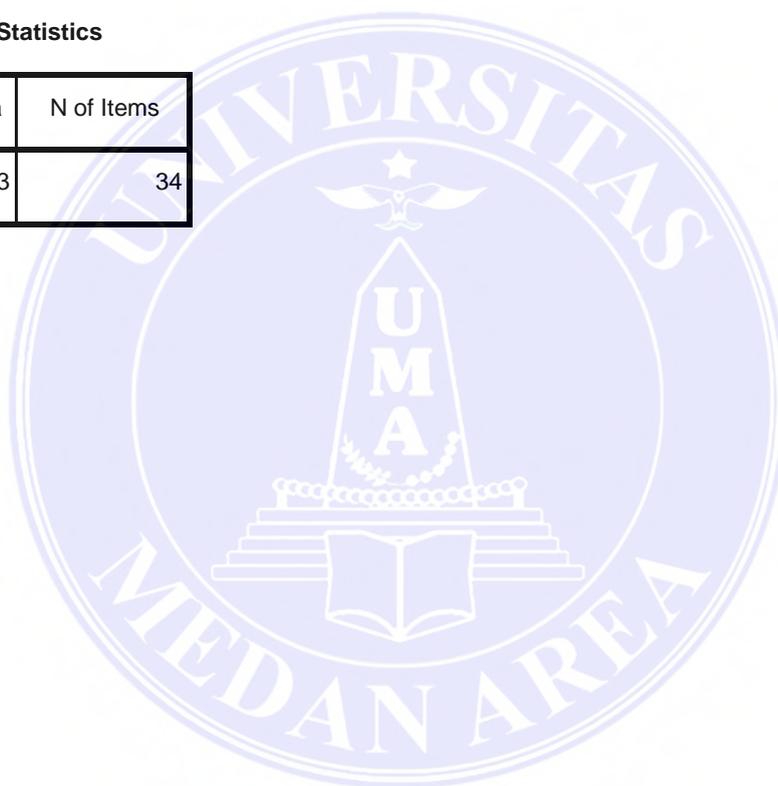
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	34



Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.7549	.82578	65
VAR00002	2.8627	.87923	65
VAR00003	3.5392	.52031	65
VAR00004	2.8627	.87923	65
VAR00005	2.8529	.96879	65
VAR00006	3.4706	.64033	65
VAR00007	3.3333	.82454	65
VAR00008	3.5588	.58991	65
VAR00009	3.0980	.83855	65
VAR00010	3.3333	.80016	65
VAR00011	3.0980	.83855	65
VAR00012	2.8627	.87923	65
VAR00013	3.1275	.79193	65
VAR00014	2.7549	.82578	65
VAR00015	2.9608	.83157	65
VAR00016	2.8529	.96879	65
VAR00017	3.1275	.79193	65
VAR00018	2.7549	.82578	65
VAR00019	2.8627	.87923	65
VAR00020	2.8529	.96879	65
VAR00021	3.4706	.64033	65
VAR00022	2.8137	.88698	65
VAR00023	3.1863	.76728	65
VAR00024	3.0980	.83855	65
VAR00025	2.9118	1.01575	65
VAR00026	2.9118	1.01575	65
VAR00027	3.3333	.80016	65
VAR00028	3.0980	.83855	65
VAR00029	2.8529	.96879	65
VAR00030	2.8529	.96879	65
VAR00031	2.7549	.82578	65
VAR00032	2.8627	.87923	65
VAR00033	3.5392	.52031	65
VAR00034	3.1275	.79193	65

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	118.8039	335.328	.446	.942
VAR00002	118.6961	332.055	.520	.942
VAR00003	118.6961	332.055	.520	.942
VAR00004	118.7059	321.715	.772	.940
VAR00005	118.0882	336.695	.527	.942
VAR00006	118.4608	329.776	.624	.941
VAR00007	118.2255	330.513	.630	.941
VAR00008	118.4608	329.776	.624	.941
VAR00009	118.6961	332.055	.520	.942
VAR00010	118.4314	333.337	.537	.942
VAR00011	118.8039	335.328	.446	.942
VAR00012	118.5980	332.896	.524	.942
VAR00013	118.7059	321.715	.772	.940
VAR00014	118.4314	333.337	.537	.942
VAR00015	118.8039	335.328	.446	.942
VAR00016	118.6961	332.055	.520	.942
VAR00017	118.7059	321.715	.772	.940
VAR00018	118.0882	336.695	.527	.942
VAR00019	118.7451	332.350	.506	.942
VAR00020	118.4608	329.776	.624	.941
VAR00021	118.6471	323.419	.686	.940
VAR00022	118.6471	323.419	.686	.940
VAR00023	118.2255	330.513	.630	.941
VAR00024	118.4608	329.776	.624	.941
VAR00025	118.7059	321.715	.772	.940
VAR00026	118.7059	321.715	.772	.940
VAR00027	118.8039	335.328	.446	.942
VAR00028	118.6961	332.055	.520	.942
VAR00029	118.4314	333.337	.537	.942
VAR00030	118.7059	321.715	.772	.940
VAR00031	118.5098	333.361	.457	.942
VAR00032	118.5882	332.819	.493	.942
VAR00033	118.4314	333.337	.537	.942
VAR00034	118.2451	341.454	.312	.943

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
121.5588	349.497	18.69483	34

Reliability

Scale: Keterlibatan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	34

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.7549	.82578	65
VAR00002	2.8627	.87923	65
VAR00003	2.8627	.87923	65
VAR00004	2.8529	.96879	65
VAR00005	3.4706	.64033	65
VAR00006	3.0980	.83855	65
VAR00007	3.3333	.80016	65
VAR00008	3.0980	.83855	65
VAR00009	2.8627	.87923	65
VAR00010	3.1275	.79193	65
VAR00011	2.7549	.82578	65
VAR00012	2.9608	.83157	65

VAR00013	2.8529	.96879	65
VAR00014	3.1275	.79193	65
VAR00015	2.7549	.82578	65
VAR00016	2.8627	.87923	65
VAR00017	2.8529	.96879	65
VAR00018	3.4706	.64033	65
VAR00019	2.8137	.88698	65
VAR00020	3.0980	.83855	65
VAR00021	2.9118	1.01575	65
VAR00022	2.9118	1.01575	65
VAR00023	3.3333	.80016	65
VAR00024	3.0980	.83855	65
VAR00025	2.8529	.96879	65
VAR00026	2.8529	.96879	65
VAR00027	2.7549	.82578	65
VAR00028	2.8627	.87923	65
VAR00029	3.1275	.79193	65
VAR00030	2.8529	.96879	65
VAR00031	3.0490	.91606	65
VAR00032	2.9706	.88391	65
VAR00033	3.1275	.79193	65
VAR00034	3.3137	.65974	65

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	99.1373	311.387	.445	.950
VAR00002	99.0294	308.464	.512	.949
VAR00003	99.0294	308.464	.512	.949
VAR00004	99.0392	297.028	.811	.947
VAR00005	98.4216	312.583	.532	.949
VAR00006	98.7941	306.165	.620	.949
VAR00007	98.5588	306.942	.623	.949
VAR00008	98.7941	306.165	.620	.949
VAR00009	99.0294	308.464	.512	.949
VAR00010	98.7647	309.944	.519	.949
VAR00011	99.1373	311.387	.445	.950
VAR00012	98.9314	309.233	.517	.949
VAR00013	99.0392	297.028	.811	.947
VAR00014	98.7647	309.944	.519	.949
VAR00015	99.1373	311.387	.445	.950
VAR00016	99.0294	308.464	.512	.949
VAR00017	99.0392	297.028	.811	.947
VAR00018	98.4216	312.583	.532	.949
VAR00019	99.0784	308.924	.492	.950
VAR00020	98.7941	306.165	.620	.949
VAR00021	98.9804	299.742	.690	.948
VAR00022	98.9804	299.742	.690	.948
VAR00023	98.5588	306.942	.623	.949
VAR00024	98.7941	306.165	.620	.949
VAR00025	99.0392	297.028	.811	.947
VAR00026	99.0392	297.028	.811	.947
VAR00027	99.1373	311.387	.445	.950

VAR00028	99.0294	308.464	.512	.949
VAR00029	98.7647	309.944	.519	.949
VAR00030	99.0392	297.028	.811	.947
VAR00031	98.8431	308.807	.478	.950
VAR00032	98.9216	309.222	.484	.950
VAR00033	98.7647	309.944	.519	.949
VAR00034	98.5784	317.573	.299	.951

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
101.8922	325.048	18.02908	34

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR0000
8 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030

```

```

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

```

```

/MODEL=ALPHA

```

```

/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability**Scale: Profesionalisme****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	87.52	148.843	.573	.899
VAR00002	87.25	149.165	.509	.899
VAR00003	87.54	151.660	.362	.901
VAR00004	87.52	149.707	.438	.900
VAR00005	87.51	144.866	.656	.896
VAR00006	87.46	149.819	.425	.901
VAR00007	87.33	148.745	.420	.901
VAR00008	87.99	149.829	.392	.901
VAR00009	87.56	144.340	.553	.898
VAR00010	87.55	150.205	.335	.902
VAR00011	87.52	148.843	.573	.899
VAR00012	87.70	145.555	.512	.899

VAR00013	87.79	148.693	.439	.900
VAR00014	87.60	149.994	.363	.902
VAR00015	87.51	144.866	.656	.896
VAR00016	87.62	149.648	.366	.902
VAR00017	88.11	149.146	.358	.902
VAR00018	88.06	151.531	.281	.903
VAR00019	87.47	148.866	.451	.900
VAR00020	87.49	147.776	.540	.899
VAR00021	87.92	148.528	.413	.901
VAR00022	87.65	150.548	.359	.902
VAR00023	87.55	150.318	.323	.903
VAR00024	87.99	149.829	.392	.901
VAR00025	87.60	149.994	.363	.902
VAR00026	87.65	141.980	.729	.895
VAR00027	87.51	144.866	.656	.896
VAR00028	87.54	145.592	.546	.898
VAR00029	87.58	144.632	.563	.898
VAR00030	87.52	149.707	.438	.900

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VA
R00012 VAR00013 VA R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR0002
4 VAR00025
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA

```

```

/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: Kualitas Kehidupan Kerja (QWL)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	69.42	115.359	.535	.878
VAR00002	69.18	121.331	.341	.883
VAR00003	69.38	119.080	.451	.880
VAR00004	69.08	117.710	.491	.879
VAR00005	69.83	115.869	.516	.878
VAR00006	69.33	117.404	.465	.880
VAR00007	69.34	117.067	.536	.878
VAR00008	69.51	119.571	.392	.882
VAR00009	69.43	117.793	.475	.879
VAR00010	69.52	118.071	.526	.878
VAR00011	69.36	119.597	.397	.881
VAR00012	69.51	118.548	.472	.880
VAR00013	69.83	115.869	.516	.878
VAR00014	69.47	120.570	.380	.882
VAR00015	69.38	119.080	.451	.880
VAR00016	69.34	117.067	.536	.878
VAR00017	69.51	119.571	.392	.882
VAR00018	69.47	120.570	.380	.882
VAR00019	69.43	117.793	.475	.879
VAR00020	69.52	118.071	.526	.878
VAR00021	69.36	119.597	.397	.881
VAR00022	69.42	115.359	.535	.878
VAR00023	69.33	117.404	.465	.880
VAR00024	69.43	117.793	.475	.879

LAMPIRAN 3

DATA PENELITIAN



DATA PENELITIAN KETERILIBATAN KERJA

No Subjek	Nomor Sebaran Aitem Skala Keterlibatan Kerja																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	2	3	2	2	3	3	4	1	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2
2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
4	3	2	4	2	2	3	4	3	4	4	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2
5	2	3	4	3	1	4	4	4	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	1
6	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
7	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
8	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
9	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3
10	1	2	3	2	1	3	3	4	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1
11	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
12	2	2	4	2	3	4	4	4	3	4	3	2	4	2	2	3	4	2	2	3
13	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3
14	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3
15	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3
16	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2
17	2	2	4	2	2	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2
18	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2
19	3	1	4	1	2	3	4	3	3	4	3	1	3	3	1	2	3	3	1	2
20	3	3	4	3	1	1	4	4	2	2	2	3	4	3	3	1	4	3	3	1
21	2	3	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2
22	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
23	3	2	4	2	2	3	3	3	4	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2
24	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3
25	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	2	4	3
26	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2
27	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2
28	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
29	1	2	3	2	1	3	4	4	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1
30	1	2	3	2	2	3	4	4	2	4	2	2	4	1	2	2	4	1	2	2
31	3	3	3	3	1	3	4	3	2	2	2	3	1	3	3	1	1	3	3	1
32	2	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4
33	3	2	4	2	1	2	2	3	4	2	4	2	3	3	2	1	3	3	2	1
34	1	2	4	2	1	3	2	4	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1
35	2	2	4	2	1	3	3	4	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1
36	2	3	4	3	3	2	4	4	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3
37	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
38	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	2
39	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
40	3	3	4	3	2	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2
41	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
42	1	2	3	2	2	3	4	3	2	4	2	2	4	1	2	2	4	1	2	2
43	2	3	4	3	1	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	1

Lanjutan

No Subjek	Nomor Sebaran Aitem Skala Keterlibatan Kerja																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
44	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
45	1	2	3	2	2	3	4	3	2	4	2	2	4	1	2	2	4	1	2	2
46	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1
47	3	2	4	2	2	3	4	3	4	4	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2
48	3	3	4	3	1	4	4	4	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2
49	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
50	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
51	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
52	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3
53	4	2	3	2	1	3	3	4	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3
54	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2
55	2	2	4	2	3	4	4	4	3	4	3	2	4	2	2	3	4	2	2	3
56	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	4	3	2
57	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	2
58	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2
59	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3
60	1	2	4	2	2	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	4
61	2	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3
62	3	1	4	1	2	3	4	3	3	4	3	1	3	3	1	2	3	3	1	4
63	2	3	4	3	1	1	4	4	2	2	2	3	4	3	3	1	4	3	3	4
64	4	3	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	4	2	3	2	4	2	3	3
65	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4

No Subjek	Nomor Sebaran Aitem Skala Keterlibatan Kerja													
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
1	3	4	3	1	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2
2	4	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4
3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
4	3	3	3	4	2	2	4	4	2	2	3	2	4	3
5	4	2	4	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	3
6	2	3	4	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3	2
7	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
8	3	4	3	4	1	1	4	4	3	3	4	3	4	3
9	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3
10	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1
11	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
12	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4
13	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2
14	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3
15	4	2	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3
16	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4
17	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3
18	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3
19	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	1	4	3
20	1	3	4	2	3	3	2	2	1	1	3	3	4	4
21	4	2	4	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4
22	4	3	4	3	1	1	2	3	3	3	3	3	4	2
23	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	2	4	3
24	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4
25	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4
26	4	3	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4
27	2	2	4	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	2
28	3	2	3	2	1	1	3	2	2	2	3	2	3	3
29	3	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1
30	3	2	4	2	3	3	4	2	2	2	1	2	3	4
31	3	1	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	1
32	3	1	3	2	2	2	3	2	4	4	2	3	3	3
33	2	2	2	4	2	2	2	4	1	1	3	2	4	3
34	3	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	4	2
35	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	4	2
36	2	2	2	2	1	1	4	2	3	3	2	3	4	2
37	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
38	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	4
39	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3
40	4	2	3	4	3	3	2	4	2	2	3	3	4	3
41	3	2	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3
42	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
43	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4
44	4	2	4	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4

No Subjek	Nomor Sebaran Aitem Skala Keterlibatan Kerja													
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
45	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	1	2	3	4
46	4	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	3
47	3	2	2	1	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2
48	3	2	3	4	1	1	4	4	2	2	3	2	4	3
49	3	2	3	4	1	1	2	4	2	2	3	2	4	3
50	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
51	4	2	3	4	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3
52	4	2	2	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3
53	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2
54	4	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	4
55	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4
56	3	1	3	2	1	1	3	2	2	2	3	2	3	3
57	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3
58	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	2	4	3
59	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
61	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
62	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3
64	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
65	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4

DATA PENELITIAN *Quality Of Work Life*

No Subjek	Nomor Sebaran Aitem Skala <i>Quality Of Work Life</i>											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3	4	3	1	2	2	3	1	2	2	3	2
2	4	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	4
3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3
4	3	3	3	4	2	2	4	4	2	2	3	2
5	4	2	4	2	2	2	2	2	1	1	2	3
6	2	3	4	2	2	2	4	2	3	3	3	2
7	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
8	3	4	3	4	1	1	4	4	3	3	4	3
9	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	2	4
10	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2
11	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
12	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2
13	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3
14	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	2	4
15	4	2	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3
16	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3
17	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2
18	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4
19	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	1
20	1	3	4	2	3	3	2	2	1	1	3	3
21	4	2	4	2	3	3	4	2	2	2	2	3
22	4	3	4	3	1	1	2	3	3	3	3	3
23	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	2
24	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
25	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4
26	4	3	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4
27	2	2	4	3	1	1	3	3	2	2	3	3
28	3	2	3	2	1	1	3	2	2	2	3	2
29	3	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2
30	3	2	4	2	3	3	4	2	2	2	1	2
31	3	1	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3
32	3	1	3	2	2	2	3	2	4	4	2	3
33	2	2	2	4	2	2	2	4	1	1	3	2
34	3	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2
35	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2
36	2	2	2	2	1	1	4	2	3	3	2	3
37	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3
38	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	4
39	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3
40	4	2	3	4	3	3	2	4	2	2	3	3
41	3	2	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3

No Subjek	Nomor Sebaran Aitem Skala <i>Quality Of Work Life</i>											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
42	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3
43	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4
44	4	2	4	2	3	3	4	2	2	2	2	3
45	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	4	4
46	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
47	1	3	3	4	2	1	2	3	4	3	3	2
48	2	4	3	4	1	3	3	4	4	2	3	3
49	3	3	3	3	3	2	2	3	4	1	2	3
50	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3
51	3	4	4	4	4	1	4	3	4	2	4	3
52	2	4	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2
53	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3
54	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3
55	4	4	4	2	1	4	3	4	4	3	3	4
56	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	4	3
57	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4
58	3	3	2	2	1	3	3	3	4	1	2	1
59	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3
60	2	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3
61	3	2	2	1	1	1	3	4	3	3	4	3
62	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3
63	1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2
64	3	2	3	2	1	4	2	1	2	3	1	2
65	2	4	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2

Lanjutan

No Subjek	Nomor Sebaran Aitem Skala <i>Quality Of Work Life</i>											
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2
2	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3
3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3
4	2	3	3	4	2	2	4	4	2	2	3	2
5	1	2	4	2	2	2	2	2	1	1	2	4
6	2	3	4	2	2	2	4	2	3	3	3	3
7	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
8	1	4	3	4	1	1	4	4	3	3	4	2
9	2	3	4	4	2	2	3	4	3	3	2	4
10	4	3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2
11	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2
12	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4
13	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3
14	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	2	3
15	3	2	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3
16	4	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2
17	2	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2
18	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3
19	1	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3
20	3	3	4	2	3	3	2	2	1	1	3	4
21	4	2	4	2	3	3	4	2	2	2	2	4
22	1	3	4	3	1	1	2	3	3	3	3	3
23	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	4
24	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4
25	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2
26	2	3	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4
27	4	2	4	3	1	1	3	3	2	2	3	2
28	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	3	2
29	4	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	3
30	2	2	4	2	3	3	4	2	2	2	1	4
31	3	1	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3
32	4	1	3	2	2	2	3	2	4	4	2	3
33	2	2	2	4	2	2	2	4	1	1	3	3
34	3	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2
35	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	4
36	1	2	2	2	1	1	4	2	3	3	2	1
37	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2
38	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3
39	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2
40	1	2	3	4	3	3	2	4	2	2	3	2
41	3	2	4	4	3	3	4	4	2	2	3	2

No Subjek	Nomor Sebaran Aitem Skala <i>Quality Of Work Life</i>											
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
42	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3
43	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	4
44	2	3	4	2	3	3	1	2	2	4	2	1
45	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	2
46	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
47	2	2	3	2	3	2	4	3	3	1	1	4
48	1	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4
49	3	3	3	2	3	3	4	1	2	3	2	4
50	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2
51	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	1	4
52	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1
53	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	3	3
54	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3
55	1	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
56	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	4	2
57	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
58	1	3	2	3	3	3	4	1	2	3	3	4
59	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2
60	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	4	3
61	1	2	2	3	4	2	3	3	4	3	1	3
62	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3
63	3	1	3	2	4	1	3	3	3	1	3	3
64	1	3	3	2	1	3	2	3	1	3	4	2
65	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1

DATA PENELITIAN PROFESIONALISME

No Subjek	Nomor Sebaran Aitem Skala <i>Profesionalisme</i>														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	2	1	4	2
2	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3
3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2
4	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	1	3	2
5	4	4	2	2	4	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4
6	3	4	2	4	4	2	1	2	4	4	3	3	4	2	4
7	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4
8	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
9	3	2	3	3	1	3	3	2	1	3	3	1	2	3	1
10	3	3	2	3	3	2	4	2	3	1	3	2	3	2	3
11	1	3	2	2	3	2	3	3	1	1	1	1	3	1	3
12	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3
13	2	3	2	1	3	4	3	1	3	3	2	4	2	4	3
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4
15	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4
17	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	1	2	3
18	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4
19	3	4	2	1	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3
20	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
21	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
22	3	4	3	4	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	3
23	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3
24	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	2	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4
28	3	3	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1
29	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
30	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3
31	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
33	1	3	3	4	1	3	3	2	2	3	1	3	3	3	1
34	4	4	2	2	2	4	3	2	3	3	4	2	3	2	2
35	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
36	3	3	4	3	3	4	3	1	3	1	3	1	1	4	3
37	3	3	3	4	4	2	3	3	2	1	3	2	3	2	4
38	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
39	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	3
40	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4
41	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4

No Subjek	Nomor Sebaran Aitem Skala <i>Profesionalisme</i>														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
42	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	2	3
43	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3
44	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	1	2	2	2
45	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	2	3	4	3
46	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
47	3	2	3	2	3	2	4	2	1	2	3	4	3	3	3
48	3	3	2	1	3	2	1	2	3	2	3	4	1	4	3
49	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
50	3	4	1	4	4	3	4	4	1	2	3	4	2	4	4
51	3	4	3	2	4	2	3	4	2	3	3	1	1	2	4
52	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	1	3
53	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
54	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4
55	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	2	3	4	3
56	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3
57	3	2	4	3	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	3
58	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
59	3	4	3	4	2	4	1	3	1	4	3	3	3	4	2
60	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
61	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	2	1	4	2
62	4	4	2	2	4	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4
63	3	3	2	3	3	2	4	2	3	1	3	2	3	2	3
64	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
65	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3

lanjutan

No Subjek	Nomor Sebaran Aitem Skala <i>Profesionalisme</i>													
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1	2	3	4	4	3	1	3	2	3	4	3	2	2	3
2	3	4	2	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3
3	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3
4	2	1	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	1	2
5	4	2	1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
6	4	4	2	4	1	2	4	3	2	2	3	4	4	2
7	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
9	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	1	1	2
10	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	1	3	2	1
11	3	2	2	3	3	2	2	4	3	1	3	3	2	3
12	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
13	3	4	3	4	2	3	3	2	1	4	3	3	2	1
14	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4
15	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4
16	4	2	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	4
17	3	2	2	3	3	1	2	4	2	2	3	3	2	4
18	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
19	3	2	1	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4
20	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
21	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4
22	3	4	1	3	4	4	3	4	1	4	3	3	4	3
23	3	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4
24	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3
25	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
26	4	4	2	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
27	4	1	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4
28	1	1	2	1	3	2	3	2	2	2	2	1	4	3
29	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
30	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3
31	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3
33	1	3	2	1	3	2	3	4	2	3	1	1	3	3
34	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	4	2	4	3
35	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
36	3	3	1	3	2	1	4	2	1	4	1	3	3	1
37	4	3	2	3	2	1	2	4	3	2	1	4	3	1
38	4	4	3	4	4	2	3	1	3	4	4	4	4	4
39	3	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3
40	4	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	2
41	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4

No Subjek	Nomor Sebaran Aitem Skala <i>Profesionalisme</i>													
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
42	3	2	2	3	4	2	3	4	2	2	3	3	4	4
43	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3
44	2	3	2	4	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2
45	3	4	2	3	4	3	1	4	2	4	3	3	4	3
46	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
47	3	1	2	3	3	2	4	1	2	3	3	3	2	1
48	3	1	3	3	2	3	1	2	2	4	2	3	1	4
49	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3
50	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4
51	4	4	1	2	2	2	1	2	4	2	2	4	3	1
52	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3
53	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4
54	4	3	1	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
55	3	4	2	3	2	2	2	4	1	4	3	3	4	3
56	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
57	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2
58	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
59	2	4	1	2	3	4	2	4	3	4	3	2	2	3
60	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4
61	2	3	4	4	3	1	3	2	3	4	3	2	2	3
62	4	2	1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
63	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	1	3	2	1
64	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4
65	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4

LAMPIRAN 4 HASIL ANALISIS REGRESI



Uji Normalitas

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=QWL_x1 Pro_x2 KK_y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
QWL_x1	65	69.21	11.128	42	88
Pro_x2	65	87.87	12.372	61	111
KK_y	65	41.6344	7.10631	28.75	54.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		QWL_x1	Pro_x2	KK_y
N		65	65	65
Normal Parameters ^a	Mean	69.21	87.87	41.6344
	Std. Deviation	11.128	12.372	7.10631
Most Extreme Differences	Absolute	.127	.086	.088
	Positive	.065	.085	.070
	Negative	-.127	-.086	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		1.199	.817	.829
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113	.516	.498
a. Test distribution is Normal.				

Uji Linieritas

```
MEANS TABLES=KK_y BY QWL_x1 Pro_x2
/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS LINEARITY.
```

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KK_y * QWL_x1	65	98.9%	1	1.1%	65	100.0%
KK_y * Pro_x2	65	98.9%	1	1.1%	65	100.0%

KK_y * QWL_x1

Report

QWL_x1	Mean	N	Std. Deviation
42	40.0250	2	4.27800
48	29.0000	1	
49	29.7500	2	1.41421
53	35.0000	1	
54	43.0000	1	
55	29.8000	1	
58	34.7714	7	4.36567
60	49.0000	1	
61	37.4125	4	9.50231
62	40.4250	2	2.01525
63	42.3000	3	9.39521
64	38.0000	1	
65	41.5375	4	7.56895
66	40.4300	2	4.85075
68	42.8750	2	5.76292
70	41.5500	1	
71	41.8333	3	5.43423
72	45.3300	6	3.48032
74	42.6975	4	4.05637

76	46.6750	2	7.53069
77	40.5625	4	7.26973
78	46.5456	9	3.68776
79	32.0000	1	
80	43.9175	4	5.85006
81	50.0000	1	
85	53.5000	2	.70711
86	44.8500	2	9.97021
88	47.0500	4	4.40946
Total	41.6344	65	7.10631

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK_y * QWL_x1	Between Groups	(Combined)	2355.631	30	78.521	2.181	.005
		Linearity	1327.380	1	1327.380	36.866	.000
		Deviation from Linearity	1028.251	29	35.457	.985	.505
	Within Groups		2088.335	58	36.006		
	Total		4443.966	88			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KK_y * QWL_x1	.547	.299	.728	.530

KK_y * Pro_x2

Report

Pro_x2	Mean	N	Std. Deviation
61	38.8750	2	.17678
65	30.5000	2	2.12132
69	31.4000	3	3.71786
71	39.4000	2	.70711
72	29.9933	3	1.01002
73	39.6100	5	6.94698
76	37.4000	1	
77	32.8750	2	3.00520
78	39.0000	1	
81	35.0000	1	
85	37.9333	3	.90185
86	40.6417	6	7.33828
87	37.8000	4	6.09535
90	42.1150	4	2.62425
92	44.2333	9	4.76212
93	48.7900	2	1.00409
94	48.2833	3	3.71629
95	44.6220	5	3.48679
96	47.2833	3	2.35390
98	44.9000	1	
104	44.1625	4	9.88074
105	49.8000	1	
106	50.2500	2	1.06066
111	44.9267	3	11.20161
Total	41.6344	65	7.10631

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK_y *	Between	(Combined)	2695.939	29	92.963	3.138	.000
Pro_x2	Groups	Linearity	1852.060	1	1852.060	62.511	.000
		Deviation from Linearity	843.878	28	30.139	1.017	.464
	Within Groups		1748.027	39	29.628		
	Total		4443.966	65			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KK_y * Pro_x2	.646	.417	.779	.607

Analisis Regresi Berganda

```
REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT KK_y
  /METHOD=ENTER QWL_x1 Pro_x2
  /SCATTERPLOT=( *SRESID , *ZPRED)
```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK_y	41.6344	7.10631	65
QWL_x1	69.21	11.128	65
Pro_x2	88.06	12.310	65

Correlations

		KK_y	QWL_x1	Pro_x2
Pearson Correlation	KK_y	1.000	.547	.646
	QWL_x1	.547	1.000	.463
	Pro_x2	.646	.463	1.000
Sig. (1-tailed)	KK_y	.	.000	.000
	QWL_x1	.000	.	.000
	Pro_x2	.000	.000	.
N	KK_y	65	65	65
	QWL_x1	65	65	65
	Pro_x2	65	65	65

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pro_x2, QWL_x1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KK_y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.703 ^a	.495	.483	5.10942	.495	42.113	2	86	.000

a. Predictors: (Constant), Pro_x2, QWL_x1

b. Dependent Variable: KK_y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2198.834	2	1099.417	42.113	.000 ^a
	Residual	2245.132	61	26.106		
	Total	4443.966	64			

a. Predictors: (Constant), Pro_x2, QWL_x1

b. Dependent Variable: KK_y

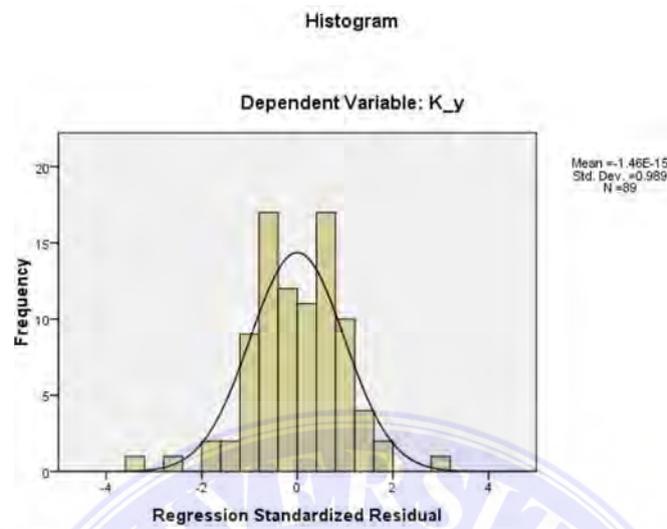
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.306	4.320		.534	.595					
QWL_x1	.201	.055	.315	3.645	.000	.547	.366	.279	.786	1.273
Pro_x2	.288	.050	.500	5.778	.000	.646	.529	.443	.786	1.273

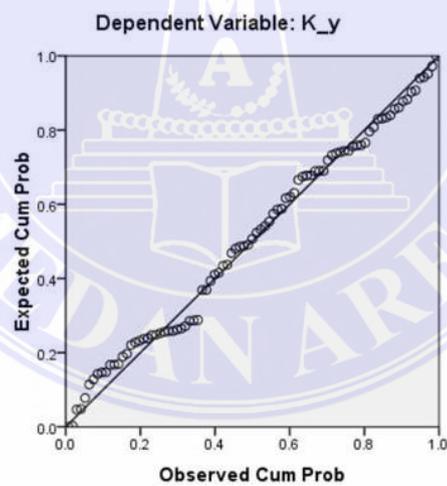
a. Dependent Variable:

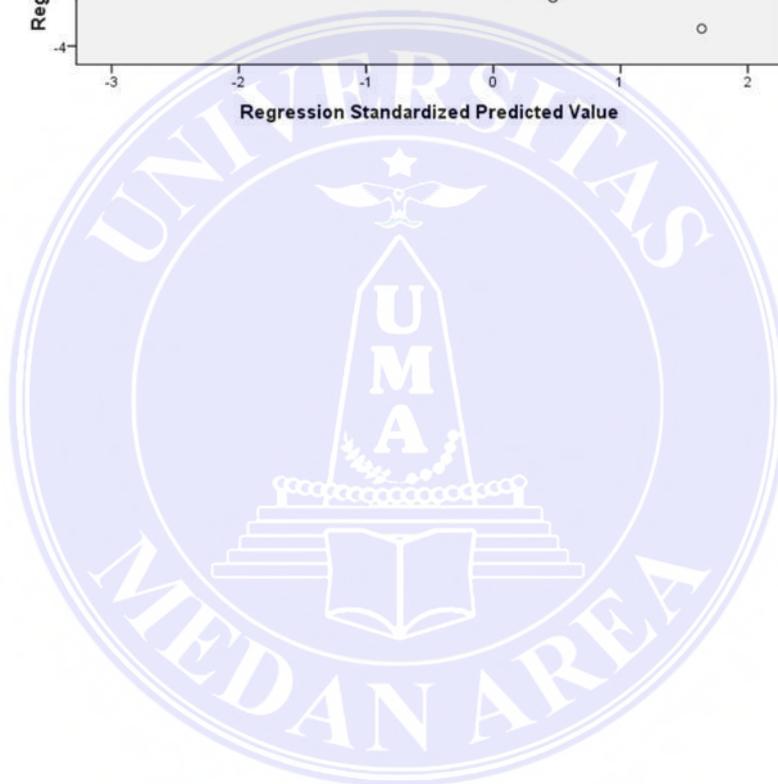
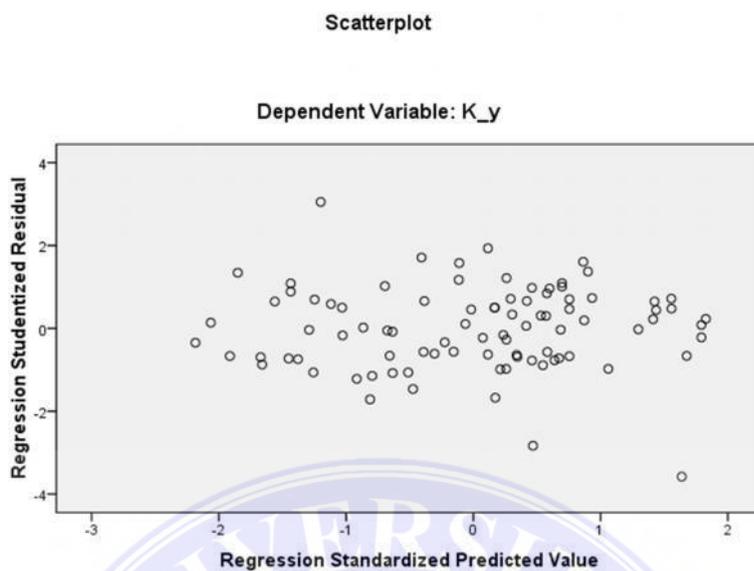
KK_y

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





LAMPIRAN 5

SKALA PENELITIAN



DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Saudara

1. Nama : _____
2. Masa Kerja : _____
3. Usia : _____
4. Pendidikan : _____

PETUNJUK PENGISIAN ANGGKET

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

- SS = Bila merasa SANGAT SESUAI dengan pernyataan yang diajukan
S = Bila merasa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan
TS = Bila merasa TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan
STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

Saya senang mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh sesama rekan kerja

~~SS~~ S TS STS

Tanda silang (X) menunjukkan seseorang itu SANGAT SESUAI terhadap pernyataan yang diajukan

SELAMAT BEKERJA

SKALA A

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bersemangat ketika berangkat bekerja	SS	S	TS	STS
2	Mudah bagi saya mengumpulkan tenaga saat bekerja	SS	S	TS	STS
3	Saya berusaha mempertahankan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
4	Saya bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
5	Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
6	Saya mencoba berbagai alternatif ketika menghadapi kesulitan saat bekerja	SS	S	TS	STS
7	Saya memilih untuk tetap bertahan untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun mengalami kesulitan	SS	S	TS	STS
8	Saya merasa terbebani dengan tugas yang diberikan kepada saya.	SS	S	TS	STS
9	Saya mudah lelah untuk menyelesaikan pekerjaan yang saya hadapi sehari-hari	SS	S	TS	STS
10	Saya bekerja semampu saya saja.	SS	S	TS	STS
11	Saya akan komplain tentang pekerjaan jika saya mengalami kesulitan.	SS	S	TS	STS
12	Saya akan menyerahkan pekerjaan saya kepada orang lain jika mengalami kesulitan	SS	S	TS	STS
13	Ketika diberikan pekerjaan, saya merasa bertanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut	SS	S	TS	STS
14	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
15	Saya bangga saat pencapaian kinerja saya mampu menginspirasi orang lain	SS	S	TS	STS
16	Tugas-tugas dalam pekerjaan membuat saya tertantang untuk menyelesaikannya	SS	S	TS	STS
17	Saya merasa pekerjaan saya adalah sebuah tantangan yang harus saya taklukkan	SS	S	TS	STS
18	Saya merasa bahwa saya memberikan pengaruh baik kepada orang lain melalui pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
19	Pekerjaan saya mampu memberikan manfaat bagi orang lain	SS	S	TS	STS
20	Saya merasa biasa saja ketika meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
21	Saya merasa pekerjaan saya tidak membuat orang-orang menghargai saya	SS	S	TS	STS
22	Ketika ada hal baru dalam pekerjaan saya yang membuat saya menjadi malas	SS	S	TS	STS
23	Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
24	Sulit bagi saya untuk tidak memikirkan tentang pekerjaan yang harus diselesaikan	SS	S	TS	STS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/12/21

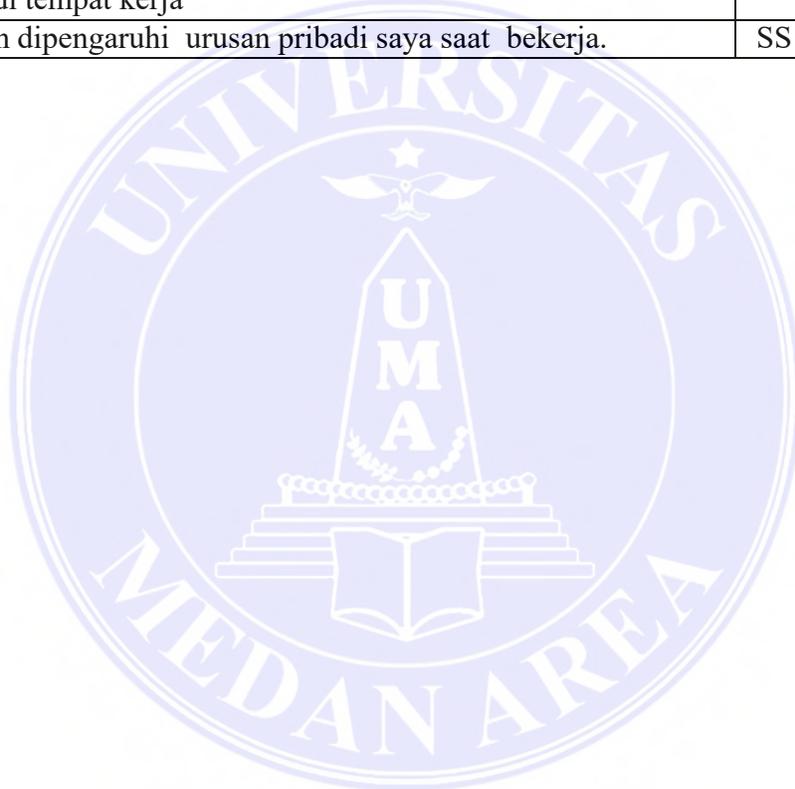
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/12/21

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
25	Saya sering tidak menyadari bahwa waktu kerja sudah hampir usai ketika sedang bekerja	SS	S	TS	STS
26	Saya terbawa suasana ketika sedang mengerjakan pekerjaan	SS	S	TS	STS
27	Ketika bekerja saya tidak memikirkan hal lain di luar pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
28	Permasalahan pribadi tidak mengganggu konsentrasisaya dalam bekerja	SS	S	TS	STS
29	Saya akan berhenti mengerjakan tugas saya kapan saja ketika saya mau	SS	S	TS	STS
30	Ketika bekerja, waktu berjalan terlalu lama	SS	S	TS	STS
31	Saya kurang senang dengan pekerjaan-pekerjaan yang harus saya selesaikan di tempat kerja	SS	S	TS	STS
32	Saya mudah dipengaruhi urusan pribadi saya saat bekerja.	SS	S	TS	STS



SKALA B

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Kompensasi yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya	SS	S	TS	STS
2	Lembaga tempat saya bekerja memberikan kesempatan untuk meningkatkan ketrampilan yang saya miliki	SS	S	TS	STS
3	Saya akan mendapatkan pesangon setelah purna tugas	SS	S	TS	STS
4	Bekerja di kepolisian membawa kebanggaan tersendiri bagi saya	SS	S	TS	STS
5	Saya diberikan kesempatan mengemukakan pendapat ketika rapat	SS	S	TS	STS
6	Saya merasa ada kebersamaan antara atasan dan bawahan secara baik	SS	S	TS	STS
7	Kompensasi yang saya dapatkan termasuk kecil dibandingkan dengan lamanya saya bekerja	SS	S	TS	STS
8	Saya tidak mendapat izin untuk mengikuti pelatihan sebagai perwakilan dari bagian saya	SS	S	TS	STS
9	Saya mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya	SS	S	TS	STS
10	Saya tidak peduli dengan kualitas saya bekerja	SS	S	TS	STS
11	Saya selalu berusaha menyembunyikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan kepada atasan sampai saya dapat menyelesaikannya sendiri	SS	S	TS	STS
12	Tugas yang ada akan saya biarkan menumpuk, setelah diminta atasan baru kemudian saya kerjakan	SS	S	TS	STS
13	Kelangsungan hidup saya terjamin dengan bekerja di kepolisian ini	SS	S	TS	STS
14	Saya dibenarkan untuk kreatif dalam menggunakan metode kerja yang bervariasi sesuai tuntutan kepolisian	SS	S	TS	STS
15	Saya merasa nyaman bekerja di bagian ini	SS	S	TS	STS
16	Personel Polri yang berprestasi mendapat penghargaan yang membanggakan dari Kepolisian	SS	S	TS	STS
17	Pimpinan saya melakukan evaluasi secara adil terhadap semua personelnnya	SS	S	TS	STS
18	Tugas dan tanggung jawab polri diberikan secara adil – terbuka	SS	S	TS	STS
19	Saya tidak mendapatkan fasilitas uang lembur, biaya rekreasi ketika bekerja melewati jam kerja di luar kota	SS	S	TS	STS
20	Saya tidak mendapatkan kesempatan mengikuti pendidikan lanjut	SS	S	TS	STS
21	Saya tertekan ketika menerima surat peringatan dari pihak manajemen karena kinerja saya yang menurun	SS	S	TS	STS
22	Saya dengan senang hati memelihara citra kepolisian saya	SS	S	TS	STS
23	Ide dan gagasan saya tidak mendapat perhatian pimpinan unit kerja saya	SS	S	TS	STS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/12/21

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
24	Tidak ada kerjasama antar personel polri dalam menyelesaikan persoalan dilapangan	SS	S	TS	STS



SKALA C

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Menghadapi masyarakat yang sedang komplain harus dengan metoda persuasif	SS	S	TS	STS
2	Latihan fisik yang kontinyu akan membuat saya tahan dalam menghadapi tugas berat	SS	S	TS	STS
3	Saya akan menghadapi semua komplain masyarakat dengan sabar	SS	S	TS	STS
4	Dalam menghadapi aksi brutal masyarakat pendemo, saya selalu menggunakan alat pengaman	SS	S	TS	STS
5	Meskipun target sasaran melawan, saya tidak akan melepaskan peluru kepada mereka	SS	S	TS	STS
6	Ketika ada masyarakat yang komplain terhadap pelayanan sesama polisi saya berusaha meluruskan persepsi	SS	S	TS	STS
7	Saya kesal lihat teman-teman yang kurang peduli terhadap masyarakat	SS	S	TS	STS
8	Saya akan dalam segera mengeluarkan senjata api dalam menghadapi masyarakat yang tidak bisa di atur,	SS	S	TS	STS
9	Saya akan menggunakan strategi dalam menghadapi target operasi sesuai juklak yang saya dapatkan dari pelatihan-pelatihan	SS	S	TS	STS
10	Saya akan segera melayani masyarakat yang perhatian kepada saya	SS	S	TS	STS
11	Dalam menghadapi target operasi yang brutal, saya akan menggunakan kekuasaan untuk menghentikan aksi mereka	SS	S	TS	STS
12	Jika ada teman yang melakukan penyelewengan wewenang, saya akan mengingatkannya secara baik-baik tentang etika kerja	SS	S	TS	STS
13	Saya rasa tidak perlu bekal pelatihan dalam menghadapi target operasi, yang penting adalah sesuai dengan keadaan yang dihadapi saat itu.	SS	S	TS	STS
14	Dalam menghadapi keadaan masyarakat yang brutal, akan saya pertimbangkan apakah memungkinkan melalui persuasif atau langsung menyerang mereka.	SS	S	TS	STS
15	Apapun keluhan masyarakat akan saya tampung, sebagai masukan untuk pengembangan pelayanan.	SS	S	TS	STS
16	Jika masyarakat sudah agresif kami polisi bisa langsung mengeluarkan senjata api	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
17	Setiap akan melakukan tugas dalam mengejar target operasi, saya dan tim segera melakukan briefing untuk saling mengingatkan agar kami bekerja sesuai dengan SOP	SS	S	TS	STS
18	Menurut saya dalam melakukan pengejaran target operasi tidak perlu pelatihan yang bersifat teori, karena semua terjadi secara insidental	SS	S	TS	STS
19	Saya akan diamkan saja jika melihat teman yang bekerja tidak sesuai SOP, karena saya takut ia akan sakit hati jika ditegur	SS	S	TS	STS
20	Saya memiliki senjata api, jadi saya bisa menakut-nakuti masyarakat yang terlalu banyak tuntutan	SS	S	TS	STS
21	Saya malas menanggapi saran masyarakat tentang bagaimana melakukan pengejaran target operasi.	SS	S	TS	STS
22	Untuk menjadi polisi yang profesional, saya harus selalu mengikuti pelatihan dan pendidikan.	SS	S	TS	STS
23	Saya akan berbagi wawasan dan pengalaman pada anggota polri yang masih baru	SS	S	TS	STS
24	Saya akan menjalankan tugas-tugas sesuai kode etik profesi	SS	S	TS	STS
25	Saya rasa anggota Polri yang masih junior belum memiliki keterampilan yang cukup untuk terjun ke lapangan	SS	S	TS	STS
26	Manfaat yang saya dapatkan dari pelatihan yaitu menjadikan saya lebih terampil dalam menangani kasus-kasus yang ada.	SS	S	TS	STS
27	Jika situasi dilapangan sangat rumit, saya akan mencari cara apapun untuk memperkecil masalah	SS	S	TS	STS
28	Pada saat briefing, saya berusaha memberi masukan tentang strategi yang akan kami ambil dalam menangani kasus sesuai pengalaman dan pengetahuan saya.	SS	S	TS	STS
29	Lebih baik kerja sesuai perintah saja, karena jika di bagian ini bagus yang mendapat pujian hanya kepala bagian saja	SS	S	TS	STS
30	Segenap lapisan masyarakat perlu dilayani dan di lindungi	SS	S	TS	STS