

Pengaruh Moril Kerja dan Kesiediaan Menghadapi Perubahan Terhadap Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Di Kepolisian Resort Kota Besar Medan

The Moral Influence of Work and Willingness to Readiness of Change on Personnel Work Engagement Satlantas Kepolisian Resort Kota Besar Medan

Abdul Hamid Dalimunte*, Saiful Ahyar Lubis & M. Rajab Lubis
Program Studi Magister Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 30 Agustus 2021; Direview: 30 Agustus 2021; Disetujui: 28 Oktober 2021

*Corresponding Email: abdulhamiddalimunte@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah ingin melihat: Pengaruh moril kerja dan kesiediaan menghadapi perubahan terhadap keterlibatan kerja personil Satlantas Di Kepolisian Resort Kota Besar Medan Hipotesis yang diajukan adalah Ada pengaruh moril kerja dan kesiediaan menghadapi perubahan terhadap keterlibatan kerja. Penelitian dilakukan terhadap 70 personil Satlantas dengan tehnik sampling adalah purposive sampling. Pengambilan data dengan metode skala yaitu skala keterlibatan kerja, skala moril kerja dan skala kesiediaan menghadapi perubahan. Hasil penelitian menunjukkan ; 1). Terdapat pengaruh yang signifikan antara moril kerja dan kesiediaan menghadapi perubahan terhadap keterlibatan kerja. koefisien Freg = 110,037; $p = 0,000$ dimana $p < 0,050$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, 2). Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara moril kerja terhadap keterlibatan kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,716 dan sumbangan efektif sebesar 51,2%. 3). Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kesiediaan menghadapi perubahan dengan keterlibatan kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,818 dan sumbangan efektif sebesar 66,9%. Pengaruh moril kerja dan kesiediaan menghadapi perubahan terhadap keterlibatan kerja sebesar. 76,7%. dengan demikian masih terdapat 23,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: keterlibatan kerja; moril kerja dan kesiediaan menghadapi perubahan

Abstract

The purpose of this study is to see: the influence of work morale and willingness readiness of changes to the work involvement of satlantas personnel in the Police Resort Kota Besar Medan. The hypothesis proposed is there is a moral influence of work and willingness readiness of changes to work engagement. The research was conducted on 70 Satlantas personnel with sampling techniques is purposive sampling. Data retrieval by scale method is the scale of work engagement, the moral scale of work and the scale of willingness to readiness change. The results showed; 1). There is a significant influence between the morale of work and willingness readiness of changes to work engagement. Coefficient Freg = 110.037; $p = 0.000$ where $p < 0.050$. Thus the hypothesis presented in this study is accepted, 2). There was a very significant influence between work morale on work engagement, with a correlation coefficient of 0.716 and an effective contribution of 51.2%. 3). There was a very significant influence between willingness readiness of change and work engagement, with a correlation coefficient of 0.818 and an effective contribution of 66.9%. The moral influence of work and willingness readiness of changes to work engagement is as large. 76,7%. thus there were still 23.3% influenced by other factors not studied in this study.

Keywords; Work engagement; work morale and willingness readiness of change

How to Cite: Dalimunte, A.H. Lubis, S.A. & Lubis, M.R. (2022). Pengaruh Moril Kerja dan Kesiediaan Menghadapi Perubahan Terhadap Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Di Kepolisian Resort Kota Besar Medan, Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS). 4(3): 1563 -1573.



PENDAHULUAN

Dalam sebuah negara yang sedang melakukan transisi demokrasi seperti Indonesia, aturan hukum menjadi salah satu faktor penting berhasil tidaknya demokrasi dijalankan. Oleh karenanya, Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) sebagai salah satu institusi yang diberi kewenangan untuk menegakkan aturan hukum di Indonesia dituntut untuk dapat menegakkan hukum dan keadilan. Selain itu, UU Kepolisian juga memberi amanat kepada Polri yakni pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat (Harkamtibmas), serta perlindungan, pengayoman, dan pelayanan (Linyomyan) kepada masyarakat. (dalam Pasal 1 Undang-undang Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002)

Tugas Polisi sebagai penegak hukum, pelayan, pengayom, pelindung serta penjaga ketertiban masyarakat menjadi fokus yang terus dikembangkan guna mewujudkan profesionalisme dalam pelayanan masyarakat. Paradigma Polisi di era reformasi dimaknai sebagai transformasi dari nilai-nilai budaya militeristik menuju Polisi sipil, demokratis, menegakkan hukum serta menjunjung tinggi nilai-nilai hak asasi manusia. Hal ini terkait dengan konteks membangun kemitraan Polisi dengan masyarakat di semua tingkat guna terpenuhinya harapan dan keinginan di bidang keamanan dan ketertiban lingkungannya.

Seluruh upaya tersebut dilakukan dengan sasaran mampu meningkatkan kinerja anggota POLRI itu sendiri. Peningkatan kinerja anggota POLRI secara empiris dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal. Faktor eksternal umumnya diciptakan oleh kondisi dari organisasi POLRI dan lingkungan organisasi seperti: kebijakan mengenai pengembangan sumber daya manusia yang ada di POLRI, pengembangan karier, tingkat birokratis, kedisiplinan, kompensasi dan lain-lain. Sementara faktor internal umumnya diciptakan oleh faktor-faktor yang terkandung dalam setiap jiwa anggota POLRI seperti motivasi, mental, attitude dan lain-lain.

Dalam Pasal 1 angka (20) Undang-undang Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 disebutkan bahwa, Satuan Lalu Lintas yang selanjutnya disingkat Satlantas adalah unsur pelaksana tugas pokok fungsi lalu lintas pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolres. Polisi lalu lintas merupakan 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 (repository.usu.ac.id,2020). Pelaksanaan fungsi lalu lintas, meliputi kegiatan pengamanan lalu lintas, termasuk penindakan pelanggaran dan penyidikan kecelakaan lalu lintas serta registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dalam rangka penegakan hukum dan pembinaan keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas (Barus et al., 2019; Simatupang et al., 2019; Hasibuan et al., 2019).

Satlantas bertugas melaksanakan pengamanan 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 sesuai dengan Pasal 59 ayat (3) Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Polres menyelenggarakan fungsi, yaitu: a. pembinaan lalu lintas kepolisian; b. pembinaan partisipasi masyarakat melalui kerja sama lintas sektoral, Dikmaslantas, dan pengkajian masalah di bidang lalu lintas; c. pelaksanaan operasi kepolisian bidang lalu lintas dalam rangka penegakan hukum dan keamanan, keselamatan, ketertiban, kelancaran lalu lintas (Kamseltibcarlantas); d. pelayanan administrasi registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor serta pengemudi; e. pelaksanaan patroli jalan raya dan penindakan pelanggaran serta penanganan kecelakaan lalu lintas dalam rangka penegakan hukum, serta menjamin Kamseltibcarlantas di jalan raya; f. pengamanan dan penyelamatan masyarakat pengguna jalan; dan g. perawatan dan pemeliharaan peralatan dan kendaraan (Barus et al., 2019; Simatupang et al., 2019; Hasibuan et al., 2019).

Polri sebagai sebuah organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal,



khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi/organisasi di semua tingkat (level) pekerjaan amat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong organisasi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya (Barus et al., 2019; Simatupang et al., 2019; Hasibuan et al., 2019).

Aspek perilaku manusia dalam bekerja yang diketahui ikut menentukan produktivitas adalah aspek keterlibatannya dalam pekerjaan. Sherman & Bohlander (dalam Robbins, 2015) mengatakan keterlibatan kerja diartikan sebagai derajat identifikasi seberapa besar individu merasa memiliki pekerjaan mereka dan seberapa penting mereka menempatkan pekerjaan pada diri mereka (Vivian et al., 2019; Sembiring et al., 2015; Tjendana & Nefi, 2013; Damayanti & Martinus, 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 (Vivian et al., 2019; Sembiring et al., 2015; Tjendana & Nefi, 2013; Damayanti & Martinus, 2012).

Keterlibatan kerja adalah kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Personel Polri dengan keterlibatan kerja tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi. Keterlibatan mengarah pada adanya kesiapan dan kesiediaan 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. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi telah ditemukan berkaitan dengan kemangkiran yang lebih rendah dan kemampuan pemberian pelayanan secara memuaskan (Robbins, 2015).

Pelayanan kepada masyarakat dalam bidang lalu lintas akan berpengaruh terhadap kualitas hidup masyarakat karena dalam kehidupan masyarakat yang modern seperti saat ini lalu lintas merupakan faktor utama pendukung produktivitas. Banyaknya masalah atau gangguan dalam lalu lintas seperti kecelakaan lalu lintas, kemacetan, maupun tindak pidana yang berkaitan dengan kendaraan bermotor merupakan permasalahan yang mengganggu masyarakat.

Kondisi kerja seperti tersebut diatas menuntut personel Polri bagian Satlantas untuk mampu bekerja dengan keterlibatan kerja yang tinggi yaitu dalam bentuk komitmen individu 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. Keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu ditingkatkan untuk kemajuan perusahaan sehingga bisa menghasilkan kerja yang maksimal. Individu yang terlibat akan memberikan efek baik terhadap kinerja perusahaan. Sikap positif mereka akan mendorong mereka untuk berkontribusi dalam pekerjaan secara positif. Menurut Robbins dan Coulter (2016) 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.

Untuk 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 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 (Lubis & Sri, 2011; Amelia et al., 2019). 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.

Selain moril kerja, faktor yang mempengaruhi personel Polri mampu menunjukkan keterlibatan kerja yaitu Kesiediaan Menghadapi Perubahan (Lubis & Sri, 2011; Amelia et al., 2019). Greenberg (dalam Jex, 2008) menyebutkan bahwa kesiediaan 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 kesiediaan 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.

Kesiediaan berubah merupakan suatu predisposisi untuk melakukan perubahan yang mana hal ini selalu dipengaruhi oleh adanya perasaan-perasaan, tekanan-tekanan lingkungan (organisasi) yang pada akhirnya akan membentuk sikap dan tingkah laku dengan perubahan, Leaman, 1999 (dalam Jex, 2008). Sumber daya manusia harus mendapat perhatian, apakah mereka akan mendapat manfaat dari perubahan tersebut, sebab pada gilirannya manusia yang akan menghadapi perubahan dalam organisasi dan manusialah yang akan menjalankan organisasi. Bernerth (dalam Bohlander, at al, 2010) menemukan bahwa faktor keberhasilan perubahan organisasi adalah kesiapan karyawan dalam berubah.

Selanjutnya Bernerth, (dalam Bohlander, at al, 2010) mengemukakan bahwa individu dengan kesiapan berubah yang lebih tinggi akan lebih berpegang pada perubahan yang dilakukan dan menunjukkan dukungan yang lebih baik, sehingga bersedia melibatkan diri secara penuh dalam pekerjaan mereka yang diyakini sebagai mekanisme penyaluran kontribusi mereka untuk meningkatkan keterlibatan kerja lebih baik dalam pencapaian tujuan organisasi.

Bertitik tolak dari fenomena yang terjadi di atas maka peneliti menganggap penting melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Moril Kerja dan Kesiediaan Menghadapi Perubahan Terhadap Keterlibatan Kerja Personil SATLANTAS Di Kepolisian Resort Kota Besar Medan"

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif menggunakan metode Skala sebagai alat pengumpulan data. Adapun yang menjadi subyek penelitian ini adalah Personel Polri Bagian SATLANTAS Polrestabes Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil Polri SATLANTAS yang berjumlah 164 personil.

Teknik pengambilan sampel digunakan adalah dengan Tehnik 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/di lapangan (jalan raya) pada bagian Turjawali dan Baur Tilang sejumlah: 70 orang. Dengan demikian jumlah sampel adalah berjumlah 70 orang.

Batasan mengenai Keterlibatan kerja adalah suatu tingkatan yang menunjukkan sampai seberapa jauh seseorang mampu mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, atau sampai seberapa penting pekerjaan bagi dirinya, atau juga internalisasi tentang manfaat kerja bagi kehidupan seseorang. Keterlibatan kerja ini diukur dengan menggunakan skala keterlibatan kerja yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek menurut teori Lodahl & Kejner (1965); 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.

Batasan mengenai Moril kerja merupakan suatu kondisi mental individu terjadi kesepakatan batiniah untuk mencapai tujuan organisasi. Individu tersebut akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan kemauan batiniahnya sendiri dan dengan senang hati tanpa adanya paksaan dari luar diri individu. Untuk mengungkap moril kerja digunakan skala moril kerja yang disusun berdasarkan dimensi moril kerja yaitu ; a. Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi. b. Individu bekerja dengan suatu perasaan bahagia dan perasaan lain yang menyenangkan.c. Individu dapat menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja secara baik. d. Egonya sangat terlibat dalam pekerjaannya.

Kesiadaan Berubah adalah perubahan yang termasuk perubahan struktur, strategi dan sumber daya manusia dan teknologi untuk mengupayakan perbaikan dalam organisasi guna meningkatkan efektivitas. Di dalam Kesiadaan Berubah dibutuhkan kesiapan dalam menghadapi Kesiadaan Berubah tersebut, meliputi penyesuaian terhadap struktur perusahaan, terhadap reaksi psikologis dan terhadap perilaku karyawan lain. Kesiadaan Berubah diukur berdasarkan aspek persiapan, penerimaan, dan institusionalisasi.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala keterlibatan kerja, skala moril kerja dan skala kesiapan menghadapi perubahan. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu untuk Pengaruh Moril Kerja dan Kesiadaan Menghadapi Perubahan Terhadap Keterlibatan Kerja 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.

Sebelum data-data yang terkumpul dianalisa, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. 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 rumus Kolmogorov dan Smirnov. Berdasarkan analisis tersebut, mengikuti sebaran normal, dimana diketahui hasil analisis dinyatakan mengikuti sebaran normal

Rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel . 1 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	MEAN	K-S	SD	Sig	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

K-S = Koefisien normalitas Kolmogorov-Smirnov

SD = Standar Deviasi

Sig = Signifikansi

Uji linieritas hubungan dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Artinya apakah moril kerja dan kesiapan menghadapi perubahan dapat mempengaruhi keterlibatan kerja. Berdasarkan uji linieritas, dapat diketahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dapat atau tidak dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa antara kedua variabel bebas mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel terikat. Nilai-nilai hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.



Tabel . 2 Rangkungan Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan

Korelasional	F	Sig	Keterangan
X1 - Y	145,826	0,000	Linier
X2 - Y	254,029	0,000	Linier

Keterangan:

X1 = Moril kerja

X2 = Kesiapan mengh. perubahan

Y = Keterlibatan kerja

F = Koefisien linieritas

Sig = Signifikansi

Berdasarkan hasil analisis yang menggunakan Analisis Regresi Berganda, diketahui bahwa

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara moril kerja dan kesiapan menghadapi perubahan terhadap keterlibatan kerja personil Satlantas Polrestabes Medan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien Freg = 110,037; p = 0,000 dimana $p < 0,050$. menandakan bahwa semakin baik moril kerja dan semakin baik kesiapan berubah maka akan semakin baik keterlibatan kerja, dan sebaliknya semakin rendah moril kerja dan semakin rendah kesiapan berubah maka akan semakin rendah keterlibatan kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas (moril kerja dan kesediaan berubah) terhadap keterlibatan kerja adalah sebesar 76,7%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 23,3% pengaruh dari faktor lain terhadap keterlibatan kerja yang tidak dilihat dalam penelitian ini.
2. Ada pengaruh yang sangat signifikan antara moril kerja dengan keterlibatan kerja dengan sumbangan 51,2%.
3. Ada pengaruh yang sangat signifikan antara kesediaan berubah dengan keterlibatan kerja, dengan sumbangan efektif yang didapatkan sebesar 66,9%.

Berikut adalah perhitungan Analisis Regresi Berganda

Tabel 3 Rangkungan Hasil Perhitungan Analisis Regresi

Model	Sum of Squares	db	Mean Square	F	Sig
Regresi	6386,749	2	3193,375	110,037	0,000
Residu	1944,394	67	29,021	=	=
TOTAL	8331,143	69	=	=	=

Keterangan:

Sum of Squares = Jumlah Kuadrat

db = Derajat Kebebasan

Mean Square = Nilai rata-rata Kuadrat

F = Koefisien hubungan

Sig = Signifikansi

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

Variabel	Korelasi Lugas		Korelasi Parsial		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 rangkungan 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 kesiadaan menghadapi perubahan dengan keterlibatan kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,818 dan sumbangan efektif sebesar 66,9%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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 Freg = 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 kesiadaan 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.

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 kesiapan 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 moral kerja dan kesiapan 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.

Pengaruh Moral Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Polrestabes Medan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa moral kerja yang dimiliki oleh para personil Satlantas Polrestabes Medan dapat membantu terjadinya peningkatan keterlibatan kerja. Hal ini diketahui dengan melihat bahwa moral kerja memberikan kontribusi 51,2% terhadap keterlibatan kerja. Sejalan dengan pendapat Rothmann, dkk, (2011) bahwa semangat, dan dedikasi yang menggambarkan individu memiliki moral kerja yang baik. Moral 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 moral kerja memberi pengaruh sebesar 72% terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mustapha (2020) ia menemukan bahwa saat ini moral 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 moral 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 moral 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.

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 kuisisioner 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

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 kesiadaan 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 kesediaan 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.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan antara moril kerja dan kesiapan menghadapi perubahan terhadap keterlibatan kerja personil Satlantas Polrestabes Medan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien Freg = 110,037; $p = 0,000$ dimana $p < 0,050$. menandakan bahwa semakin baik moril kerja dan semakin baik kesiapan berubah maka akan semakin baik keterlibatan kerja, dan sebaliknya semakin rendah moril kerja dan semakin rendah kesiapan berubah maka akan semakin rendah keterlibatan kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas (moril kerja dan kesediaan berubah) terhadap keterlibatan kerja adalah sebesar 76,7%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 23,3% pengaruh dari faktor lain terhadap keterlibatan kerja yang tidak dilihat dalam penelitian ini. Ada pengaruh yang sangat signifikan antara moril kerja dengan keterlibatan kerja dengan sumbangan 51,2%. Ada pengaruh yang sangat signifikan antara kesediaan berubah dengan keterlibatan kerja, dengan sumbangan efektif yang didapatkan sebesar 66,9%.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, R. Lubis, M.R. & Hardjo, S. (2019). Hubungan Harga Diri Dan Optimisme Dengan Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Moril Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai/Aparatur Pemerintahan Skpd Kecamatan Medan Tuntungan Kota Medan 1(1) 2019: 69-77,
- Barus, D.A. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). Mobile Kepolisian Daerah Sumatra Utara (Kajian Indigeneous). Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 1(1) 2019: 10-22,
- Damayanti, N., Martinus T., (2012) Perbedaan Motivasi Kerja dan Keterlibatan Kerja dengan Kinerja, Analitika: 4 (1): 31-37
- Greenberg, J & Baron, R. A. (2013). Behavior in organizations understanding and managing the human side of work. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Hasibuan, S.M. Lubis, M.R. & Hardjo, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara, Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi 1(1) 2019: 78-86,
- Lodahl T, & Kejner M. 1965. The Definition and Measurement of Job Involvement, Journal of Applied Psychologist, 49(1): 24-33.
- Lubis, R., Sri N.Y.W., (2011), Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Moril Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Analitika: 3 (2): 99-114
- Robbins, P. S. & Coutler, M. (2016), Human Resources Management,. Edisi 16, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S. ., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rose, V. J. (2010). Journal of Applied Management and Entrepreneurship : Monetary Motivation, Performance and Job Satisfaction.
- Sembiring, M., Kaiman T., Suryani H., (2015), Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja dengan Keterlibatan Kerja, Analitika: 7 (1): 39-49



Abdul Hamid Dalimunte, Saiful Ahyar Lubis & M. Rajab Lubis. Pengaruh Moril Kerja dan Kesiapan Menghadapi Perubahan Terhadap Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Di Kepolisian Resort Kota Besar Medan

- Simatupang, M. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). Gambaran Keharmonisan Commuter Family Pada Anggota Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 31-38,
- Tika, P. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tjendana, M., Nefi D. (2013), Hubungan Motivasi Kerja dan Keterlibatan Kerja dengan Kinerja, *Analitika*: 5 (1): 36-42
- Veithzal, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Vivian, V., Elvinawanty, R., & Sarinah, S. (2019). Komitmen Organisasi Ditinjau dari Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Boenk Cosmetic Manufacture. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 11(1), 38 - 45. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v11i1.2391>

