

BAB IV

PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai segala hal yang berhubungan dengan penelitian, dimulai dari orientasi kancah penelitian dan segala persiapan yang dilakukan, pelaksanaan penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancah

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kepolisian Resort Kota Besar Medan, Jalan Arief Lubis No. 02, Kelurahan Gaharu, Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20235.

Saat ini SAT LANTAS Polrestabes Medan dipimpin oleh: AKBP Sonny Wilfrid Siregar. WAKASAT : KOMPOL Edward Saragih, SH.

SATLANTAS adalah Satuan Lalu Lintas yang selanjutnya disingkat Satlantas adalah unsur pelaksana tugas pokok fungsi lalu lintas pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolres. Satlantas bertugas melaksanakan Turjawali lalu lintas, pendidikan masyarakat lalu lintas (Dikmaslantas), pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum di bidang lalu lintas.

Untuk menjalankan semua aktivitas Satlantas Polrestabes Medan, berikut adalah Daftar Personil Sat Lantas Polrestabes Medan

No	Nama	Jabatan/Posisi
1	Sonny Wilfrid Siregar	KASAT LANTAS
2	Edward Nauman Saragih, SH	WAKASAT LANTAS
3	Vivera Cory Dory	KAUR MINTU
4	Nasruddin Nasution	KAUR BIN OPS
5	Rosmeri , SH	KANIT DIKYASA
6	Abdul Malik	KASUBNIT 1 DIKYASA
7	Udur Roselina Siagian	KASUBNIT 2 DIKYASA
8	Yahudi	PS KANIT TURJAWALI
9	Made Sadika PUSDIANA, S.Tr.K.	KASUBNIT 1 TURJAWALI
10	Muhammad Rizal	KASUBNIT 2 TURJAWALI
11	Robert Maruli	KASUBNIT 3 TURJAWALI
12	Andita Sitepu	PS KANIT REGIDENT
13	Suerdi	KASUBNIT 1 REGIDENT
14	Gokma W Silitonga, SH	KASUBNIT 2 REGIDENT
15	Prio Achmad Prihatin	KANIT LAKA
16	Krismanto Sinaga, SH	KASUBNIT 1 LAKA
17	Muhammad Adi Putra	KASUBNIT 2 LAKA
18	B.J. Silalahi	BA MIN OPS
19	Theresya A. Pardosi	BA MIN OPS
20	Desrine Putri Niken Fania	BA MIN OPS
21	Asmalia	BA MIN OPS
22	Sondang R. Simanjuntak	BAUR TILANG
23	Jefri F. Manurung, SE	BAUR TILANG
24	Irwan Kurniawan	BAUR TILANG
25	Simon Very H. Simatupang	BA MIN OPS
26	Muda Sihotang	KATIM SUBNIT 51.1 TURJAWALI
27	Pengarapen Sinulingga	BA SUBNIT 51.1 TURJAWALI
28	Robinson P. Napitupulu	BA SUBNIT 51.1 TURJAWALI
29	Ferry R. Sihombing	BA SUBNIT 51.1 TURJAWALI
30	Bonar Aviandy Sihite	BA SUBNIT 51.1 TURJAWALI
31	Saiful Bahri Siagian	BA SUBNIT 51.1 TURJAWALI
32	Juliar Fadli	BA SUBNIT 51.1 TURJAWALI
33	Jimmy Sibarani	BA SUBNIT 51.1 TURJAWALI
34	Feri Fadly, SH	BA SUBNIT 51.1 TURJAWALI
35	Anwar Din Atmaja Silaen	BA SUBNIT 51.1 TURJAWALI
36	Zulkarnain Lubis	KATIM SUBNIT 51.2 TURJAWALI
37	Hendra G Saragih	BA SUBNIT 51.2 TURJAWALI
38	Syafii	BA SUBNIT 51.2 TURJAWALI
39	Fernanto H Situmorang	BA SUBNIT 51.2 TURJAWALI
40	Meiji Hamdani	BA SUBNIT 51.2 TURJAWALI
41	Bambang Sutrisno A.	BA SUBNIT 51.2 TURJAWALI

No	Nama	Jabatan/Posisi
42	M. Faisal Ibrahim R	BA SUBNIT 51.2 TURJAWALI
43	Mhd. Sehat	BA SUBNIT 51.2 TURJAWALI
44	Lihardo Purba	BA SUBNIT 51.2 TURJAWALI
45	M.Y. Daulay	KATIM SUBNIT 53.1 TURJAWALI
46	Sahrudin Nasution	BA SUBNIT 53.1 TURJAWALI
47	Aditya Hanggoro	BA SUBNIT 53.1 TURJAWALI
48	Heri Syahputra	BA SUBNIT 53.1 TURJAWALI
49	Agustino Turnip	BA SUBNIT 53.1 TURJAWALI
50	Missunaryo	BA SUBNIT 53.1 TURJAWALI
51	Rusmanto	KATIM SUBNIT 53.2 TURJAWALI
52	Suriono	BA SUBNIT 53.2 TURJAWALI
53	Jimmi Ginting	BA SUBNIT 53.2 TURJAWALI
54	Ahmad Bintang Batu Bara	BA SUBNIT 53.2 TURJAWALI
55	Bagman Candro Siagian	BA SUBNIT 53.2 TURJAWALI
56	Krismanto Manurung	BA SUBNIT 53.2 TURJAWALI
57	Yuda Bagus Gunawan	BA SUBNIT 53.2 TURJAWALI
58	Kimson Pandiangan	BA SUBNIT 53.2 TURJAWALI
59	Hendra Sianturi	BA SUBNIT 53.2 TURJAWALI
60	Syahrum	BA SUBNIT 53.2 TURJAWALI
61	Surasmat	BA SUBNIT 5.2.1 TURJAWALI
62	Rabdi Sembiring	BA SUBNIT 5.2.1 TURJAWALI
63	Donny A.P. Siagian	BA SUBNIT 5.2.1 TURJAWALI
64	Aman Kristian Manik	BA SUBNIT 5.2.1 TURJAWALI
65	Bambang Sujarwadi	BA SUBNIT 5.2.1 TURJAWALI
66	Hendri Gunawan	BA SUBNIT 5.2.1 TURJAWALI
67	Maniara Siagian	BA SUBNIT 5.2.1 TURJAWALI
68	Suharno	BA SUBNIT 5.2.1 TURJAWALI
69	Rahmat Sofyan	BA SUBNIT 5.2.1 TURJAWALI
70	Mohammad Ridwan	BA SUBNIT 5.2.1 TURJAWALI
71	Panji Prasetyo	BA SUBNIT 5.2.1 TURJAWALI
72	Arif Rahmadani	BA SUBNIT 5.2.1 TURJAWALI
73	Farneza	BA SUBNIT 5.2.1 TURJAWALI
74	Otomosi Mendrofa	BA SUBNIT 5.2.1 TURJAWALI
75	Diki Sumarna	BA SUBNIT 5.2.1 TURJAWALI
76	Iswinardi	BA SUBNIT 5.2.1 TURJAWALI
77	Cipta Triswan Waruwu	BA SUBNIT 5.2.1 TURJAWALI
78	SB. Matondang	BA SUBNIT 5.2.2 TURJAWALI
79	Rusli	BA SUBNIT 5.2.2 TURJAWALI
80	Rudi Hartono	BA SUBNIT 5.2.2 TURJAWALI
81	Benheston Hasibuan	BA SUBNIT 5.2.2 TURJAWALI
82	Zulfikar	BA SUBNIT 5.2.2 TURJAWALI

No	Nama	Jabatan/Posisi
83	Mawardi Tarigan	BA SUBNIT 5.2.2 TURJAWALI
84	Junior Lumban Siantar	BA SUBNIT 5.2.2 TURJAWALI
85	Leonardi Ketaren	BA SUBNIT 5.2.2 TURJAWALI
86	Thomson Butar Butar	BA SUBNIT 5.2.2 TURJAWALI
87	Suher Azhari	BA SUBNIT 5.2.2 TURJAWALI
88	Hasan Hasbullah	BA SUBNIT 5.2.2 TURJAWALI
89	Wahyu Dwiyanto	BA SUBNIT 5.2.2 TURJAWALI
90	Ellya Ginting	BA SUBNIT 5.2.2 TURJAWALI
91	M. Azhari Harahap	BA SUBNIT 5.2.2 TURJAWALI
92	Afrizal Manullang	BA SUBNIT 5.2.2 TURJAWALI
93	M Nurhadi	BA SUBNIT 5.2.2 TURJAWALI
94	Tri Christiadi Sharon Siringo	BA SUBNIT 5.2.2 TURJAWALI
95	Setia Ginting	BA SUBNIT 5.2.2 TURJAWALI
96	Joppy Perensen Papan P.A	BA SUBNIT 5.2.2 TURJAWALI
97	Irawadi	BA UNIT REGIDENT
98	Azwir	BA UNIT REGIDENT
99	Sutarno	BA UNIT REGIDENT
100	Jumpa Ginting	BA UNIT REGIDENT
101	Hendra Siagian	BA UNIT REGIDENT
102	Rake Edi	BA UNIT REGIDENT
103	Eva Dianti Br Tarigan	BA UNIT REGIDENT
104	Zulfan Harahap	BA UNIT REGIDENT
105	Poltak Silalahi	BA UNIT REGIDENT
106	Riki Lasmono Barus	BA UNIT REGIDENT
107	Dodi Syahputra	BA UNIT REGIDENT
108	Suryadi Tambunan	BA UNIT REGIDENT
109	Roy M Siahaan	BA UNIT REGIDENT
110	Richard H Marpaung,SH	BA UNIT REGIDENT
111	Erikson T. P. Siagian	BA UNIT REGIDENT
112	Bambang Suyono	BA UNIT REGIDENT
113	Teti Nekawani Sinaga	BA UNIT REGIDENT
114	Junani Ginting	BA UNIT REGIDENT
115	Joko Mura Waskito	BA UNIT REGIDENT
116	Suranta	BA UNIT REGIDENT
117	Yon Ledi Candra	BA UNIT REGIDENT
118	F Arysandi Harahap	BA UNIT REGIDENT
119	Naek Simanungkalit	BA UNIT REGIDENT
120	Rina S Galingging	BA UNIT REGIDENT
121	Samueli Dogma Zega	BA UNIT REGIDENT
122	Abdul Manan Sinaga	BA UNIT REGIDENT
123	Mawardy	BA UNIT REGIDENT

No	Nama	Jabatan/Posisi
124	Edison Barus	BA UNIT REGIDENT
125	Rudi Koko Sianipar	BA UNIT REGIDENT
126	Aman Suhadi	BA UNIT REGIDENT
127	Facrul Rozi	BA UNIT REGIDENT
128	Friska Margareta Barus	BA UNIT REGIDENT
129	Ponco Yuwono	BA UNIT REGIDENT
130	Abdul Hamid Dalimunthe	BA UNIT REGIDENT
131	Fahmi Yusnanda, SH	BA UNIT REGIDENT
132	Irawaty Sipayung	BA UNIT REGIDENT
133	Hilda Ariati	BA UNIT REGIDENT
134	Nurul Hayati Rokan	BA UNIT REGIDENT
135	Gayuh Enda Safitri	BA UNIT REGIDENT
136	Suci Apriyanti Pohan	BA UNIT REGIDENT
137	M Tivani Marta Barus	BA UNIT REGIDENT
138	Andi M.Arif Pulungan	BA UNIT REGIDENT
139	Putra Yosua Siregar	BA UNIT REGIDENT
140	Gilberd Josua Marbun	BA UNIT REGIDENT
141	Yusria H. Larosa	BA UNIT DIKYASA
142	Razali	BA UNIT DIKYASA
143	M. Zulkarnaen	BA UNIT DIKYASA
144	Jangga Wirana	BA UNIT DIKYASA
145	Budiman H. Lubis	BA UNIT DIKYASA
146	Maranatha Fredy. S	BA UNIT DIKYASA
147	Jiemmi Simarmata	BA UNIT DIKYASA
148	Sirjon Milala, SH	BA UNIT DIKYASA
149	Hj. Yomeni	BA MIN LAKA
150	M. Nur	BA MIN LAKA
151	Timbul Simbolon	BA MIN JAGA LAKA
152	Sahat M. Napitupulu	BA MIN JAGA LAKA
153	F. Adi Guno Rambe	BA MIN JAGA LAKA
154	Sasmitro Saragih	BA MIN JAGA LAKA
155	Yusuf Afandi, SH	BA MIN JAGA LAKA
156	Sovian Simatupang	BA MIN JAGA LAKA
157	Suhandriko	BA MIN JAGA LAKA
158	Dedi Pando Julianto	PENYIDIK PEMBANTU
159	Taufik H. Rambe	PENYIDIK PEMBANTU
160	P. Agustinus Sagala	PENYIDIK PEMBANTU
161	A.Simangunsong	BANUM REGIDENT
162	Dertina Manulang	BANUM REGIDENT
163	Daniel Tarigan	BANUM REGIDENT
164	Masta Ginting	BANUM REGIDENT

No	Nama	Jabatan/Posisi
165	Effendi	BANUM REGIDENT
166	Juanda Mangkuto Hrp	BANUM REGIDENT
167	Rukman L.Tobing	BANUM REGIDENT
168	M.Simbolon	BANUM REGIDENT
169	Moyana Modesta	BANUM REGIDENT
170	Jodi Kumar	BANUM REGIDENT
171	Ridwan Panjaitan	BANUM REGIDENT
172	Mhd. Zein	BANUM MIN OPS
173	Nur Aminullah Pati	BANUM MIN OPS
174	M. Khaidir Lubis	BANUM LAKA

Dalam sejarah Satlantas pada tahun 2004 merupakan salah satu tonggak sejarah yang menunjukkan eksistensi Polantas yaitu dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2004 tentang Penetapan Tarif PNBPN yang berlaku dilingkungan Polri dimana 7 kewenangan yang diatur dalam PP tersebut 6 kewenangan milik Polantas. Dengan terbitnya PP No 31 Tahun 2004 sebagai pelaksanaan dari Undang – undang No 20 Tahun 1997 tentang Penerimaan Negara Bukan Pajak menghilangkan kesan Duplikasi tugas Pokok Polisi Lalu Lintas dengan Departemen Perhubungan, yaitu dimana Peran Polisi Lalu Lintas berada dalam tataran Keamanan Dalam Negeri melalui Registrasi dan Identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi yang merupakan ciri khas dari tugas – tugas Polisi secara Universal selaku aparat penegak hukum menggunakan Identifikasi dalam upaya pembuktian bahwa telah terjadi suatu tindak pidana, sedangkan Peran Departemen Perhubungan berada dalam tataran Regulator Transportasi Nasional.

Dengan pemberlakuan PP ini pula merupakan salah satu ciri khas yang dimiliki oleh fungsi teknis Polisi Lalu Lintas yaitu dapat memberi masukan

kepada kas negara melalui biaya administrasi yang dipungut atas pelayanan Polri kepada masyarakat berdasarkan tarif yang telah ditentukan oleh Peraturan Pemerintah tersebut. Dalam rangka mewujudkan tuntutan tersebut Direktorat Lalu Lintas telah menyusun Program Pembangunan Polisi Lalu Lintas 5 (Lima) tahun kedepan dan perubahan struktur organisasi menjadi organisasi yang berada langsung di bawah Kapolri, dengan maksud dan tujuan agar Masyarakat pemakai jalan memahami dan yakin kepada Polantas sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat dalam kegiatan Pendidikan Masyarakat lalu lintas, penegakan hukum lalu lintas, pengkajian masalah lalu lintas, registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, demi tercapainya keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas.

Tupoksi satuan Lalu Lintas (SATLANTAS) Satlantas bertugas melaksanakan Turjawali lalu lintas, pendidikan masyarakat lalu lintas (Dikmaslantas), pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum di bidang lalu lintas. Satlantas menyelenggarakan fungsi:

1. Pembinaan lalu lintas kepolisian
2. Pembinaan partisipasi masyarakat melalui kerja sama lintas sektoral, Dikmaslantas, dan pengkajian masalah di bidang lalu lintas;
3. Pelaksanaan operasi kepolisian bidang lalu lintas dalam rangka penegakan hukum dan keamanan, keselamatan, ketertiban, kelancaran lalu lintas (Kamseltibcarlantas);

4. Pelayanan administrasi registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor serta pengemudi;
5. Pelaksanaan patroli jalan raya dan penindakan pelanggaran serta penanganan kecelakaan lalu lintas dalam rangka penegakan hukum, serta menjamin Kamseltibcarlantas di jalan raya;
6. Pengamanan dan penyelamatan masyarakat pengguna jalan; dan
7. Perawatan dan pemeliharaan peralatan dan kendaraan

Satlantas Polerstabs Medan memiliki: Visi, Misi, Motto dan Dasar dalam melaksanakan tugas sebagai berikut:

Visi :

1. Pelayanan secara Cepat, Tepat, Akurat dan Transparan
2. Meningkatkan Mutu Pelayanan
3. Menjunjung Tinggi Nilai Kemanusiaan dan Profesionalisme

Misi:

“Memberikan Pelayanan Untuk Kepuasan Masyarakat”

Moto

“Memberikan Pelayanan Prima Kepada Masyarakat Secara Cepat dan Berkualitas”

Dasar :

1. UU No. 2 Tahun 2002 Tentang POLRI
2. UU No. 22 Tahun 2009 Tentang LLAJ
3. PERKAP No. 9 Tahun 2012 Tentang SIM

B. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian meliputi persiapan administrasi, yaitu tentang perizinan penelitian secara informal yang dilanjutkan dengan pengurusan surat pengantar penelitian. Selain itu persiapan penelitian ini juga membahas tentang persiapan alat ukur penelitian.

a. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian yang meliputi perizinan penelitian di Satlantas Polrestabes Medan.

Prosedur perizinan ini dimulai dari menghubungi pihak Satlantas Polresta Medan secara kekeluargaan dengan meminta kesediaannya agar memberi izin kepada peneliti untuk mengadakan penelitian di Satlantas Polrestabes Medan tersebut. Selanjutnya setelah ada persetujuan dari pihak Satlantas Polrestabes Medan, maka peneliti mengurus surat pengantar penelitian dari Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area yang ditujukan kepada Satlantas Polrestabes Medan.

b. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang nantinya digunakan untuk penelitian, yakni penyusunan skala keterlibatan kerja, skala moril kerja dan skala kesiadaan berubah.

1. Skala Keterlibatan Kerja

Untuk mengukur Keterlibatan Kerja menggunakan Skala Keterlibatan yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek menurut teori Lodahl & Kejner (dalam Reeve & Smith, 2001); yaitu aspek (1) seberapa jauh seseorang mampu mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaannya atau pentingnya kerja sebagai keseluruhan *self-image* nya (2) nilai yang terinternalisasi tentang kebaikan dari pekerjaannya. (3) sejauh mana kinerja seseorang mempengaruhi harga dirinya.

Berikut adalah blueprint kisi-kisi penyebaran aitem skala keterlibatan kerja sebelum uji coba

Tabel 4.1. Penyebaran aitem skala keterlibatan kerja sebelum uji coba

No	Aspek	Indikator	Sebaran Aitem		Jml
			Favourable	Unfavourable	
1	Kerja sebagai keseluruhan Self Image	Orientasi pada hasil kerja optimal	1, 4, 11, 12 23, 24	7, 17, 18, 25	10
2	Nilai yang terinternalisasi	Kerja dengan jujur, disiplin, Bertanggung jawab	2, 5, 13, 14 26	8, 9, 19, 20 27	10
3	Kinerja yang mempengaruhi Harga diri	Fokus terhadap pekerjaan, Loyalitas	3, 6, 15, 16 28, 29	10, 21, 22 30	10
Jumlah			15	15	30

2. Skala Moril Kerja

Skala moril kerja disusun berdasarkan skala konsep mengenai dimensi moril kerja dari Schein (2016) yang dimodifikasi. Dimensi-dimensi tersebut

adalah : a. Sedikit perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi. b. Individu bekerja dengan perasaan bahagia dan menyenangkan. c. Individu dapat menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja secara baik. d. Egonya sangat terlibat dalam pekerjaannya.

Berikut adalah blueprint kisi-kisi distribusi penyebaran aitem skala moril kerja sebelum uji coba

Tabel 4.2 : Penyebaran aitem skala moril kerja sebelum uji coba

No.	Dimensi	Indikator	Sebaran aitem		Jlh
			Favourable	Unfavourable	
1	Sedikit perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi.	Keinginan dan kemauannya sendiri melaksanakan pekerjaan dengan tulus demi tercapainya tujuan-tujuan individu maupun organisasi.	1, 2, 3, 4	14, 15, 16	7
2	Individu bekerja dengan perasaan bahagia dan menyenangkan.	Individu dengan senang hati mengerjakan pekerjaannya	5, 6, 7	17, 18, 19	6
3	Individu dapat menyesuaikan diri dengan teman - teman sekerja secara baik.	Mampu berinteraksi dengan individu lain atau karyawan lain secara dinamis	8, 9, 10	20, 21, 22	6
4	Egonya sangat terlibat dalam pekerjaannya.	Berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.	11, 12, 13	23, 24	5
Total			13	11	24

3. Skala Kesiadaan Berubah

Untuk mengukur Sikap terhadap Kesiadaan Berubah menggunakan skala Kesiadaan Berubah diukur berdasarkan aspek menurut Daft (2007)

persiapan, penerimaan, dan institusionalisasi. Berikut adalah tabel blueprint kisi-kisi penyebaran aitem skala kesiapan berubah :

Tabel 4.3. : Penyebaran aitem skala kesiapan berubah sebelum uji coba

No.	Aspek	Indikator	Sebaran aitem		Jlh
			Favourable	Unfavourable	
1	Persiapan	Ketika mendengar akan adanya perubahan; individu segera sadar dan menyikapi secara positif	1, 2, 3, 4, 21 25	12, 13, 14	9
2	Penerimaan	Individu melakukan implementasi dari perubahan tersebut	5, 6, 7, 8, 22, 26, 27	15, 16, 17	10
3	Institusionalisasi	Individu memandang perubahan sebagai hal yang normal dan bagian integral dari organisasi	9, 10, 11 23, 24, 28, 29	18, 19, 20, 30	11
Total			20	10	30

Ketiga Skala ini disusun dengan model skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Dengan menggunakan empat alternatif pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Nilai masing-masing jawaban untuk aitem *favourable* adalah “Sangat Setuju (SS)” diberi nilai 4, jawaban “Setuju (S)” diberi nilai 3, jawaban “Tidak Setuju (TS)” diberi nilai 2, dan jawaban “Sangat Tidak Setuju (STS)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “Sangat Setuju (SS)” diberi nilai 1, jawaban “Setuju (S)” diberi nilai 2, jawaban “Tidak Setuju (TS)” diberi nilai 3, dan jawaban “Sangat Tidak Setuju (STS)” diberi nilai 4.

C. Pelaksanaan Penelitian

1) Uji Coba Alat Ukur Penelitian (*Try out* Terpakai)

Sistem yang digunakan dalam pengambilan data penelitian ini menggunakan *try out* terpakai, dimana data yang dipakai pada saat uji coba sekaligus menjadi data penelitian. Dengan demikian dimulainya pelaksanaan uji coba ini juga bersamaan dengan dimulainya penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 24 April sampai 05 Mei 2021 pada personel Satlantas Polrestabes Medan. Selanjutnya tanggal 06 Mei 2021 dilakukan pengecekan dan sekaligus penyekoran terhadap skala yang telah terkumpul serta pada 10 Mei 2021 dilanjutkan dengan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS.

Dalam pelaksanaannya di lapangan, peneliti menjumpai para polisi secara langsung di unit kerja masing-masing pada saat personil selesai melakukan upacara setiap paginya. Skala yang tersebar pada tahap uji coba ini, yakni keterlibatan kerja, kesiadaan berubah dan skala moril kerja sebanyak 71 eksemplar dan namun ada 1 eksemplar tidak dapat di scoring, karena jawabannya tidak lengkap, sehingga hanya 70 eksemplar yang dapat dianalisis untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala tersebut, karena memenuhi syarat dengan memberikan jawaban yang sesuai dengan petunjuk pengisian. Setelah semuanya terkumpul, dilakukan penilaian terhadap butir skala dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap butir pernyataan

dipindahkan ke program *windows excel* untuk keperluan tabulasi data, yaitu lajur untuk nomor pernyataan dan baris untuk nomor subjek.

Berdasarkan hasil uji coba skala keterlibatan kerja yang berjumlah 30 butir, diketahui terdapat 1 aitem yang gugur, yakni aitem nomor 4. Sehingga jumlah aitem valid 29. Aitem valid tersebut memiliki koefisien korelasi $r_{bt} = 0,357$ sampai $r_{bt} = 0,685$. Tabel berikut merupakan distribusi penyebaran butir skala keterlibatan kerja setelah uji coba.

Tabel 4.4 Penyebaran Butir-butir Skala Keterlibatan Kerja Setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Sebaran Aitem		Jml
			Favourable	Unfavourable	
1	Kerja sebagai keseluruhan Self Image	Orientasi pada hasil kerja optimal	1, 4*, 11, 12, 23, 24	7, 17, 18, 25	9
2	Nilai yang terinternalisasi	Kerja dengan jujur, disiplin, Bertanggung jawab	2, 5, 13, 14, 26	8, 9, 19, 20, 27	10
3	Kinerja yang mempengaruhi Harga diri	Fokus terhadap pekerjaan, Loyalitas	3, 6, 15, 16, 28, 29	10, 21, 22, 30	10
Total aitem yang valid			15	14	29

Keterangan; aitem 4* gugur (tidak Valid)

Setelah selesai pengujian validitas butir, kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas yang menggunakan formula *Cronbach's Alpha*. Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar $r_{tt} = 0,926$. Berdasarkan indeks reliabilitas tersebut, maka skala yang telah disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada saat yang lain dalam mengungkap keterlibatan kerja.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji coba skala moril kerja yang berjumlah 24 butir, diketahui bahwa terdapat 1 aitem yang gugur, yakni aitem nomor 13, dan keseluruhan aitem yang valid memiliki koefisien korelasi $r_{bt} = 0,336$ sampai $r_{bt} = 0,691$. Tabel berikut merupakan distribusi penyebaran butir skala moril kerja setelah uji coba.

Tabel 4.5 Penyebaran Butir-butir Skala Moril Kerja Setelah Uji Coba

No.	Dimensi	Indikator	Sebaran aitem		Jlh
			Favourable	Unfavourable	
1	Sedikit perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi.	Keinginan dan kemauannya sendiri melaksanakan pekerjaan dengan tulus demi tercapainya tujuan-tujuan individu maupun organisasi.	1, 2, 3, 4	14, 15, 16	7
2	Individu bekerja dengan perasaan bahagia dan menyenangkan.	Individu dengan senang hati mengerjakan pekerjaannya	5, 6, 7	17, 18, 19	6
3	Individu dapat menyesuaikan diri dengan teman - teman sekerja secara baik.	Mampu berinteraksi dengan individu lain atau karyawan lain secara dinamis	8, 9, 10	20, 21, 22	6
4	Egonya sangat terlibat dalam pekerjaannya.	Berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.	11, 12, 13*	23, 24	5
Total aitem valid			12	11	23

Keterangan; aitem 13* gugur (tidak Valid)

Setelah selesai pengujian validitas butir, kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas yang menggunakan formula *Cronbach's Alpha*. Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar $r_{tt} = 0,938$. Berdasarkan indeks reliabilitas

tersebut, maka skala yang telah disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada saat yang lain dalam mengungkap moril kerja.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji coba skala kesiapan menghadapi perubahan yang berjumlah 30 butir, diketahui bahwa terdapat 3 aitem yang gugur, yakni aitem 4, 12 dan 30. Sehingga aitem yang valid berjumlah 27 aitem dan keseluruhan aitem yang valid memiliki koefisien korelasi $r_{bt} = 0,307$ sampai $r_{bt} = 0,788$. Tabel berikut merupakan distribusi penyebaran butir skala kesiapan berubah setelah uji coba. Berikut adalah blueprint kisi-kisi distribusi penyebaran aitem skala moril kerja setelah uji coba

Tabel 4.6. : Penyebaran aitem skala kesiadaan berubah setelah uji coba

No.	Aspek	Indikator	Sebaran aitem		Jlh
			Favourable	Unfavourable	
1	Persiapan	Ketika mendengar akan adanya perubahan; individu segera sadar dan menyikapi secara positif	1, 2, 3, 4* , 21, 22, 23	12* , 13, 14	8
2	Penerimaan	Individu melakukan implementasi dari perubahan tersebut	5, 6, 7, 8, 24, 25, 26	15, 16, 17	10
3	Institusionalisasi	Individu memandang perubahan sebagai hal yang normal dan bagian integral dari organisasi	9, 10, 11, 27, 28, 29, 30*	18, 19, 20	9
Total aitem valid			19	8	27

Keterangan; aitem 4*, 12* dan 30* gugur (tidak valid)

Setelah selesai pengujian validitas butir, kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas yang menggunakan formula *Cronbach's Alpha*. Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar $r_{tt} = 0,967$. Berdasarkan indeks reliabilitas

tersebut, maka skala yang telah disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada saat yang lain dalam mengungkap kesiediaan berubah.

D. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan sistem *try out* terpakai, artinya data yang sudah diambil dalam uji coba skala ukur, kembali digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis. Hal ini dilakukan sehubungan dengan terbatasnya jumlah subjek penelitian, Dengan catatan apabila data uji coba skala ukur tidak memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, maka penelitian ini tidak dapat dilanjutkan.

Melihat hasil uji coba dari skala keterlibatan kerja, diketahui bahwa dari 30 butir pernyataan terdapat 1 aitem yang gugur, dan aitem yang valid berjumlah 29, untuk skala moril kerja, diketahui bahwa dari 24 butir pernyataan terdapat 1 butir pernyataan yang gugur dan aitem yang valid berjumlah 23. Kemudian untuk skala kesiediaan berubah, diketahui bahwa dari 30 butir pernyataan, terdapat 3 pernyataan yang gugur, dan aitem yang valid berjumlah 27. Sejalan dengan sistem yang digunakan dalam penelitian ini, maka data dari butir-butir valid dari ke tiga variabel tersebut, diambil untuk digunakan sebagai data penelitian. Maksudnya adalah nilai dari butir-butir valid masing-masing skala dijumlahkan kembali, kemudian setelah diketahui jumlah nilai dari skala keterlibatan kerja, skala moril kerja dan skala kesiediaan menghadapi perubahan dari masing-masing personil. Selanjutnya ditetapkan bahwa moril kerja (X_1) dan kesiediaan menghadapi

perubahan (X_2) sebagai variabel bebas dan sebagai variabel terikat (Y) adalah keterlibatan kerja.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda, dimana teknik ini akan dilihat bagaimana pengaruh Pengaruh Moril Kerja dan Kesiapan Dalam Menghadapi Perubahan terhadap Keterlibatan Kerja Personel Satlantas Polrestabes Medan. Namun, sebelum data dianalisis dengan teknik Analisis Regresi Berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel yang menjadi pusat perhatian.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian, menyebar berdasarkan prinsip kurve normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan formula *Kolmogorov_Smirnov Test*. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa data ke tiga variable yang dianalisis mengikuti sebaran normal, yaitu berdistribusi sesuai dengan prinsip kurve normal Ebbing Gauss. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,050$ maka sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,050$ sebarannya dinyatakan tidak normal (Hadi dan Pamardingsih, 2000). Tabel berikut ini merupakan rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran:

Tabel 4.7. Rangkuman hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	SB	K-Z	p	Keterangan
Keterlibatan Kerja	88,17	12,134	0,916	0,371	Normal
Moril kerja	68,24	9,945	0,993	0,278	Normal
Kesiadaan menghadapi perubahan	84,43	10,988	0,457	0,985	Normal

Keterangan:

RERATA = Nilai rata-rata

SB = Simpangan Baku (Standart Deviasi)

p = Peluang Terjadinya Kesalahan

K-Z = Kolmogorov-Smirnov Z Test

b. Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas hubungan dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Artinya apakah moril kerja dan kesiadaan menghadapi perubahan dapat menerangkan timbulnya keterlibatan kerja. Hal ini secara visualisasi dapat diterangkan dengan melihat garis linieritas, yaitu meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu Y (keterlibatan kerja) seiring dengan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu masing-masing variabel bebas.

Berdasarkan uji linieritas, dapat diketahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat, dapat atau tidak dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa antara variabel bebas (moril kerja dan kesiadaan menghadapi perubahan) mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel terikat (keterlibatan kerja). Sebagai kriterianya apabila $p < 0,050$ maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linier (Hadi dan Pamardiningsih, 2000).

Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan

Korelasional	F Beda	p Beda	Keterangan
X1- Y	145,826	0,000	Linier
X2 – Y	254,029	0,000	Linier

Keterangan :

- X_1 = Moril kerja
 X_2 = Kesiadaan menghadapi perubahan
 Y = Keterlibatan Kerja
 F Beda = Koefisien linieritas
 p Beda = Proporsi peluang terjadinya kesalahan

2. Hasil Perhitungan Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis yang menggunakan Analisis Regresi Berganda, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara moril kerja (X_1) dan kesiadaan menghadapi perubahan (X_2) terhadap keterlibatan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien $F_{reg} = 110,037$; $p = 0,000$ dimana $p < 0,050$. Diketahui nilai $F_{tabel} = 3,134$. 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 positif yang sangat signifikan antara moril kerja dan kesiadaan menghadapi perubahan terhadap keterlibatan kerja personil Satlantas. Pengaruh moril kerja dan kesiadaan menghadapi perubahan terhadap keterlibatan kerja sebesar 76,7%. Berikut adalah rangkuman hasil perhitungan Analisis Regresi Berganda:

Tabel 4.9 Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi

Sumber	JK	Db	RK	F	p
Regresi	6386,749	2	3193,375	110,037	0,000
Residu	1944,394	67	29,021		
Total	8331,143	69			

Keterangan :

JK = Jumlah kuadrat

RK = Rerata kuadrat

F = Koefisien korelasi

P = Peluang terjadinya kesalahan

Kemudian dari perhitungan Analisis Regresi, dapat diketahui bobot sumbangan dari masing-masing variabel bebas dan variabel terikat. Berikut adalah tabel perbandingan bobot variabel bebas.

Tabel 4.10 Rangkuman Hasil Perhitungan Perbandingan Bobot Variabel Bebas

Variabel Y	Korelasi Lugas		Korelasi Parsial		Bobot Sumbangan Efektif SE %
	r_{xy}	p	r_{xy} sisa x	P	
X1	0,716	0,000	0,541	0,000	51,2 %
X2	0,818	0,000	0,544	0,000	66,9 %

Dari rangkuman tabel di atas diketahui terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara moril kerja terhadap keterlibatan kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,716 dan sumbangan efektif sebesar 51,2%. Kemudian diketahui bahwa juga terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kesiapan menghadapi perubahan dengan keterlibatan kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,818 dan sumbangan efektif sebesar 66,9%.

3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

a. Mean Hipotetik

Variabel keterlibatan kerja, jumlah butir yang dipakai adalah sebanyak 29 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(29 \times 1) + (29 \times 4)\} : 2 = 72,5$.

Variabel moril kerja, jumlah jumlah butir yang dipakai adalah sebanyak 23 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(23 \times 1) + (23 \times 4)\} : 2 = 57,5$.

Variabel kesiapan menghadapi perubahan, jumlah jumlah butir yang dipakai adalah sebanyak 27 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(27 \times 1) + (27 \times 4)\} : 2 = 67,5$.

b. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari uji normalitas sebaran diketahui bahwa, mean empirik variabel moril kerja adalah (88,17), variabel kesiapan menghadapi perubahan adalah (68,24), dan variabel keterlibatan kerja (84,43).

c. Kriteria

Kriteria yang dipakai untuk menentukan tinggi rendahnya moril kerja, kesiapan menghadapi perubahan dan keterlibatan kerja pada personil Satlantas Polrestabes Medan, digunakan prinsip kurve normal yang dibagi 5 bidang/daerah

dengan menggunakan mean hipotetik sebagai titik tengah dalam kurve normal. Selanjutnya besar satu bidang ditentukan oleh besarnya 1 *standart deviasi* (SD). Nilai yang berada di bawah batas nilai -2SD dinyatakan sangat rendah, nilai yang berada diantara batas nilai -2SD sampai batas nilai -1SD dinyatakan rendah, nilai yang berada diantara batas nilai -1SD sampai +1SD dinyatakan normal/sedang, nilai yang berada diantara batas nilai +1SD sampai nilai +2SD dinyatakan tinggi dan nilai yang berada nilai yang berada di atas +2SD dinyatakan sangat tinggi.

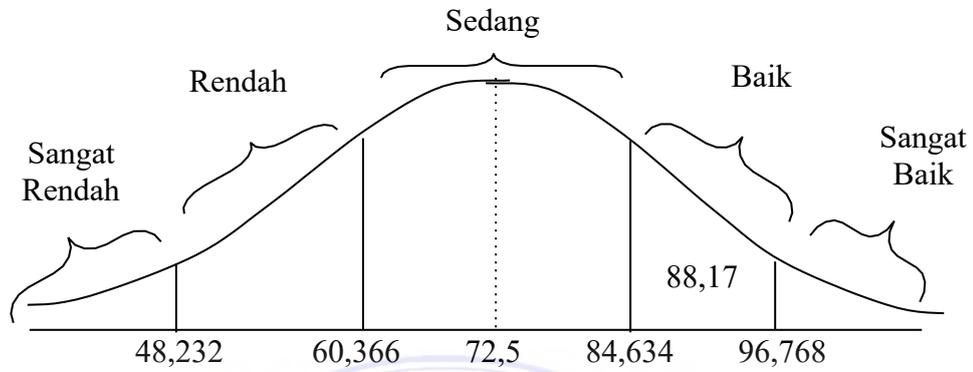
Untuk variabel variabel moril kerja adalah SDnya (12,134), variabel kesiapan menghadapi perubahan adalah SDnya (9,945), dan variabel keterlibatan kerja SDnya (10,988). Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan mean/nilai rata-rata empirik dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

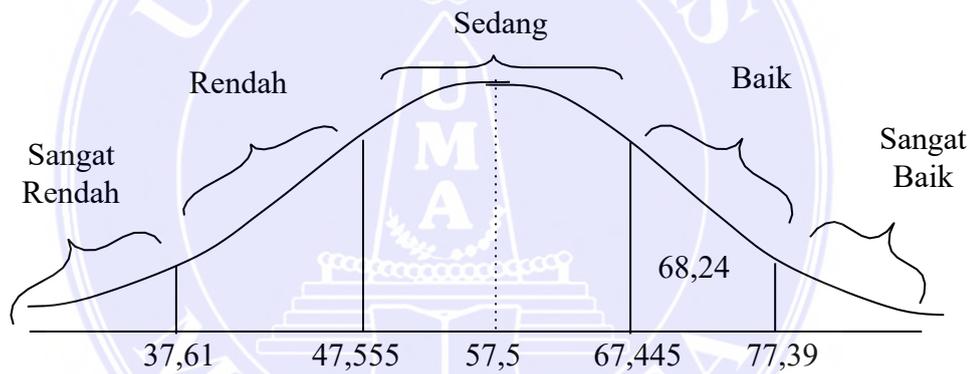
<i>VARIABEL</i>	<i>NILAI RATA-RATA</i>		<i>KETERANGAN</i>
	<i>Hipotetik</i>	<i>Empirik</i>	
Moril Kerja	72,5	88,17	Baik
Kesiapan Menghadapi Perubahan	57,5	68,24	Baik
Keterlibatan Kerja	67,5	84,43	Baik

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata di atas (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa subjek penelitian ini memiliki moril kerja yang baik dan memiliki kesiapan menghadapi perubahan yang baik, dan keterlibatan kerja yang tergolong baik.

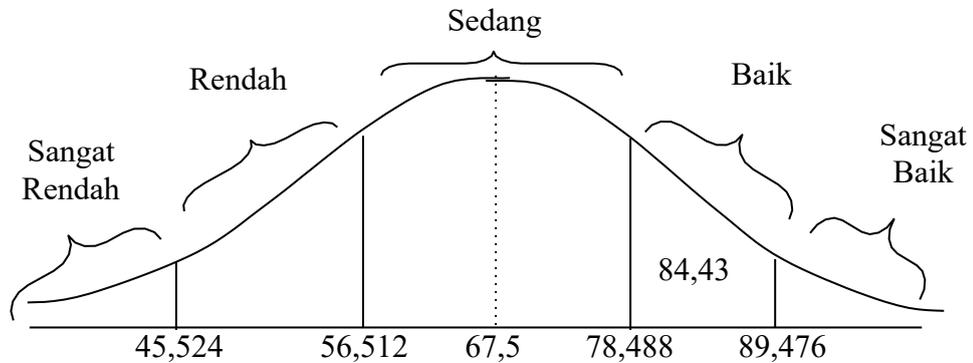
Kurva Normal Variabel Moril Kerja



Kurva Normal Variabel Kesiapan Menghadapi Perubahan



Kurva Normal Variabel Keterlibatan Kerja



E. Pembahasan

1. Pengaruh Moril Kerja Dan Kesiapan Menghadapi Perubahan Terhadap Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Polrestabes Medan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara moril kerja dan kesiapan menghadapi perubahan terhadap keterlibatan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien $F_{reg} = 110,037$; $p = 0,000$ dimana $p < 0,050$. Ini menandakan bahwa semakin tinggi moril kerja dan semakin tinggi kesiapan menghadapi perubahan maka akan semakin tinggi keterlibatan kerja, dan sebaliknya semakin rendah moril kerja dan semakin rendah kesiapan menghadapi perubahan maka akan semakin rendah keterlibatan kerja

Dalam rangka mewujudkan tuntutan tersebut Direktorat Lalu Lintas telah menyusun Program Pembangunan Polisi Lalu Lintas 5 (Lima) tahun kedepan dan perubahan struktur organisasi menjadi organisasi yang berada langsung di bawah Kapolri, dengan maksud dan tujuan agar Masyarakat pemakai jalan memahami dan yakin kepada Polantas sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat dalam kegiatan Pendidikan Masyarakat lalu lintas, penegakan hukum lalu lintas, pengkajian masalah lalu lintas, registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, demi tercapainya keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas. (Mabes Polri, 2017), hal ini menuntut sikap positif pada jajaran Satlantas untuk berkontribusi dalam pekerjaannya.

Sikap positif itu berupa kemampuan untuk terlibat secara penuh dalam melaksanakan pekerjaannya. Keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor

internal yang perlu ditingkatkan untuk kemajuan organisasi sehingga bisa menghasilkan kerja yang maksimal. Menurut Robbins dan Coulter (2012) keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performa kerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya. Individu dengan keterlibatan kerja yang tinggi sangat mengidentifikasi dan sangat peduli terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

Keterlibatan mengarah pada adanya kesiapan dan kesediaan individu untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi kepentingan dan kelangsungan organisasi. Personel Polri yang bersedia melibatkan diri secara penuh dalam pekerjaan mereka yang diyakini sebagai mekanisme penyaluran kontribusi mereka untuk pencapaian tujuan organisasi (Magrietha, 2012). Robbins (2015) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang mengukur derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya yang dipersiapkan sebagai penting untuk harga diri. Individu dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

Menurut Bakker, et al (2010), ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja yakni *job resource* berkaitan tentang darimana beban kerja yang dimiliki berasal, faktor yang kedua yakni *sailence of job resources* berkaitan dengan tingkat pentingnya suatu sumber pekerjaan yang dimiliki, yang terakhir

yakni *personal resources* yakni berkaitan dengan karakteristik para karyawan atau individu itu sendiri, seperti kepribadian, nilai kerja, moril kerja, kemampuan adaptasi, Kesiapan Menghadapi Perubahan, kepuasan kerja, Kualitas kehidupan kerja, sikap kerja berupa profesionalisme, disiplin kerja, dan beban kerja.

Dalam menjaga kelangsungan operasional organisasi, setiap personel/individu harus memperhatikan serta berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong keinginan yang kuat dalam diri pribadinya, untuk itu perlu adanya semangat kerja yang dimiliki personel Polri yang terangkum dalam moril kerja. Menurut Halloran (dalam Gordon, 2011) mengemukakan bahwa moril kerja sebagai suatu keadaan pikiran dan emosi dalam bekerja. Moril mempengaruhi sikap dan kemauan kita untuk bekerja dan selanjutnya akan mempengaruhi yang lainnya. Moril merupakan kondisi mental yang dapat menimbulkan semangat kerja seseorang. Menurut Gordon (2011), mengemukakan moril kerja sebagai suatu predisposisi anggota organisasi yang dengan sekuat tenaga mengerahkan usahanya untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi, termasuk perasaan keterikatan dengan sasaran dan tujuan tersebut. Moril disini mencakup di dalamnya usaha yang keras, tujuan bersama, dan perasaan memiliki. Sehingga dengan moral kerja yang tinggi akan mengarahkan perilaku keterlibatan kerja anggota Polri menjadi lebih maksimal.

Faktor lain yang mempengaruhi personel Satlantas mampu menunjukkan keterlibatan kerja yaitu Kesiapan Menghadapi Perubahan. Greenberg (dalam Jex, 2008) menyebutkan bahwa kesiapan berubah akan terjadi ketika individu yang

ada di perusahaan menyadari dan memiliki keyakinan bahwa mereka akan memperoleh dampak positif (keuntungan). Kossen (dalam El Hami, 2015) mengatakan bahwa kesiadaan berubah merupakan suatu proses mental yang berhubungan dengan pembentukan sikap seseorang terhadap perubahan. Proses ini sangat dipengaruhi oleh sikap pribadi terhadap suatu perubahan dan bagaimana proses pembelajaran dari lingkungan dalam menghadapi berbagai perubahan di kehidupannya.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa moril kerja dan kesiadaan berubah secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 76,7%. Dengan kata lain masih terdapat 23,3% dari faktor lain yang belum termasuk dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut adalah (1) karakteristik personal meliputi konstruksi psikologis seperti: personal psikologis berupa self efficacy, self concept, nilai kerja kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, Kualitas kehidupan kerja, sikap kerja berupa profesionalisme, disiplin kerja, dan beban kerja. dan personal demografis, misalnya: umur, pendidikan, jenis kelamin dan lama kerja. (2) karakteristik situasional, dan (3) hasil kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Norul, MN, et al (2017) terhadap 130 orang karyawan, melalui metode interviu dan kuesioner dan analisis diskriptif diperoleh hasil bahwa karyawan yang memiliki moral kerja positif, dan memiliki semangat untuk melakukan setiap perubahan yang terjadi sesuai tuntutan organisasi, hal tersebut secara drastis akan mempengaruhi keterlibatan secara penuh pada perilaku kerjanya.

2. Pengaruh Moril Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Polrestabes Medan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa moril kerja yang dimiliki oleh para personil Satlantas Polrestabes Medan dapat membantu terjadinya peningkatan keterlibatan kerja. Hal ini diketahui dengan melihat bahwa moril kerja memberikan kontribusi 51,2% terhadap keterlibatan kerja. Sejalan dengan pendapat Rothmann, dkk, (2011) bahwa semangat, dan dedikasi yang menggambarkan individu memiliki moril kerja yang baik. Moril kerja akan mempengaruhi perilaku kerja yang positif; yaitu individu lebih memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, karena ia mampu untuk berdedikasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Penelitian Bernard, dkk, (2019) terhadap 278 orang karyawan dengan tehnik sampel jenuh ditemukan bahwa moril kerja memberi pengaruh sebesar 72% terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mustapha (2020) ia menemukan bahwa saat ini moril kerja telah menjadi salah satu faktor yang sangat diperlukan dalam manajemen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tidak ada yang lebih sentral bagi manajemen daripada pertanyaan mengenai moril dan semangat manusia. 200 data dikumpulkan dari guru dari beberapa sekolah negeri dan swasta terpilih di Talata Mafara dan dengan menggunakan kuesioner yang dikelola sendiri. Wawancara Terstruktur juga dilakukan dengan manajemen sekolah. Analisis deskriptif diterapkan untuk menemukan pengaruh moril kerja karyawan terhadap keterlibatan kerja karyawan yang melibatkan lima variabel. Hasil dari penelitian

ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara moral kerja karyawan terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Bukan rahasia lagi menurut Angelus (2011) bahwa karyawan yang tidak bahagia seringkali tidak terlibat secara penuh dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang kurang baik, dan sering berbagi pendapat negatif dengan rekan kerja mereka. Jika seseorang dengan moral kerja rendah adalah penyebab penurunan produktivitas, saatnya untuk mencari tahu mengapa karyawan tidak bahagia, merasa jam kerja yang panjang, pelatihan yang tidak mencukupi, masalah manajemen, gaji rendah, kurangnya pengakuan dan kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan masalah moral. Melibatkan karyawan dalam solusi dapat membantu memastikan bahwa seseorang telah mengembangkan rencana yang dapat dikerjakan yang akan meningkatkan moral dan produktivitas.

Ibrahim (2015) melakukan penelitian terhadap staf empat lembaga keuangan sampel di Ghana. Ukuran sampel 80 responden digunakan untuk penelitian ini. Sampel ini dipilih melalui teknik random sampling sederhana. Hasil menunjukkan bahwa standar manajerial, motivasi, moral kerja, evaluasi karyawan, lingkungan kerja positif, teknologi, kurangnya insentif, tingkat kenyamanan dan manajemen yang buruk adalah faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan dampak keterlibatan terhadap kinerja organisasi sebagai peningkatan tingkat efisiensi karyawan, membantu karyawan untuk memenuhi tujuan pribadi mereka, kepuasan karyawan, dan membantu karyawan menjalin ikatan dengan organisasi.

Penelitian lain oleh Daderman, et al (2019) terhadap 293 polisi di Inggris Raya, melalui kuisioner yang melewati beberapa tahap dengan CFA untuk melihat kevalidan aitem, lalu menggunakan tehnik regresi ditemukan sumbangan moril kerja sebesar 29% dan kesiapan menghadapi perubahan sebesar 31% terhadap keterlibatan kerja. Dengan taraf signifikansi $<$ dari 0.005. hasil penelitian ini sangat signifikan

3. Pengaruh Kesiadaan Menghadapi Perubahan terhadap Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Polrestabes Medan.

Dari penelitian ini juga diketahui bahwa kesiapan menghadapi perubahan memberikan kontribusi sebesar 66,9% terhadap keterlibatan kerja personil Polrestabes Medan. Keterlibatan karyawan adalah sejauh mana karyawan merasa bersemangat tentang pekerjaan mereka, berkomitmen pada organisasi, dan melakukan upaya maksimal ke dalam pekerjaan mereka.

Dalam sebuah studi perusahaan dengan lebih dari 500 karyawan, para peneliti menemukan bahwa 71% manajer merasa bahwa keterlibatan karyawan adalah salah satu faktor terpenting dalam kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Meskipun keterlibatan karyawan dipandang sebagai perusahaan yang positif, mayoritas karyawan dilepaskan di tempat kerja. Menurut data Gallup, hanya 33% karyawan yang melaporkan mereka terlibat di tempat kerja. Keterlibatan yang rendah dapat disebabkan oleh beberapa faktor termasuk kurangnya pengakuan oleh manajer, ketidaksiapan menghadapi perubahan,

komunikasi perusahaan yang buruk dan tidak selaras dengan misi perusahaan. Jelas bahwa pemimpin perusahaan perlu mulai melihat keterlibatan karyawan sebagai tujuan bisnis yang strategis karena karyawan yang terlibat mengarah pada retensi karyawan jangka panjang, tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan peningkatan kualitas kerja. (*socialchorus*, 2019, dalam <https://www.quantumworkplace.com>)

Matthysen, et al (2018) mengemukakan bahwa kesiapan untuk berubah adalah elemen penting untuk keberhasilan implementasi perubahan organisasi. Pentingnya kesiapan menghadapi perubahan organisasi mengarahkan individu untuk semakin memiliki keterlibatan kerja dan memastikan bahwa karyawan berkomitmen untuk tujuan organisasi dan merupakan pendorong penting untuk kesuksesan organisasi. Penelitiannya terhadap 340 orang karyawan dari Koefisien alfa Cronbach, momen-produk Pearson korelasi, analisis varians (ANOVA), tes Scheffé, analisis faktor konfirmatori dan pemodelan persamaan struktural digunakan untuk menganalisis data. Temuan utama: Hasil menunjukkan hubungan praktis dan signifikan secara statistik antara kesiapan untuk berubah dan keterlibatan kerja. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan dihasilkan oleh tingkat kesiapan yang tinggi untuk berubah.

Hasil lain diperoleh dari penelitian ini, yakni diketahui bahwa subjek penelitian ini para Personel Satlantas Polrestabes Medan memiliki moril kerja yang tergolong baik dan memiliki kesiadaan berubah yang tergolong baik demikian juga dengan keterlibatan kerja yang diperoleh juga tergolong baik. Hal

ini diketahui dengan melihat nilai rata-rata/mean empiriknya moril kerja (88,17) dan nilai rata-rata hipotetiknya (72,5). Untuk variabel kesiediaan berubah nilai rata-rata/mean empiriknya (68,24) dan nilai rata-rata hipotetiknya (57,5). Selanjutnya untuk keterlibatan kerja diketahui bahwa mean rata-rata/mean empiriknya (84,43) dan mean hipotetiknya adalah (67,5).

Hal ini kurang relevan dengan fenomena yang ada dilator belakang masalah, dimana permasalahan diangkat pada bulan September sampai Desember 2020. Saat ini seluruh personil Satlantas Polrestabes Medan sangat dituntut untuk menunjukkan kinerja terbaik sehubungan permasalahan-permasalahan nasional maupun permasalahan internasional, terkait penyebaran virus covid-19. Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2021 dimana terjadi penyebaran covid-19, gelombang ke 2. Pemerintah mengambil tindakan larangan mudik selama lebaran. Penyekatan jalan dan ramainya lalu lintas membuat semua personil Satlantas Polrestabes Medan harus terlibat penuh dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu tingkat kriminalitas selama bulan Ramadhan juga meningkat, hal ini membuat personil Satlantas Polrestabes Medan baik secara sadar atau tidak meningkatkan moril kerjanya menjadi lebih baik karena panggilan hati nurani untuk pengabdian terbaik baik Negara. Demikian juga dengan kesiediaan berubah yang baik disebabkan pada saat ini semua manusia dituntut untuk selalu siap menghadapi setiap kejadian dan perubahan yang ada, tidak terkecuali personil Satlantas Polrestabes Medan.