

**STUDI DESKRIPTIF : GAMBARAN *JOB INVOLVEMENT* PADA POLISI**



**SKRIPSI**

**Disusun Oleh :**

**Muhammad Nazri Prayogi**

**04041181823070**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**2023**

**STUDI DESKRIPTIF : GAMBARAN *JOB INVOLVEMENT* PADA POLISI**



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar  
Sarjana Psikologi**

**Disusun Oleh :**

**Muhammad Nazri Prayogi**

**04041181823070**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**2023**

LEMBAR PENGESAHAN

STUDI DESKRIPTIF : GAMBARAN *JOB INVOLVEMENT* PADA POLISI

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Muhammad Nazri Prayogi**

Telah dipertahankan di depan dewan penguji

Pada tanggal, 21 Juli 2023

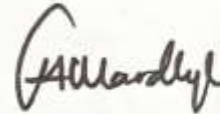
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

Pembimbing II




Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

Penguji I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog  
NIP. 198703192019032010

Penguji II



Dewi Angraini, S.Psi., MA  
NIP. 198311022012092201

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal, 21 Juli 2023



Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN  
SKRIPSI

Nama : Muhammad Nazri Prayogi  
NIM : 04041181823070  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Kedokteran  
Judul Skripsi : Studi Deskriptif : Gambaran *Job Involvement* pada  
Polisi

Inderalaya, 12 Juli 2023

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si  
NIP. 199407072018031001

Dosen Pembimbing II



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

Mengetahui

Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu program perguruan tinggi manapun. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis oleh orang lain kecuali yang secara tertulis dalam penelitian ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Inderalaya, 21 Juli 2023



Muhammad Nazri Prayogi  
NIM. 04041181823070

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, yang telah memberikan kesempatan dan perlindungan. Peneliti mempersembahkan tugas akhir skripsi serta mengucapkan terima kasih kepada :

1. Orang tua saya yang selalu mendukung saya dan melimpahkan kasih sayang. Terima kasih untuk Mamak dan Bapak yang tidak pernah lelah berdoa untuk saya, tidak pernah lelah berusaha untuk saya, dan tidak pernah menyerah pada saya. Terima kasih karena Bapak dan Mamak yang selalu percaya dengan saya sehingga saya selalu berusaha untuk menjadi lebih baik dan tidak mudah menyerah. Semoga Ayah dan Ibu selalu dilimpahkan rahmat, kasih sayang dan diberikan perlindungan oleh Allah SWT.
2. Saudara-saudara yang terkasih. Terima kasih kepada Banoy, Toyek dan Kareem yang selalu ada dan tidak pernah putus memberi dukungan sepenuh hati. Kalian semua adalah alasan kenapa saya tidak bisa berhenti untuk mencoba menjadi pribadi yang lebih baik, memiliki saudara seperti kalian adalah anugerah terbesar dalam hidup saya. Terima kasih kepada saudara tidak sedarah yang saya jumpai disepanjang perjalanan ini, canda tawa beserta suka duka yang kita lalui kelak akan menjadi pelajaran yang berharga.
3. Orang-orang terdekat dan terkasih yang telah membantu saya selama pengerjaan tugas akhir ini. Terima kasih kepada Bibu yang selalu menemani dan memberi *support*, terima kasih kepada Riki dan Sany yang telah

membantu dan membimbing dalam proses pengerjaan, Terima kasih kepada Bos Sigub yang telah sangat banyak membantu saya dalam bertahan hidup selama proses pengerjaan tugas akhir ini, Terima kasih kepada rekan *Apes Together Strong* yang telah menjadi rekan dalam perkuliahan saya, serta terima kasih kepada seluruh teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satupersatu.

4. Diri sendiri yang terus berjuang dan kuat untuk melewati semua hambatan selama menempuh pendidikan dan berkeinginan untuk menjadi individu yang terus berproses di setiap waktu.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “Studi Deskriptif : Gambaran *Job Involvement* pada Polisi”.

Dalam proses penyusunan skripsi ini terdapat banyak hal yang dapat peneliti jadikan pelajaran berharga. Peneliti juga banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan selama penyusunan proposal ini sehingga peneliti dapat mengatasi kesulitan yang dihadapi dengan baik. Maka dari itu peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si., selaku ketua bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Rosada Dwi Iswari, M. Psi., Psikolog, selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan pengarahan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam penyusunan proposal penelitian ini.
6. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan arahan kepada peneliti.



7. Seluruh dosen dan staf Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
8. Keluarga, dan teman-teman angkatan 2018 yang senantiasa memberikan dukungan kepada peneliti.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam proses pengerjaan proposal penelitian ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sehingga dapat lebih baik dan sempurna lagi dimasa yang akan datang. Akhir kata, semoga proposal penelitian-ini dapat memberikan manfaat bagi tiap orang yang membaca.

Indralaya, 21 Juli 2023

Peneliti,

Muhammad Nazri Prayogi  
NIM. 04041181823070

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
1. Manfaat Teoritis .....	9
2. Manfaat Praktis .....	9
a. Bagi Polri .....	9
b. Bagi Peneliti Selanjutnya .....	10
E. Keaslian Penelitian.....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>21</b>

A. <i>Job Involvement</i> ) .....	21
1. Pengertian <i>Job Involvement</i> .....	21
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Job Involvement</i> .....	22
3. Dimensi <i>Job Involvement</i> .....	25
B. Gambaran <i>Job Involvement</i> Pada Polisi.....	26
C. Kerangka Berpikir.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	30
1. <i>Job Involvement</i> .....	30
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	31
1. Populasi Penelitian.....	31
2. Sampel Penelitian.....	31
D. Metode Pengambilan Data .....	33
1. Skala Pengukuran.....	33
E. Validitas dan Reliabilitas .....	35
1. Validitas .....	35
2. Reliabilitas .....	36
F. Metode Analisis Data.....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
A. Orientasi Kancuh.....	38
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	40
1. Persiapan Administrasi.....	40
2. Persiapan Alat Ukur .....	40
3. Pelaksanaan Penelitian .....	44
C. Hasil Penelitian .....	50
1. Deskripsi Subjek Penelitian .....	50
2. Deskripsi Data Penelitian.....	50
3. Hasil Analisis Data Penelitian.....	54

D. Hasil Analisis Tambahan .....	55
1. Uji beda tingkat <i>Job involvement</i> pada subjek berdasarkan usia.....	55
2. Uji beda tingkat <i>Job involvement</i> pada subjek berdasarkan jenis kelamin.....	55
3. Uji beda tingkat <i>Job involvement</i> pada subjek berdasarkan lama bekerja.....	56
4. Uji beda tingkat <i>Job involvement</i> pada subjek berdasarkan status pernikahan .....	56
E. Pembahasan.....	57
<b>BAB V SARAN DAN KESIMPULAN .....</b>	<b>66</b>
A. Saran.....	66
B. Kesimpulan .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....</b>	<b>30</b>
---	-----------

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1 Pedoman Penilaian Setiap Aitem Skala Penelitian .....</b>	<b>34</b>
<b>Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Job Involvement</i> .....</b>	<b>35</b>
<b>Tabel 4.1 Distribusi aitem gugur dan valid .....</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Skala <i>Job Involvement</i> .....</b>	<b>44</b>
<b>Tabel 4.3 Tanggal dan Jumlah Target Skala Try Out .....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 4.4 Tanggal dan jumlah target skala .....</b>	<b>49</b>
<b>Tabel 4.5 Pengelompokan Berdasarkan Usia.....</b>	<b>50</b>
<b>Tabel 4.6 Pengelompokan Berdasarkan Jenis Kelamin .....</b>	<b>50</b>
<b>Tabel 4.7 Pengelompokan Berdasarkan Lama Bekerja.....</b>	<b>51</b>
<b>Tabel 4.8 Pengelompokan Berdasarkan Status Pernikahan.....</b>	<b>52</b>
<b>Tabel 4.9 Deskripsi Data Penelitian .....</b>	<b>52</b>
<b>Tabel 4.10 Formulasi Kategorisasi Subjek .....</b>	<b>53</b>
<b>Tabel 4.12 Kategorisasi Subjek Variabel.....</b>	<b>54</b>
<b>Tabel 4.13 Uji Normalitas Variabel.....</b>	<b>54</b>
<b>Tabel 4.15 Uji beda berdasarkan usia.....</b>	<b>55</b>
<b>Tabel 4.16 Uji beda berdasarkan jenis kelamin.....</b>	<b>55</b>
<b>Tabel 4.17 Uji beda berdasarkan lama bekerja .....</b>	<b>56</b>
<b>Tabel 4.18 Uji beda berdasarkan status pernikahan.....</b>	<b>56</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>LAMPIRAN A</b> .....	<b>77</b>
1. Skala Uji Coba ( <i>Job Involvement</i> ) .....	78
<b>LAMPIRAN B</b> .....	<b>88</b>
1. Skala Penelitian <i>Job Involvement</i> .....	89
<b>LAMPIRAN C</b> .....	<b>95</b>
1. Tabulasi Data Uji Coba Skala <i>Job Involvement</i> .....	96.
Tabulasi Data Penelitian Skala <i>Job Involvement</i> .....	102
<b>LAMPIRAN D</b> .....	<b>107</b>
1. Validitas dan Reliabilitas Uji Coba Skala <i>Job Involvement</i> .....	108
2. Reliabilitas Aitem Valid <i>Job Involvement</i> .....	112
<b>LAMPIRAN E</b> .....	<b>114</b>
1. Frekuensi Data Penelitian .....	115
2. Frekuensi Data Subjek Penelitian .....	115
3. Kategorisasi Subjek .....	117
<b>LAMPIRAN F</b> .....	<b>118</b>
1. Hasil Uji Normalitas .....	119
<b>LAMPIRAN G</b> .....	<b>120</b>
1. Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin .....	121
2. Hasil Uji Beda berdasarkan Lama Bekerja .....	121
3. Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia .....	122
4. Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Pernikahan .....	123
<b>LAMPIRAN H</b> .....	<b>124</b>
1. Surat Izin Penelitian .....	125

# STUDI DESKRIPTIF : GAMBARAN *JOB INVOLVEMENT* PADA POLISI

Muhammad Nazri Prayogi<sup>1</sup>, Indra Prapto Nugroho<sup>2</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang *job involvement* pada anggota polisi. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat adanya gambaran *job involvement* pada anggota polisi.

Subjek dalam penelitian ini adalah 100 orang anggota polisi yang bertugas dibawah kewenangan Polres Pasaman Barat. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala *job involvement* yang peneliti susun sendiri dengan nilai validitas 0.980. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *correlated item total correlation* dengan bantuan *software IBM Statistic SPSS 2016 for windows*.

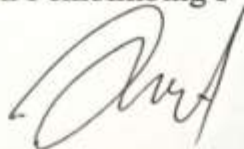
Hasil penelitian menunjukkan mayoritas anggota polisi berada pada kategori *job involvement* yang tinggi sesuai dengan kategorisasi yang telah ditetapkan. Selain itu juga tingginya tingkat *job involvement* anggota polisi dipengaruhi oleh faktor tanggungjawab seorang polisi yang harus selalu terlibat dalam pekerjaannya.

Kata Kunci : *job involvement*, Polisi

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

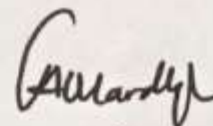
<sup>2</sup>Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si.  
NIP 199407072018031001

Dosen Pembimbing II



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.  
NIP. 197805212002122004

Mengetahui

Ketua Bagian Program Studi Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.  
NIP. 197805212002122004



## DESCRIPTIVE STUDY : JOB INVOLVEMENT ON POLICE OFFICER

Muhammad Nazri Prayogi<sup>1</sup>, Indra Prpto Nugroho<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*This study aims to provide an image of job involvement on police officer. The hypothesis on this study is there is an image of job involvement on police officer.*

*Respondents in this study were 100 police officer that works under the jurisdiction of Polres West Pasaman. The sampling technique used is accidental sampling. the measuring instrument used on this study is job involvement scale that researcher constructed with validation 0.980. The validity test was carried out using correlated item total correlation technique using the IBM SPSS Statistic 2016 for windows.*

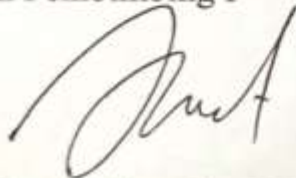
*The result shows that majority of police officer has high level of job involvement as seen from the result of categorization that has been carried out. furthermore the research also found that the high level of job involvement on police caused of the job demand of a police itself that required high level of involvement.*

Keywords : job involvement, Police

<sup>1</sup> Student of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

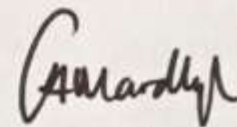
<sup>2</sup> Lecturer of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

Dosen Pembimbing I



Indra Prpto Nugroho, S.Psi., M.Si.  
NIP 199407072018031001

Dosen Pembimbing II



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004



Mengetahui  
Ketua Bagian Program Studi Psikologi

Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A.Latar Belakang**

Kepolisian di Indonesia bertanggungjawab untuk menjaga keamanan Negara dan menegakkan hukum yang berlaku di dalam wilayah NKRI (Kusuma, 2014). Kepolisian di Indonesia sendiri berada dibawah naungan lembaga Kepolisian Republik Indonesia (Polri). Undang-Undang Republik Indonesia nomor 2 tahun 2002 pasal 13 menjelaskan tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah: a) memelihara ketertiban dan keamanan masyarakat, b) menegakkan hukum; dan c) memberikan perlindungan, pelayanan, dan pengayoman kepada masyarakat.

Menurut Rizaty (2022) berdasarkan laporan Kepolisian RI (Polri), jumlah personel polisi saat ini tercatat sebanyak 434.135 orang. Meski demikian, jumlah personel Polri mengalami penurunan 0,97% dibandingkan setahun sebelumnya. Pada 2020, jumlah personel Polri tercatat sebanyak 438.387 orang. Secara rinci, jumlah polisi di Indonesia tercatat sebanyak 434.135 orang. Meskipun terjadi penurunan jumlah personel Polri, hal itu diharapkan tidak menjadi alasan untuk menurunnya kinerja dari Polri. Kinerja itu sendiri adalah kinerja pekerjaan, yang merupakan hasil dari pelaksanaan rencana kerja yang disusun oleh suatu organisasi yang dilakukan oleh para manajer dan karyawan (SDM) yang bekerja di organisasi ini, baik

pemerintah maupun bisnis (perusahaan) untuk mencapai tujuan organisasi. (Abdullah Maruf, 2014).

Terdapat berbagai metode yang dapat dilakukan untuk mengetahui tingkat kinerja kepolisian salah satunya adalah dengan cara melihat bagaimana penilaian masyarakat terhadap lembaga kepolisian, seperti pernyataan Wahyurudhanto (2018) Kepuasan publik terhadap kinerja Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah faktor krusial yang menjadi salah satu penanda keberhasilan kepolisian. Baik buruknya Polri tidak hanya ditentukan oleh standar yang ditetapkan internal, tetapi juga oleh kepuasan penonton terhadap kinerja Polri yang juga didukung oleh Saputra (2021) yang menyatakan anggota polisi yang profesional serta kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kepolisian adalah sumber dasar kepercayaan masyarakat terhadap kinerja Kepolisian.

Terdapat beberapa lembaga survei nasional yang telah melakukan survey kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga Polri dalam beberapa tahun terakhir ini. Survei pertama dilakukan oleh Survei Populi Center yang menemukan penurunan tingkatan kepercayaan masyarakat kepada Kepolisian Republik Indonesia (Polri). Penurunan level kepercayaan tercatat terjadi dari September 2021. Tingkat kepercayaan masyarakat terhadap polisi mencapai 76,8% September 2021. Kemudian, hasil tersebut mengalami penurunan setiap bulan menjadi 76,2% di Oktober 2021, 75,1% di November 2021 hingga 75% di bulan Desember 2021. (Atiandina, 2021)

Survei yang kedua dilakukan oleh Indikator juga kepada 1219 responden tentang tingkat kepercayaan masyarakat kepada Polri. Hasilnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap Polri hanya sebesar 72% dibandingkan dengan tingkat kepercayaan masyarakat kepada TNI sebesar 88%. Indikator Politik juga melakukan survey dalam 12 tahun terakhir sejak Oktober 2010 hingga April 2022 tentang apakah masyarakat akan melapor kepada polisi jika menghadapi masalah hukum. Hasilnya pada tahun 2010 terdapat 77,9 responden yang akan melapor kepada polisi dan 21,2 yang tidak melapor, sisanya memilih untuk tidak menjawab. Sementara pada April 2022 terdapat 68,3% responden yang akan melapor kepada polisi dan 23,4% memilih untuk tidak melapor, sisanya memilih untuk tidak menjawab.

Dari seluruh responden yang memilih untuk tidak melapor polisi pada Oktober 2010 terdapat 27% memilih tidak melapor karena tidak percaya pada polisi, sementara pada April 2022 terdapat 39,4% memilih untuk tidak melapor karena tidak percaya kepada polisi. Berdasarkan hasil survey Indikator Politik tersebut terdapat kenaikan persentase ketidakpercayaan masyarakat kepada polisi yang cukup signifikan dalam 12 tahun terakhir. (Indikator, 2022)

Penurunan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap polisi terjadi karena banyaknya pelanggaran yang dilakukan anggota kepolisian, terutama pelanggaran yang viral di masyarakat (Simbursumatera, 2021). Pada tahun 2021 terdapat 2.621 kasus pelanggaran disiplin anggota polisi, 1305 pelanggaran kode etik profesi Polri (KEEP), dan 1013 pelanggaran pidana yang dilakukan oleh anggota kepolisian

(Kusnandar, 2022). Salah satu kasus pelanggaran anggota kepolisian yang sangat signifikan menurunkan angka kepercayaan masyarakat terhadap polisi adalah kasus pembunuhan yang dilakukan oleh Irjen Ferdy Sambo kepada Rigadiri J (Kompas, 2022). Kusnandar (2022) menjelaskan kepercayaan masyarakat menurun secara signifikan yang pada awalnya 71,6% pada April 2022 menjadi hanya 54,1% pada Juli 2022 akibat kasus pembunuhan tersebut.

Penurunan kinerja anggota polisi yang berujung pada menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap polisi diduga diakibatkan oleh rendahnya tingkat *job involvement* para personel kepolisian. Hal ini diperkuat oleh Kakinsale dkk, (2015) yang mengatakan tingkat kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh sejauh mana individu terlibat dengan pekerjaannya. *Job involvement* pada polisi juga akan meningkatkan kinerja individu, serta berpengaruh terhadap *outcome* lainnya seperti kreativitas dan motivasi (Lambert dkk., 2015)

Fiatriy, (2006) menjelaskan *Job involvement* anggota Aparat kepolisian diakibatkan oleh pandangan masyarakat terhadap citra polisi. Aparat kepolisian yang terlibat penuh dalam pekerjaannya akan sangat serius dalam bekerja, mempertaruhkan nilai dan identitas mereka terhadap pekerjaan sehingga mereka dapat menilai diri mereka sendiri berdasarkan peran mereka dalam pekerjaan yang diperoleh dari umpan balik lingkungan mereka, khususnya masyarakat

Saleh dan Hosek (1976) mendefinisikan *job involvement* sebagai sejauh mana tingkat *the self*, dengan tiga komponennya, yaitu identitas, konatif, dan evaluatif

tercermin dalam pekerjaan individu. Lebih lanjut, konsep ini menunjukkan sejauh mana orang tersebut mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan mempertimbangkan kinerjanya penting untuk harga dirinya. Oleh karena itu, hal ini merupakan konsep yang kompleks berdasarkan kognisi, tindakan, dan perasaan.

Saleh dan Hosek (1976) juga mengusulkan dimensi skala *Job involvement*, yang mencerminkan empat dimensi: (1) *central life interest* pekerjaan sebagai kepentingan hidup yang sentral, (2) *active Participation* partisipasi aktif dalam pekerjaan, (3) *perceives performance as central to self-esteem* menganggap kinerja menjadi sentral harga diri, dan (4) *Consistency with Self-Concept* menganggap kinerja konsisten dengan kosep diri. Saleh dan Hosek juga menjelaskan bahwa karyawan dengan level keterlibatan tinggi akan menunjukkan dengan baik keempat dimensi tersebut dalam pekerjaannya.

Namun beberapa pelanggaran yang dilakukan anggota polisi dalam beberapa bulan terakhir tidak menggambarkan keempat dimensi tersebut, diantaranya pada Oktober 2022 terungkapnya calon Kapolda Jawa timur Irjen Teddy Minahasa yang bekerjasama dengan beberapa anggota polisi yang berpangkat Bripda hingga AKBP seperti mantan Kapolres Bukittinggi dalam kasus penyelundupan dan pengedaran narkoba yang telah berlangsung selama beberapa waktu (Kompas.com, 2022).

Bareskrim Polri juga telah meringkus Kepala Bareskrim Polres Karawang, Wakil Komisaris Polisi ENM, karena kepemilikan narkoba dan dugaan keterlibatan

dalam distribusi 2.000 pil ekstasi pada Agustus 2022. Selain kasus ini, ratusan Dari oknum polisi yang ditangkap dalam penggunaan dan peredaran narkoba, seperti mantan Kapolsek Astanaanyar Kompol Yuni Purwanti dan 11 rekannya, anggota Polres Mojokerto, hingga tiga pengedar narkoba asal Tanjung Balai, yang divonis hukuman mati. (bbc.com, 2022). Beberapa kasus tersebut menggambarkan bagaimana pekerjaan sebagai polisi bukan menjadi fokus utama bagi beberapa oknum polisi, namun hanya menjadi media untuk melakukan bisnis narkoba.

Pada Agustus 2022 Polda Kaltara melakukan pemecatan tidak jujur (PTDH) terhadap tiga pelanggar. Tiga karyawan dipecat, yakni Aipda Edy Suriadi dengan pelanggaran terbukti meninggalkan kantor secara tidak sah tanpa izin manajemen selama lebih dari 30 hari kerja berturut-turut. Selanjutnya, Bripka Akhmad Adi Pradana Dengan terbukti melakukan pelanggaran norma kesopanan, norma agama dan nilai-nilai intelektual lokal serta standar hukum Mengikuti Brigjen Ilham Dengan terbukti melakukan pelanggaran menunjukkan kesopanan, norma agama dan nilai-nilai intelektual lokal dan standar hukum dan berhenti dari tugas ilegal tanpa manajemen resmi selama 30 hari kerja berturut-turut (Kuswandi, 2022). Pelanggaran-pelanggaran beberapa anggota polisi tersebut tidak menunjukkan perilaku untuk selalu aktif berpartisipasi dalam menjalankan tugas sebagai anggota polisi.

Kasus serupa seperti yang oleh yang dilakukan Irjen Sambo juga terjadi di Lampung pada September 2022 oleh anggota polri Aipda RS yang membunuh rekan sesama polisi Aipda AK dengan motif perasaan dendam karena sering dihina oleh

korban (Fadhillah, 2022). Pelanggaran lainnya adalah kasus Kapolres Nunukan yang memukuli anak buahnya dengan motif kesal karena adanya gangguan teknis pada saat Kapolres melakukan pertemuan secara virtual (CNN Inodensia, 2021).

Kasus pelanggaran tidak hanya terjadi di dalam ruang lingkup internal polisi namun sering juga terjadi kepada warga sipil, salah satunya adalah tersebarnya video yang viral dimasyarakat yang menampilkan anggota polisi jajaran Polresta Deli Serdang yang menganiaya seorang warga di pinggi jalan di Deli Serdang, Sumatra Utara (MetroTV, 2021). Pemukulan kepada warga sipil juga dilakukan oleh anggota polisi Polres Pinrang Pelaku yang melakukan pencekikan dan pemukulan kepada korban yang merupakan seorang wanita (Kompas, 2022). Selain kasus kekerasan terhadap warga sipil, kasus dugaan pemerasan anggota polisi terhadap warga sipil juga sempat terjadi pada September 2022 berlokasi di Tol Bocini, Bogor (CNN Indonesia, 2022). Kasus kekerasan polisi terhadap warga sipil diatas menunjukkan bagaimana konsep polisi sebagai pelindung masyarakat tidak sejalan dengan tindakan yang dilakukan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi partisipasi kerja antara lain karakteristik pribadi yaitu jenjang pendidikan, usia, jenis kelamin, senioritas, usia, *internal locus of control*, *higher order needs* dan status pernikahan. Kedua, ada juga karakteristik situasional, termasuk partisipasi dalam pengambilan keputusan, karakteristik pekerjaan, hirarki pekerjaan, perilaku pemimpin, dan faktor sosial lainnya. Faktor ketiga adalah kinerja pekerjaan, karena hasil yang dirasakan karyawan terkait dengan



kepuasan kerja, dan pengawasan oleh penyelia dan orang lain di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja mereka. keterlibatan karyawan di tempat kerja. (Rabinowitz & Hall, 1977).

Craig dkk., (2013) memberikan penjelasan bagaimana keterlibatan karyawan di tempat kerja memiliki dampak positif dalam bentuk sikap (seperti kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan identifikasi dengan organisasi) dan perilaku (seperti pergantian dan ketidakhadiran yang rendah, dan terutama perilaku peran yang tinggi). Selain itu, keterikatan kerja juga menunjukkan adanya kepercayaan, keadilan dan pertukaran positif dalam kontrak psikologis dimana janji dan komitmen antara karyawan dan organisasi terpenuhi.

Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan berdedikasi untuk mengidentifikasi diri dengan peran pekerjaan mereka, bekerja di luar harapan kerja, berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, menganggap kinerja diperlukan untuk melindungi harga diri mereka (Demir, 2020). Sementara itu Faslah (2010) menyatakan ketika individu memiliki *Job involvement* rendah, maka akan memiliki persepsi bahwa pekerjaan adalah bagian yang tidak penting dalam kehidupannya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, dan kurang berpartisipasi terhadap pekerjaannya.

Didasari pemaparan fenomena yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti secara langsung terkait bagaimana “Gambaran *Job Involvement* pada Polisi”.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran *job involvement* pada polisi?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang diajukan tujuan penelitian penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *gambaran job involvement* pada polisi

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan tentang *job involvement* dan diharapkan menambah wawasan ilmu yang bermanfaat bagi ilmu psikologi, terutama di bidang ilmu psikologi industri dan organisasi.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Polri**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu pertimbangan institut Polri untuk meningkatkan kinerja anggota kepolisian dengan meningkatkan *job involvement* anggota polri.

## **b. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian variabel *job involvement*

## **E. Keaslian Penelitian**

Banyak penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain terkait dengan variabel terikat pada penelitian ini. Namun dari apa yang peneliti cari dan ketahui, belum ada penelitian yang meneliti tentang gambaran *job involvement* pada polisi. Penelitian Ini adalah metode penelitian deskriptif. Peneliti akan menjelaskan bahwa penelitian ini belum ada dengan membandingkannya dengan beberapa penelitian sebelumnya .

Penelitian pertama dilakukan oleh Bella Saviera dan Amalia Juniarily (2020) dengan judul penelitian “Partisipasi Kerja dan Konflik Peran Ganda dalam Kebijakan Perempuan”. Riset ini memiliki tujuan untuk mengetahui partisipasi kerja dalam konflik peran ganda polisi wanita. Hipotesis penelitian ini adalah adanya peran terkait pekerjaan dalam konflik atas peran ganda polisi wanita. Populasi penelitian ini adalah 330 polisi wanita yang sudah menikah. Sampel penelitian sebanyak 60 orang dan sampel uji sebanyak 40 orang . Pengambilan sampel dengan teknik purposeful sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi sederhana. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa  $R=0,549$ ,  $R$  kuadrat= $0,301$ ,  $F=24,987$ ,  $P=0,000$

( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memainkan peran penting dalam konflik multi peran. . Sumbangan efektif keterlibatan kerja terhadap konflik peran ganda sebesar 30,1%.

Perbedaan penelitian terdapat pada jenis penelitian, jumlah variabel, dan fenomena penelitian. Penelitian di atas menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode deskriptif. Meskipun sama mengukur keterlibatan kerja pada polisi serta perannya terhadap konflik peran ganda, penelitian di atas khusus mengukur keterlibatan kerja pada polisi wanita, sementara peneliti mengambil subjek polisi secara umum dan hanya meneliti keterlibatan kerja secara khusus.

.Penelitian kedua dilakukan oleh Yutaka Ueda pada tahun 2012 dengan judul penelitian "*Effect of Job Involvement on Importance Evaluation of Organizational Citizenship Behavior*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan efek dari berbagai macam aspek job involvement terhadap organization citizenship behavior pada karyawan. Penelitian dilakukan terhadap 131 pekerja kantoran dan profesor pada suatu universitas di Jepang dengan rincian 84 pekerja kantoran dan 47 profesor universitas. Dari seluruh peserta, 69 laki-laki dan 59 perempuan (4 jenis kelamin tidak diketahui). 48 responden berusia kurang dari 40 tahun dan 79 responden berusia 40 atau lebih dari 40 tahun. Penelitian dilakukan dengan menggunakan skala Likert tujuh poin biasa. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapatnya efek dari berbagai aspek job involvement terhadap organization citizenship karyawan. Meskipun

professor universitas lebih menghargai OCB dibandingkan pekerja kantoran namun jumlah rata-rata pekerja kantoran yang memiliki OCB masih lebih tinggi.

Perbedaan utama penelitian Yutaka Ueda tersebut dengan penelitian peneliti terdapat pada metode penelitian, jumlah variabel yang digunakan serta subjek penelitian. Penelitian Ueda menggunakan teknik kuantitatif sementara menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode deskriptif. Penelitian diatas mengambil fenomena pekerja kantoran dan professor universitas yang terdapat di Jepang, sedangkan penelitian peneliti mengangkat fenomena turunnya kinerja polisi di Indonesia berdasarkan tingkat kepercayaan masyarakat yang rendah, peneliti juga mengangkat anggota kepolisian republic Indonesia sebagai subjek penelitian.

Kajian ketiga adalah yang dilakukan oleh Pane dan Wijaya (2021) dengan judul penelitian “Pelatihan dan Partisipasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pejabat Publik di Universitas Sumatera Utara”. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh latihan dan kerja berlebihan terhadap kinerja ASN di Jurusan Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam USU. Metode ini dilakukan secara komposit pada sampel sebanyak 68 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

- (1) Pelatihan parsial peningkatan kinerja Departemen Sipil Negara (ASN) pada Jurusan Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara.
- (2) Berpartisipasi dalam pekerjaan yang berdampak pada peningkatan kinerja

Pegawai Negeri Sipil (ASN) Jurusan Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara (3) Pelatihan merangkap dan berpartisipasi dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (ASN) Jurusan Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara .

Perbedaan utama pada penelitian di atas dengan penelitian yang peneliti lakukan terdapat pada metode penelitian serta subjek penelitian. Penelitian di atas menggunakan metode asosiatif sementara peneliti menggunakan metode deskriptif. Meskipun sama mengukur keterlibatan kerja namun terdapat beberapa perbedaan yaitu penelitian di atas menggunakan pelatihan sebagai simultan untuk meningkatkan keterlibatan kerja, sementara peneliti mengukur keterlibatan kerja apa adanya tanpa ada intervensi variabel lainnya. Penelitian di atas sama menggunakan aparatur sipil negara (ASN) sebagai subjek, namun penelitian di atas menggunakan tenaga pendidik dari Universitas Sumatera Utara sebagai subjek, sementara peneliti menggunakan polisi sebagai subjek penelitian.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Taghipour dan Dejban (2013) dengan judul penelitian “*Job Performance: Mediate Mechanism of Work Motivation*”. Penelitian ini menguji pengaruh mediasi motivasi kerja terhadap hubungan antara keterlibatan kerja dan persepsi dukungan supervisor dan hasil kerja dari prestasi kerja. Jenis penelitian ini adalah *cross-sectional-deskriptive*. Peserta ini penelitian adalah 226 karyawan dari sebuah organisasi yang dipilih *melalui multistage random sampling* dan kemudian mengisi instrumen penelitian. Tiga kuesioner dipilih untuk

mengumpulkan data: Motivasi Kerja (Robinson; 2004), Kinerja diri penilaian (Patterson) dan dua subskala Survei Budaya Organisasi (OCS; Glaser, Zamanou & Hacker; 1987) termasuk Keterlibatan dan Pengawasan.

Meskipun penelitian di atas sama menggunakan metode deskriptif untuk mengukur keterlibatan kerja dalam penelitiannya, masih terdapat beberapa perbedaan yaitu pada jumlah variabel dan fenomena penelitian. Penelitian diatas menggunakan 3 variabel yaitu motivasi kerja, keterlibatan kerja, serta kinerja karyawan, sementara peneliti melakukan penelitian yang berfokus khusus untuk mengukur keterlibatan kerja. Fenomena yang digunakan pada penelitian di atas adalah kinerja pegawai perusahaan, sementara peneliti mengambil fenomena rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap polisi lalu mengambil polisi sebagai subjek penelitian.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Karismasyah, Tata, dan Aldian (2021) dengan judul “Peran kecerdasan Emosi, OCB, Work Engagement Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Majenang”. Tujuan riset ini ialah untuk mencari tahu pengaruh kecerdasan, perilaku anggota organisasi, dan keterikatan kerja terhadap kinerja perawat. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode purposeful dengan respondem 115 orang. Subyek penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah Majenang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat, perilaku kewargaan organisasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja perawat, partisipasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat meliputi kinerja keperawatan dan kecerdasan emosional, organisasi kemasyarakatan, dan work engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi paling berpengaruh terhadap efisiensi kerja perawat di RSUD Majenang.

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada metode penelitian, jumlah variabel, serta fenomena yang diangkat. Penelitian diatas menggunakan metode penelitian kuantitatif, sementara peneliti menggunakan metode deskriptif. Penelitian di atas juga menggunakan 3 variabel bebas yaitu kecerdasan emosional, OCB, dan keterlibatan kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penelitian diatas mengangkat perawat pada RSUD Mejenang sebagai subjek penelitian sementara peneliti menggunakan subjek anggota kepolisian sebagai subjek penelitian.

Penelitian selanjutnya merupakan penelitian yang dilakukan oleh Faizan Mohsan (2012) dengan judul penelitian "*Impact of Job Rotation on Employee Motivation, Commitment and Job Involvement in Banking Sector*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, sejauh mana rotasi pekerjaan meningkatkan motivasi karyawan, komitmen dan keterlibatan kerja bekerja di sektor perbankan Pakistan dan di bank pada umumnya. Metodologi survei digunakan untuk penelitian ini. 285 tanggapan yang valid dihasilkan dari para banker bekerja di tujuh bank besar yang beroperasi di ibukota provinsi. Paket statistik untuk ilmu-ilmu sosial. (SPSS) 16 digunakan untuk menganalisis data melalui statistik deskriptif dan analisis korelasi.



Studi ini menemukan bahwa sebagian besar subjek telah menghabiskan rentang waktu yang cukup lama bekerja di sektor perbankan dan telah dirotasi dari waktu ke waktu sepanjang karier mereka. Ditemukan bahwa ketika karyawan dirotasi ke pekerjaan yang berbeda di berbagai departemen, mereka menjadi kurang termotivasi sedangkan lebih banyak berkomitmen dan terlibat dalam pekerjaannya masing-masing.

Perbedaan yang terdapat pada penelitian di atas dengan penelitian yang peneliti lakukan terdapat pada jumlah variabel dan fenomena penelitian. Meskipun penelitian di atas menggunakan variabel keterlibatan kerja, variabel tersebut tidak menjadi variabel tunggal karena penelitian di atas juga menggunakan variabel motivasi kerja dan komitment kerja, serta pengaruh rotasi kerja terhadap variabel-variabel tersebut. Subjek pada penelitian di atas merupakan karyawan, sementara subjek yang peneliti ambil merupakan anggota kepolisian.

Penelitian selanjutnya oleh Pudjiomo & Sahrah (2019) penelitian ini berjudul “Peran Suasana Organisasi dan Keterikatan Kerja Terhadap OCB Karyawan”. Riset berikut memiliki tujuan untuk melihat pengaruh organisasi dan work engagement terhadap OCB pegawai BPKAD di Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah. Subyek penelitian ini adalah pegawai BPKAD di Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 40 orang. Metode pengumpulan data menggunakan skala lingkungan organisasi, skala partisipasi kerja dan skala OCB. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap OCB. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa lingkungan organisasi dan keterlibatan kerja secara bersamaan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap COC.

Beberapa perbedaan ditemukan pada penelitian diatas dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, perbedaan terdapat pada Metode penelitian, jumlah variabel dan subjek penelitian. Pada penelitian di atas metode yang digunakan adalah metode kuantitatif sementara peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif. Pada penelitian diatas juga terdapat 2 variabel bebas yang digunakan yaitu iklim organisasi dan keterlibatan kerja, sementara peneliti hanya menggunakan keterlibatan kerja sebagai variabel terikat. Subjek yang digunakan penelitian di atas adalah pegawai BPKAD Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah, sementara peneliti menggunakan subjek anggota kepolisian dengan mengangkat fenomena menurunnya kinerja kepolisian selama beberapa tahun belakang.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Ravangard dkk. (2014) dengan judul penelitian “Keterlibatan profesional perawat dan ciri kepribadian mereka di rumah sakit pendidikan yang berafiliasi dengan Shiraz University of Medical Sciences”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat keterlibatan kerja perawat dan hubungannya dengan *personality thrait* mereka dalam rumah sakit pendidikan yang berafiliasi dengan Universitas Ilmu Kedokteran Shiraz pada tahun 2013. Penelitian ini merupakan studi terapan menggunakan metode *cross-sectional* dan analitis-deskriptif. Sampel dari 110 perawat ditentukan menggunakan metode pengambilan sampel multi-tahap termasuk pengambilan sampel klaster, pengambilan

sampel bertingkat sebanding dengan ukuran, dan pengambilan sampel acak sederhana. Data yang dibutuhkan dikumpulkan dengan menggunakan dua kuesioner yang mengukur keterlibatan kerja perawat dan ciri-ciri kepribadian mereka. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan software SPSS 16.0 berdasarkan uji statistik meliputi Kolmogorov-Smirnov (KS), ANOVA, uji-t sampel independen, koefisien korelasi Pearson, dan regresi linier berganda (metode bertahap). A  $P < 0,05$  dianggap signifikan secara statistik.

Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada variabel dan fenomena penelitian. Penelitian di atas menggunakan variabel keterlibatan kerja dan *personality thrait*, sementara peneliti berfokus dalam meneliti varbiabel keterlibatan kerja saj. Fenomena yang diambil oleh penelitian di atas adalah perawat dari rumah sakit, sementara peneliti mengambil fenoma kepercayaan masyarakat terhadap polisi dan menggunakan anggota polisi sebagai subjek penelitian.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Warapsari (2019) dengan judul “Peran Job Involvement dan Karakteristik Pekerjaan OCB Pegawai Bagian Produksi Pt. Campina Ice Cream Industry Surabaya”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membahas pengaruh tingkat partisipasi kerja dan sifat kerja terhadap COC staf produksi di PT. Industri es krim Surabaya Campina. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang mengukur konsep masalah dengan menggunakan variabel agar lebih mudah dipahami secara statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT sebanyak 80 orang. Industri Es Krim

Campina Surabaya. Sampling jenuh digunakan. Tingkat partisipasi kerja (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) adalah variabel bebas dalam penelitian ini, dan OCB (Y) adalah variabel terikat. Data primer dan sekunder adalah sumber data yang digunakan. Wawancara, angket, dan observasi digunakan untuk mengumpulkan data. Metode pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Namun, untuk analisis data, analisis regresi linier berganda digunakan menggunakan program SPSS 18.

Perbedaan penelitian Warapsari (2019) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat pada jumlah variabel dan subjek yang digunakan. Warapsari (2019) menggunakan 2 variabel bebas yaitu keterlibatan kerja dan karakteristik pekerjaan sementara peneliti hanya menggunakan keterlibatan kerja sebagai variabel terikatnya. Warapsari (2019) melakukan study khusus pada karyawan bagian produksi PT. Industri Es Krim Campina Surabaya sementara peneliti melakukan penelitian terhadap anggota aparat kepolisian.

Penelitian terakhir dilakukan oleh Lambert (2015) dengan judul penelitian "*The Association of Job Variables With Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Police Officers*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasi pada anggota polisi. *Ordinary least square (OLS) regression analysis* digunakan untuk menguji data survei dari 827 petugas polisi di distrik Sonipat dan Rohtak di Negara bagian Haryana di India menggunakan sampel acak sistematis. Temuan menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terkait dengan tiga dimensi dari komitmen organisasi.

Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terdapat pada jumlah variabel dan metode penelitian. Penelitian di atas menggunakan metode penelitian kuantitatif sementara peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif. Meskipun sama mengambil subjek anggota polisi, penelitian di atas menggunakan beberapa variabel yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja, serta komitmen organisasi, sementara peneliti melakukan penelitian yang berfokus khusus pada variabel keterlibatan kerja polisi.

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan oleh peneliti di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, baik dari segi topik, variabel maupun tentang metode penelitian yang digunakan. . Meskipun terdapat beberapa penelitian yang menggunakan metodologi yang, subjek atau variable yang sama, peneliti tidak menemukan penelitian yang menggunakan metode deskriptif untuk mengukur *Job involvement* secara khusus pada polisi, sehingga penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Adiwinata, I., & Sutanto, E. M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang. *Agora*, 2(1), 1–2.
- Agustina, T. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2), 100–109. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v1i2.42>
- Alfajri, O. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2), 516–523.
- Anlesinya, A., & Lamptey, Y. (2019). Leadership behaviors and organizational citizenship behavior: The mediating role of job involvement. *International Journal of Business*, 24(1), 74–95.
- Atiandina. (2021). Tren Evaluasi Masyarakat Terhadap Lembaga Negara. [populicenter.org](http://populicenter.org). diakses dari <https://populicenter.org/2021/05/08/tren-evaluasi-masyarakat-terhadap-lembaga-negara/>
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bass, B. M. *Organizationai Psychoiogy* (Boston: Allyn and Bacon, 1965)
- BBC. (2022). Penangkapan perwira polisi kasus narkoba di Karawang, ‘Kasus berulang, ada yang salah di internal Polri’. [Bbc.com](http://Bbc.com). diakses melalui <https://www.bbc.com/indonesia/articles/cw0pd1zpkz1o>
- Ben-Porat (1980). Job Involvement, Central Life Interest, And Job Satisfaction . *Psychological Reports*, 1980,46, 507-512.
- Chandrawaty, C., Widodo, W., & Introduction, I. (2020). An Empirical Effect of Grit on Task Performance: Mediating by Transformational Leadership and Job Involvement. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, XII(III), 2461–2470. <https://doi.org/10.37896/jxat12.04/977>

- Chen, M. (2019). The Impact of Expatriates' Cross-Cultural Adjustment on Work Stress and Job Involvement in the High-Tech Industry. *Frontiers in Psychology, 10*(October), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02228>
- CNN. (2022) Kapolres Nunukan Pukuli Anak Buah Gegara 'Zoom' Lelet. [cnn.com diakses melalui https://www.cnnindonesia.com/nasional/20211026080824-12-712315/kapolres-nunukan-pukuli-anak-buah-gegara-zoom-meeting-lemot](https://www.cnnindonesia.com/nasional/20211026080824-12-712315/kapolres-nunukan-pukuli-anak-buah-gegara-zoom-meeting-lemot)
- CNN. (2022). Viral Polisi Minta Rp600 Ribu di Tol Bocimi, Propam Turun Tangan. [cnn.com diakses melalui https://www.cnnindonesia.com/nasional/20220929123607-12-854210/viral-polisi-minta-rp600-ribu-di-tol-bocimi-propam-turun-tangan](https://www.cnnindonesia.com/nasional/20220929123607-12-854210/viral-polisi-minta-rp600-ribu-di-tol-bocimi-propam-turun-tangan)
- Craig, C. A., Allen, M. W., Reid, M. F., Riemenschneider, C. K., & Armstrong, D. J. (2013). The Impact of Career Mentoring and Psychosocial Mentoring on Affective Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover Intention. *Administration and Society, 45*(8), 949–973. <https://doi.org/10.1177/0095399712451885>
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement\*. *Eurasian Journal of Educational Research, 2020*(85), 205–224. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>
- Dzulfaroh. (2022). Survei Litbang Kompas: Citra Polisi Terus Menurun, Apa Penyebabnya?. [kompas.com diakses melalui https://www.kompas.com/tren/read/2022/07/04/170000665/survei-litbang-kompas--citra-polisi-terus-menurun-apa-penyebabnya-?page=all](https://www.kompas.com/tren/read/2022/07/04/170000665/survei-litbang-kompas--citra-polisi-terus-menurun-apa-penyebabnya-?page=all).
- Fadhilah. (2022). Polri Ungkap Motif dan Kronologi Polisi Tembak Polisi di Lampung. [Kompas.com diakses melalui https://www.kompas.tv/article/325489/polri-ungkap-motif-dan-kronologi-polisi-tembak-polisi-di-lampung](https://www.kompas.tv/article/325489/polri-ungkap-motif-dan-kronologi-polisi-tembak-polisi-di-lampung)
- Faizan Mohsan,. (2012). Impact of job rotation on employee motivation, commitment and job involvement in banking sector of Pakistan. *African Journal of Business Management, 6*(24), 7114–7119. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.1195>
- Faslah, R. (2010). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *Econosains Jurnal Online Ekonomi Dan Pendidikan, 8*(2), 146–151. <https://doi.org/10.21009/econosains.0082.06>
- Fiatry, D. (2006). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Citra Polri Dengan Keterlibatan Kerja Pada Anggota Polri Di Polres Wonosobo.*

- Fidelia, P. R. (2020). *Hubungan Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Keterlibatan Kerja Pada Perawat Kontrak Di Rsu X*. 2(1986), 212.
- Fitriadi, Y., Susanto, R., Irdam, & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*, 11, 448–453. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.446>
- Harumma. (2022). Arti Presisi, Slogan Polri Era Kapolri Jenderal Listyo Sigit Prabowo. *kompas.com*  
diakses melalui <https://nasional.kompas.com/read/2022/08/28/04030061/arti-presisi-slogan-polri-era-kapolri-jenderal-listyo-sigit-prabowo>.
- Indikator. (2022). Rilis Survei Nasional 28 April 2022. *indikator.co.id*  
diakses melalui <https://indikator.co.id/rilis-survei-nasional-28-april-2022/>
- Irawan, D. N., Widiana, M. E., & Iman, N. (2017). Pengaruh Pengawasan, Keterlibatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Assa Land Marvell City Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 1–15.
- Journal, P., & Volume, M. H. (2020). *Saviera, B. dan Juniarty, A. Psychology Journal of Mental Health Volume 2, Nomor 1, Tahun 2020*  
<http://pjmh.ejournal.unsri.ac.id/>. 2, 61–72.
- Kakinsale, A., Tumbel, A., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 900–911.
- Kalleberg, A. L., & Marsden, P. V. (2019). Work Values in the United States: Age, Period, and Generational Differences. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), 43–59.  
<https://doi.org/10.1177/0002716218822291>
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341–349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Kompas. (2022). Ferdy Sambo ditetapkan sebagai tersangka "Obstruction of Justice" atas kasus pembunuhan Brigadir J. *Kompas.com*  
diakses melalui <https://nasional.kompas.com/read/2022/09/01/19445271/ferdy-sambo-ditetapkan-sebagai-tersangka-obstruction-of-justice-di-kasus>
- Kompas. (2022) Saat Jendral Bintang Dua Terjerat Kasus Narkoba. *Kompas.com*  
diakses melalui <https://nasional.kompas.com/read/2022/10/15/07472111/saat-jenderal-polisi-bintang-dua-terlibat-dugaan-peredaran-narkoba>



- Kompas. (2022). Viral, Polisi Pinrang Pupkuli Perempuan : Pelaku Ditahan, Kasus Berujung Damai. *kompas.com*  
diakses melalui <https://www.kompas.tv/article/329514/viral-polisi-pinrang-pukul-perempuan-pelaku-ditahan-kasus-berakhir-damai>
- Kontras. (2022). Laporan Hari Bhayangkara KontraS 2022 “Persisi: Perbaiki Palsu Institusi Polisi”. *kontras.org*  
diakses melalui <https://kontras.org/2022/06/30/laporan-hari-bhayangkara-kontras-2022-persisi-perbaiki-palsu-institusi-polisi-2/>
- Kusnandar. (2022). Akibat Kasus Ferdi Sambo, Tingkat Kepercayaan Masyarakat Terhadap Kepolisian Menurun. *katadata.co.id*  
diakses melalui <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/08/26/akibat-kasus-ferdi-sambo-tingkat-kepercayaan-masyarakat-terhadap-kepolisian-menurun>
- Kusnandar. (2022). Ini Angka Pelanggaran Anggota Polri 2021. *katadata.co.id*.  
diakses dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/08/11/ini-angka-pelanggaran-anggota-polri-2021>
- Kusuma, H., Intelijen, D., Polisi, K., Bengkulu, D., Anitasari, M., Kusuma, H., Anitasari, M., Intelijen, D., Polisi, K., & Bengkulu, D. (n.d.). *Analisis Kepuasan Masyarakat Atas Kualitas Pelayanan*. 184–196.
- Kuswandi. (2022). 3 Polisi Dipecat karena Berbuat Asusila Hingga Bolos Kerja. *Jawapos.com*  
diakses melalui <https://www.jawapos.com/jpg-today/08/08/2022/3-polisi-dipecat-karena-berbuat-asusila-hingga-bolos-kerja/>
- Lambert, E. G., Qureshi, H., & Frank, J. (2021). The good life: Exploring the effects job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment on the life satisfaction of police officers. *International Journal of Police Science and Management*, 23(3), 279–292. <https://doi.org/10.1177/14613557211016494>
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Hogan, N. L., Klahm, C., Smith, B., & Frank, J. (2015). The Association of Job Variables With Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Indian Police Officers. *International Criminal Justice Review*, 25(2), 194–213.  
<https://doi.org/10.1177/1057567715580985>
- Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970). *Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation*. *Journal of Applied Psychology*, 54(4), 305–312. <https://doi.org/10.1037/h0029692>
- Lestari. (2023). Hubungan Konsep Diri Dengan Performansi Kerja Pada Polisi Di Polres Samosir 44(2), 8–10.

- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). *The definition and measurement of job involvement*. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24–33.  
<https://doi.org/10.1037/h0021692>
- Magesh, R. (2016). Difference between Employees Marital Status and Performance Level in IT Industry. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*, 2(6), 1173–1176.  
<https://www.onlinejournal.in/IJIRV2I6/221.pdf%0Ahttp://www.onlinejournal.in>
- Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.  
<https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- MetroTV. (2022). Viral oknum polisi pukuli warga hingga terkapar di Deli Serdang. [metrotv.com](https://www.metrotv.com)  
 diakses melalui <https://www.metrotvnews.com/play/bzGCpYxx-viral-oknum-polisi-pukul-warga-hingga-terkapar-di-deli-serdang>
- Mitchell, V. F., Baba, V., & Epps, T. (2005). On the Relationship Between Job Involvement and Central Life Interest. *Relations Industrielles*, 30(2), 166–180.  
<https://doi.org/10.7202/028604ar>
- Mubin, N., Setyaningrum, R. P., & Rezeki, F. (2022). Revealing the role of job involvement and employee loyalty as mediation variables. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy (2687-2293)*, 4(3), 23–36.  
<https://doi.org/10.36096/ijbes.v4i3.349>
- Mulyasantosa, N. (2020). Representasi Peran Polri Dalam Persepsi Khalayak. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(2), 75.  
[http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/ilmu\\_komunikasi/article/view/309](http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/ilmu_komunikasi/article/view/309)
- Mustajhab. (2022). Jumlah Polisi di Indonesia sebanyak 436.432 Orang pada 2022. [Dataindonesia.id](https://dataindonesia.id)  
 Diakses melalui [Dataindonesia.id/ragam/detail/jumlah-polisi-di-indonesia-sebanyak-436432-orang-pada-2022](https://dataindonesia.id/ragam/detail/jumlah-polisi-di-indonesia-sebanyak-436432-orang-pada-2022).
- Narosaputra, D. A. N. (2022). Pentingnya Kepemimpinan Transformasional Dalam Keterlibatan Kerja. *Psikodinamika - Jurnal Literasi Psikologi*, 2(1), 56–63.  
<https://doi.org/10.36636/psikodinamika.v2i1.1243>
- Nurhasanah, S. L. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau dari Beban Kerja dan Dukungan Sosial Pada Polisi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(3), 594. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i3.6512>
- Oskandar. (2022). Kapolda Sebut Jumlah Personel Polda Sumsel 14.100 Orang. [beritapagi.co.id](https://beritapagi.co.id)

diakses melalui <https://beritapagi.co.id/2021/10/26/kapolda-sebut-jumlah-personel-polda-sumsel-14-100-orang.htm>

- Pane, E. R., & Wijaya, M. (2021). Pelatihan dan keterlibatan kerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 104–116. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.452>
- Qureshi, H., Lambert, E. G., & Frank, J. (2019). The relationship between stressors and police job involvement. *International Journal of Police Science and Management*, 21(1), 48–61. <https://doi.org/10.1177/1461355719832621>
- Rabinowitz, S., & Hall, D. T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84(2), 265–288. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.84.2.265>
- Rasyid, A., & Sofyan, A. (2019). Pengaruh Komitmen Afektif, Kognitif dan Normatif terhadap Kinerja Polisi pada Polres Serui. *The Journal of Bussines and Management Research*, 2(2614–4190), 1–10.
- Ravangard, R., Mohamadi, Z., Sajjadnia, Z., & Ghanavatinejad, Z. (2014). Nurses' Job Involvement and Their Personality Traits in Teaching Hospitals Affiliated to Shiraz University of Medical Sciences, 2013. *Health Scope*, 3(1), 1–5. <https://doi.org/10.17795/jhealthscope-15096>
- Rizwan, R., Musnadi, S., & Faisal, F. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 78–87.
- Saleh, S. D., & Hosek, J. (1976). Job Involvement: Concepts and Measurements. *Academy of Management Journal*, 19(2), 213–224. <https://doi.org/10.2307/255773>
- Saputra, A. (2021). *Tingkat Kepercayaan Masyarakat Terhadap Kinerja Polri Tahun 2020*. 1–29.
- Saputra, A., Sutrasno, D., & Setiawan, W. (2022). *Tingkat Kepercayaan Masyarakat terhadap Kinerja Polri Tahun 2021*. *April*, 23–34.
- Savierra. (2020). Keterlibatan Kerja Dan Konflik Peran Ganda Pada Polisi Wanita, A. *Psychology Journal of Mental Health Volume 2, Nomor 1, Tahun 2020* <http://pjmh.ejournal.unsri.ac.id/>. 2, 61–72.
- Sebayang, J., Sembiring I., (2017). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia Pendidikan

- Kimia PPs UNM, 1(1), 91–99.
- Simbursumatera. (2022). Tingkat kepercayaan publik, lindungi dan layani masyarakat. simbursumatera.com diakses melalui <https://simbursumatera.com/?p=31323>
- Suciono, D. E., Andjarwati, T., & Sumiati. (2022). The Influence of Transformational Leadership, Job Characteristics, Job Involvement, on Employee Performance through Work Engagement at PT. Virama Karya (Persero) East Java Branch. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 06(08), 54–76. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2022.6805>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Alfabeta.
- Sulastryani. (2021). *Analisis Yuridis Peran Polri Dalam Pencegahan Tindak Pidana Hoaks Di Kota Palopo | Jurnal Pendidikan Jurnal Andi Djemma | Jurnal Pendidikan*. 4, 25–35.
- Suwondo, D. (2020). Analisis Tingkat Kepercayaan Masyarakat Terhadap Kinerja Polri. *Jurnal Litbang Polri*, 23(2), 36–53. <https://doi.org/10.46976/litbangpolri.v23i2.103>
- Taghipour, A., & Dejban, R. (2013). Job Performance: Mediate Mechanism of Work Motivation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 1601–1605. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.796>
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i2.1278>
- Wahyurudhanto Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian -PTIK Jl Tirtayasa Raya, A., Baru, K., & Selatan, J. (2018). Kepuasan Masyarakat terhadap Kinerja Polri 1. *Jurnal Ilmu Kepolisian* |, 12.
- Warapsari, E. B. (2019). Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan bagian produksi PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 1137–1144.
- Widana, W., & Muliani, P. L. (2020). Uji Persyaratan Analisis. In *Klik Media*.
- Yoshimura, A. (1996). A review and proposal of job involvement. *Keio Business Review*, 33: 175-184.