

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan

Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan merupakan badan pelaksana tugas pokok dibawah Kapolda. Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan bertanggung jawab untuk menjalankan kegiatan Turjawali, bantuan satwa, pengendalian massa serta mengamankan demonstrasi. Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan menjalankan fungsinya dalam menyelenggarakan tugas, yakni:

- a. Pengembangan sistem dan metode serta penyusunan peraturan teknis pelaksanaan tugas Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan
- b. Pemantauan, supervisi staf, pemberian arahan dalam rangka sosialisasi dan asistensi guna menjamin terlaksananya penyelenggaraan tugas Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan
- c. Pemberian bimbingan, arahan dan pelatihan teknis dalam pelaksanaan tugas di lingkungan Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan
- d. Perencanaan kebutuhan personal, peraturan materiil khusus Samapta serta pendistribusiannya, perencanaan kebutuhan anggaran dan pengajuan usulan, saran, pertimbangan penempatan, atau pembinaan karir personel Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan

- e. Penyiapan kekuatan personel dan peralatan untuk kepentingan tugas Turjawali, pengamanan unjuk rasa, pengendalian massa, negosiator, serta SAR (*search and rescue*)
- f. Pembinaan teknis pemeliharaan ketertiban umum berupa penegakkan hukum tindak pidana ringan dan TPTKP
- g. Pemeliharaan, pelatihan, dan penggunaan satwa dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pemeliharaan keamanan dan ketertiban
- h. Pengumpulan dan pengolahan data, serta penyajian informasi dan dokumentasi kegiatan program Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan.

Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan dipimpin oleh Direktur Samapta yang bertanggung jawab kepada Kapolda serta menjalankan tugas pokok di bawah pimpinan Wakapolda. Kata Sabhara diganti dengan Samapta tidak berdasarkan Skep Khusus tetapi dari munculnya Keputusan Kapolri No. Pol.: Kep/53/X/2002 Tanggal 17 Oktober 2002 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Satuan-satuan Organisasi pada Tingkat Mabes Polri dan Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep/54/X/2002 Tanggal 17 Oktober 2002 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Satuan-satuan Organisasi Polri Pada Tingkat Kewilayahan, pada keputusan tersebut kata Sabhara dihilangkan dan diganti dengan Samapta.

Kata Samapta merupakan kependekan Samapta Bhayangkara, yang artinya:

- a. Samapta: Keadaan siap siaga, siap sedia dari waspada

- b. Bhayangkara: Istilah Bhayangkara, nama pasukan pengawal Kerajaan Majapahit yang dipimpin oleh Mahapatih Gajah Mada yakni “Bhayangkari”, yang artinya ialah Pengawal/Penjaga Kerajaan.

Dalam pelaksanaan tugas Direktur Samapta dibantu oleh Wadir (Wakil Direktur) Samapta yang bertanggung jawab terhadap Direktorat Samapta. Direktorat Samapta terdiri dari lima Sub Satker (Satuan Kerja), yakni:

- a. Subbagian Perencanaan dan Administrasi (Subbagrenmin)
- b. Bagian Pembinaan Operasional (Bagbinopsnal)
- c. SubDirektorat Penugasan Umum (SubDirektoratgasum)
- d. SubDirektorat Pengendalian Massa (SubDirektoratdalmass)
- e. Unit Satwa¹

2. Visi Misi Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan

a. Visi

Terwujudnya Direktorat Samapta yang profesional, terpercaya, unggul, berkepribadian dalam rangka menciptakan keamanan serta ketertiban masyarakat untuk mendukung terciptanya Banjarmasin yang dilandasi semangat gotong-royong.

¹Direktorat Samapta, "Profil Korps Sabhara", diakses pada 20 Agustus 2022 <https://samapta.kalsel.polri.go.id/profil_samaptakalsel/>.

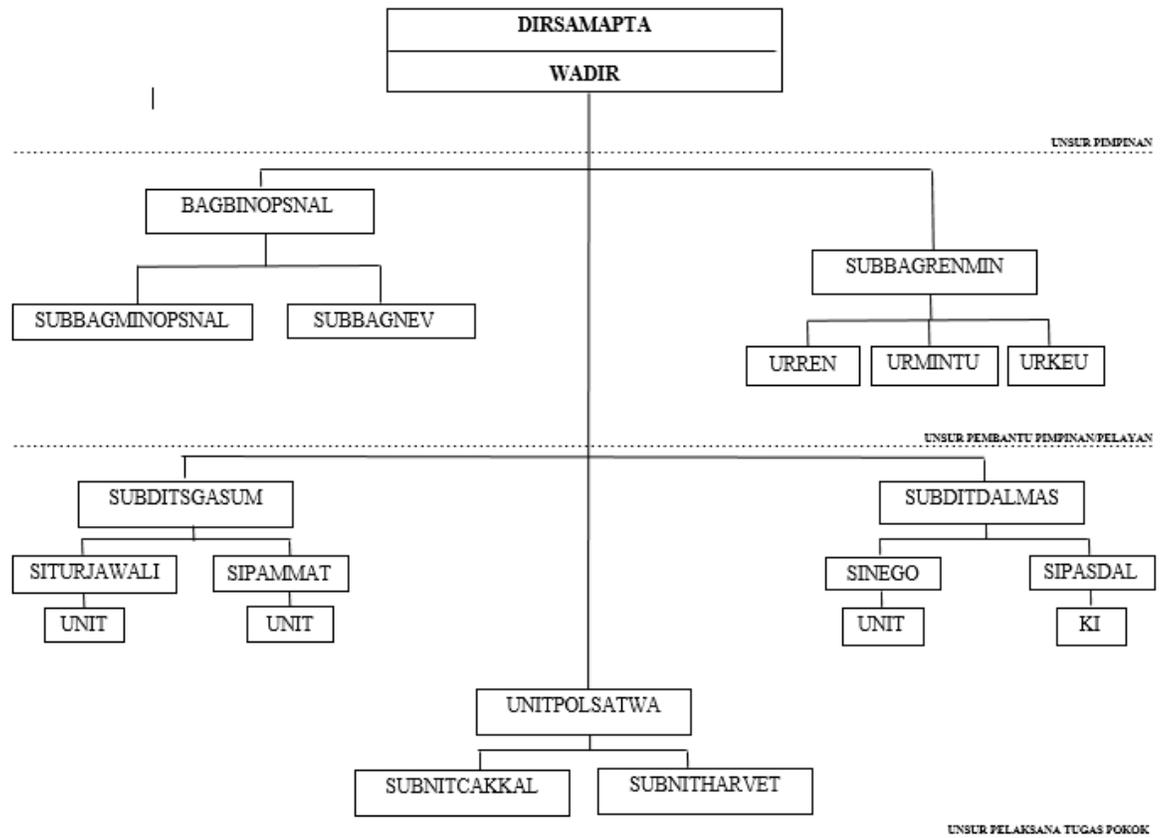
b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pengayoman, perlindungan serta pelayanan kepada masyarakat melewati kegiatan pre-emptif dan preventif untuk mewujudkan keamanan serta ketertiban setiap saat.
- 2) Meningkatkan kualitas personel Direktorat Samapta yang profesional, unggul, kompeten dan berkepribadian dengan melakukan latihan peningkatan kemampuan serta latihan fungsi teknis Samapta.
- 3) Menyelenggarakan pengadaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja Direktorat Samapta.
- 4) Menyelenggarakan pengamanan kegiatan masyarakat serta pengamanan unjuk rasa.
- 5) Melaksanakan kegiatan pertolongan serta pencarian korban bencana dan pemantauan daerah rawan bencana.
- 6) Menyelenggarakan kegiatan patroli berkelanjutan untuk menjaga keamanan kawasan Banjarmasin sebagai kota pelajar, kota perjuangan, kota budaya, kota wisata dan kota seribu sungai.
- 7) Mendukung kebijakan pimpinan dalam rangka mewujudkan Banjarmasin dilandasi semangat gotong royong.²

²Direktorat Samapta, "Profil Samapta Polda Kalsel", diakses pada tanggal 20 Agustus 2022 <<https://samapta.kalsel.polri.go.id/2020/09/visi-dan-misi/>>.

3. Struktur Organisasi Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan

Tabel 4.1 Struktur Organisasi



B. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

a. Skala Komitmen Organisasi

Pengujian validitas adalah sebuah instrumen pengukuran yang dapat menunjukkan taraf valid tidaknya ataupun tepat tidaknya sebuah alat ukur penelitian. Dalam hal ini peneliti memakai skala yang diadopsi dari penelitian Amirrudin Aziz.

Dibawah ini merupakan koefisien korelasi menggunakan penghitungan *pearson product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi

X : jumlah skor butir

Y : jumlah skor total

N : jumlah sampel.

Adapun guna mengetahui valid tidaknya instrumen pengukuran oleh karena itu menggunakan rumus *product moment pearson*, dengan nilai r tabel signifikan 5%. Jika r tabel < r hitung, sehingga item dinyatakan valid.³ Adapun hasil uji validitas dari skala komitmen organisasi yang diadopsi dari penelitian Amirrudin Aziz adalah:

³Nur Ajib Asriyanto, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang" (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2013), 53.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dari skala yang diadopsi dari Amiruddin Aziz berikut hasil validitasnya:

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Tidak Gugur	Gugur	
<i>Affective Commitment</i>	Adanya ikatan emosional terhadap organisasinya	1, 9, 20, 8, 21	13	6
	Merasa cocok dengan pekerjaan	2, 7, 10, 19, 22	14	6
	Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi	3, 6, 11, 15, 18	-	5
	Keinginan kuat untuk tetap berada di organisasi karena keinginan sendiri	4, 5, 12, 16, 17, 23	-	6
<i>Continuance Commitment</i>	Bertahan karena membutuhkan	24, 33, 34	26, 29, 30	6
	Merasa rugi jika meninggalkan organisasi	25, 27, 28, 32	31	5
<i>Normative Commitment</i>	Adanya kesadaran sendiri	35, 40, 43, 44	49	5
	Tanggung jawab terhadap organisasi	36, 42, 48, 39, 45, 50	-	6
	Sikap loyal terhadap organisasi	37, 41, 47, 46	38	5
		42	8	50

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Alat ukur dikatakan reliabel jika jawaban dari alat ukur tersebut

konsisten dari waktu ke waktu.⁴ Adapun untuk penelitian ini, peneliti menghitung uji reliabilitas dengan teknik *Alpha Cronbach* dengan dibantu memakai *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 25*. Jika *Alpha Cronbach* $> 0,60$ artinya instrumen dianggap reliabel, sebagaimana hasil diketahui dibawah ini:

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Realibility Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,545	42

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah:

- a. Jika nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$ maka alat ukur atau kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Jika nilai *Alpha Cronbach* $< 0,60$ maka alat ukur atau kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.⁵

Diketahui data *Alpha Cronbach* yang didapat peneliti adalah sebesar 0,545 dan dengan besaran N (jumlah aitem) sebesar 42 aitem. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas tersebut maka dinyatakan bahwa alat ukur atau kuesionernya reliabel dengan nilai *Alpha Cronbach* $> 0, 60$.

⁴Ristya Widi E, 'Uji Validitas Dan Reliabilitas Dalam Penelitian Epidemiologi Kedokteran Gigi', *Stomatognatic*, Vol. 8, No. 1, 2011, 31.

⁵V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014), 193.

C. Hasil Analisis dan Interpretasi Data

1. Deskripsi Tingkat Komitmen Organisasi

Penelitian ini mengkategorisasikan tingkat komitmen organisasi dalam tiga kategori, yaitu: tinggi, sedang, rendah. Guna mengetahui tingkat komitmen organisasi Bintara Polri angkatan 46 tahun 2021 di Direktorat Samapta Polda Kalsel digunakannya kategorisasi untuk mengetahui nilai *mean* dan standar deviasi menggunakan rumus:

$$X_{\min} = 1 \cdot 42 = 42$$

$$X_{\max} = 4 \cdot 42 = 168$$

$$\text{Range} = X_{\max} - X_{\min}$$

$$168 - 42 = 126$$

$$\text{Mean} = (X_{\max} + X_{\min}) : 2$$

$$168 + 42 : 2 = 105$$

$$\text{SD} = \text{Range} : 6$$

$$126 : 6 = 21$$

Keterangan:

M = Mean

SD = Standar Deviasi

Imax = Skor aitem terbesar

Imin = Skor aitem terkecil

Setelah diketahui nilai mean dan standar deviasi maka peneliti membuat kriteria kategorisasi berdasarkan pedoman yang sudah ada dengan rumus kategorisasi sebagai berikut.⁶

Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD < X \leq M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \geq X$

Rendah : $X < M - 1SD$

$$X < 189 - 21$$

$$X < 168$$

Sedang : $M - 1SD < X \leq M + SD$

$$189 - 21 < X \leq 189 + 21$$

$$168 < X \leq 210$$

Tinggi : $M + 1SD \geq X$

$$189 + 21 \geq X$$

$$210 \geq X$$

⁶Ahmad Saifuddin, *Penyusunan Skala Psikologi Edisi Pertama* (Jakarta: Prenada Media Group, 2020), 229.

a. Frekuensi

Tabel 4.4 Distribusi Tingkat Komitmen Organisasi

Kategorisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	30	17,0	17,0	17,0
	Sedang	146	83,0	83,0	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel kategorisasi komitmen organisasi diketahui bahwa subjek tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi atau sebesar 0, tingkat komitmen rendah sebanyak 30 subjek dan tingkat komitmen sedang sebanyak 146. Berikut diagramnya:

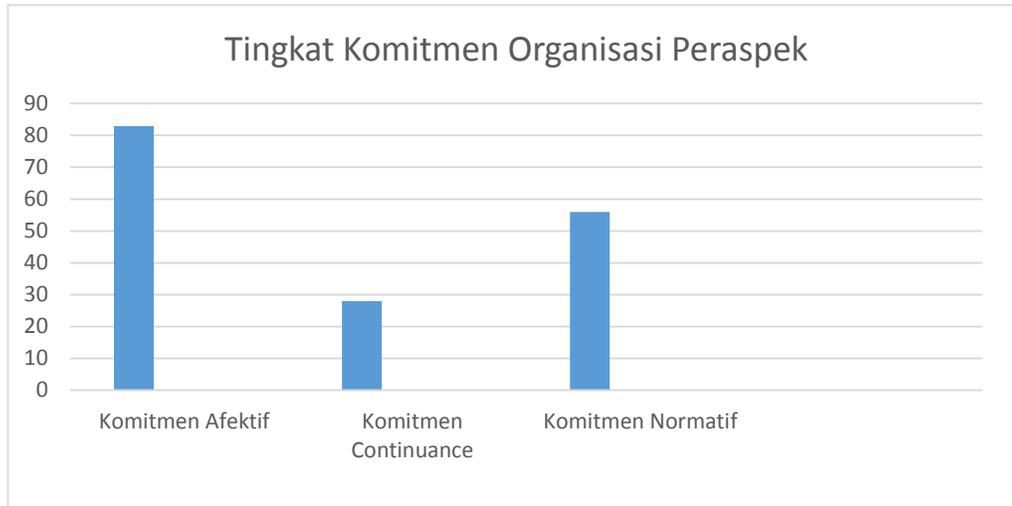
Diagram 4.1 Tingkat Komitmen Organisasi



Tabel 4.5 Distribusi Tingkat Komitmen Organisasi Peraspek**Descriptive Statistic**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen_Afektif	176	72	84	82,95	2,461
Komitmen_Continuance	176	28	28	28,00	,000
Komitmen_Normatif	176	53	56	55,95	,389
Valid N (listwise)	176				

Diketahui untuk komitmen afektif bahwa N= jumlah subjek sebanyak 176, nilai minimum atau nilai terkecil dari hasil skor total subjek, skor terkecilnya adalah 72 dan nilai maximum terbesar dari hasil skor total subjek adalah 84, dengan mean atau rata-rata subjek dengan komitmen afektif sebanyak 82,95. Diketahui untuk komitmen *continuance* bahwa N= Jumlah subjek sebanyak 176, nilai minimum atau nilai terkecil dari hasil skor total subjek adalah 28 dan nilai maximum atau nilai tertinggi dari skor total subjek adalah 28, dengan mean atau rata-rata subjek yang berkomitmen *continuance* 28,00. Diketahui untuk komitmen normatif bahwa N=jumlah subjek sebanyak 176, nilai minimum atau nilai terkecil dari hasil skor total subjek adalah 53 dan nilai maximum atau nilai tertinggi dari skor total subjek adalah 56, dengan mean atau rata-rata subjek yang berkomitmen normatif 55,95. Berikut diagramnya.

Diagram 4.2 Tingkat Komitmen Organisasi**D. Pembahasan**

Pada penelitian ini sesuai hasil data yang didapatkan maka menunjukkan data bahwa tingkat komitmen Bintara Polri angkatan 46 tahun 2021 memiliki komitmen sedang. Dapat dilihat dari skor yang diperoleh 146 Bintara Polri angkatan 46 dinyatakan memiliki komitmen yang sedang atau sebesar 83%, 30 orang memiliki komitmen rendah sebanyak 30 orang atau sebesar 17% dan dinyatakan bahwa Bintara Polri tidak memiliki komitmen yang tinggi atau sebesar 0%.

Tingkat komitmen organisasi Bintara Polri angkatan 46 tahun 2021 Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan mayoritas memiliki tingkat komitmen yang sedang sebesar 83% sebanyak 146 anggota Bintara Polri. Artinya anggota Bintara Polri angkatan 46 tahun 2021 Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan, mempunyai keraguan terhadap tujuan organisasi dan keraguan inilah yang memicu perilaku negatif anggota seperti perilaku yang melanggar atura organisasi, meskipun tidak terlalu

merugikan organisasi. Anggota dengan komitmen sedang terkadang ia melakukan perilaku-perilaku menyimpang, seperti telat, meninggalkan tempat jaga, dan kurang melayani. Anggota yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah pada anggota Bintara Polri angkatan 46 tahun 2021 di Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan sebesar 17% atau sebanyak 30 orang yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah. Artinya bahwa anggota yang memiliki tingkat komitmen rendah akan menghambat tercapai tujuan serta sasaran satuan dengan melakukan pelanggaran atau tindakan negatif yang membuat rusak nama organisasi.⁷ Orang dengan komitmen rendah memiliki kepedulian rendah juga, dan bisa terlihat dari, tidak disiplin dalam bekerja, moril dan semangat kerja yang rendah, bersikap acuh tak acuh dalam perkembangan organisasi, bekerja asal jadi dan tidak mementingkan mutu, merasa tidak apa-apa bila ada hal yang dapat merugikan organisasi dan cenderung merugikan organisasi.⁸ Sebagaimana dalam penelitian Wan Li Kuean anggota yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi tingkat untuk keluar dari organisasinya akan rendah.⁹ Komitmen peraspek yang dimiliki Bintara Polri angkatan 46 tahun 2021 di Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan memiliki komitmen afektif yang tinggi dibanding dengan dimensi lainnya yaitu dengan rata-rata sebesar 82,95 hal ini menunjukkan bahwa mereka yang memiliki komitmen afektif yang tinggi ia memiliki

⁷Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek* (Bandung: Rajagrafindo persada, 2013), 246.

⁸I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 135-136.

⁹Pande Aditya Jaya Kusuma Putra, "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Jayakarta Balindo", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 2, 2018, 577.

perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya kemudian peneliti menganalisis lebih dalam lagi mengapa Bintara Polri memiliki komitmen afektif yang tinggi apakah adanya penerapan Tribrata dan Catur Prasetya dalam kehidupannya. Adapun nilai-nilai Tribrata adalah kami Polisi Indonesia: Berbakti kepada nusa dan bangsa dengan penuh ketakwaan terhadap Tuhan yang Maha Esa, Menjunjung tinggi kebenaran, keadilan, dan kemanusiaan dalam menegakkan hukum negara kesatuan republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Senantiasa melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat dengan keiklasan untuk mewujudkan keamanan dan ketertiban. Sedangkan bunyi nilai-nilai Catur Prasetya adalah, sebagai insan Bhayangkara, kehormatan saya adalah berkorban demi masyarakat, bangsa dan negara untuk: Meniadakan segala bentuk gangguan keamanan, menjaga keselamatan jiwa raga, harta benda, dan hak asasi manusia, menjamin kepastian berdasarkan hukum, memelihara perasaan tentram dan damai.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti ditemukannya adanya penerapan nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya ketika ditanya “apakah seorang Polisi mengamalkan atau menerapkan nilai-nilai dalam Tribrata dan Catur Prasetya dalam kehidupan seorang anggota Polri?” subjek menjawab:

“Kalo mengamalkannya kami ada pegangan Tribrata itu pengamalan atau penerapan pedoman hidup sedangkan Catur Prasetya adalah pedoman dalam bertugas dan dua prinsip itu tidak bisa dipisah. Contoh dalam penerapan Tribrata dan Catur Prasetya di lapangan bisa kita lihat waktu pandemi Covid-19 kemarin, Polri termasuk garda terdepan baik dalam pencegahan maupun penanggannya serta program percepatan vaksinasi. Contoh lainnya adalah, aku kemarin ditugaskan pengamanan Porprov di Kandungan. Meskipun penanggung jawab utamanya dalam kegiatan tersebut adalah Kepala Satpol PP, tapi jika dilihat dalam lapangan yang paling proaktif adalah salah satunya Polri yang paling siapantisipasi kerawanan-

kerawanannya, karena apa? Karena ya tadi harus ada jiwa Tribrata dan Catur Prasetya.¹⁰”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa mengapa anggota Bintara Polri angkatan 46 Tahun 2021 di Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan memiliki komitmen afektif yang tinggi adalah karena adanya ikatan emosional dan keyakinan mengenai nilai-nilai yang ada di organisasinya karena mereka menerapkan nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya dengan komitmen afektif yang tinggi memberikan dampak positif yaitu loyalitas pada organisasinya, membantu tujuan dan nilai organisasi tercapai.¹¹

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan serta diusahakan berdasarkan prosedur ilmiah yang telah ditentukan, namun masih mempunyai keterbatasan dalam penelitian yaitu pada proses olah data karena faktor adanya doktrin yang diberikan kepada Bintara Polri angkatan 46 tahun 2021 ketika masa pendidikan di SPN (Sekolah Kepolisian Negara) Banjarbaru, cara untuk mengisi kuesioner bentuk skala *likert*, mereka didoktrin untuk hanya menjawab sangat setuju atau sangat tidak setuju, atau subjek tidak menjawab sesuai dengan kondisi sebenarnya.

¹⁰M, Anggota Polri Direktorat Sampata Polda Kalimantan Selatan, 18 November 2022.

¹¹N. J. Allen dan J. P. Meyyer, ‘*The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative to The Organization*’, *Journal of Occupational Psychologist*, Vol. 63, 1990, 2.