

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Prososial

Perilaku prososial adalah suatu tindakan menolong yang dapat menguntungkan orang lain tanpa harus memberikan suatu keuntungan langsung pada orang yang melakukan tindakan tersebut dan mungkin bahkan melibatkan suatu resiko bagi orang yang menolong Baron dan Byrne dalam Setyawan *et al.*, (2016). Menurut Shaffer dalam Tartila & Aulia (2021) tindakan yang memberikan keuntungan bagi orang lain seperti berbagi dengan orang lain yang mendatangkan keuntungan bagi orang tersebut dibanding dengan dirinya sendiri, menghibur atau menolong orang lain untuk mencapai tujuannya atau bahkan membuat orang lain senang dengan memuji perilaku mereka atau prestasi disebut perilaku prososial.

Perilaku prososial merupakan aspek umum dan penting dari kehidupan sosial sehari-hari, perilaku ini merupakan sebuah tindakan yang dimaksudkan untuk membantu orang lain yang membutuhkan Abdullahi & Kumar (2016). Menurut Bashori, (2017) perilaku prososial adalah perilaku yang dapat memberikan manfaat kepada orang lain dengan membantu meringankan beban fisik maupun psikologis secara sukarela. Perilaku prososial bisa menjadi pendorong seseorang untuk dapat melakukan kebaikan agar diterima oleh lingkungan masyarakat sekitar.

Berdasarkan beberapa pemamparan menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa perilaku prososial merupakan salah satu bentuk perilaku atau

tindakan yang dilakukan untuk membantu orang lain dengan sukarela tanpa meminta imbalan dan mempedulikan motif untuk menolong seperti membantu orang-orang yang sedang terkena bencana alam, berdonasi untuk anak yatim, menghibur orang yang sedang bersedih, dan lain sebagainya.

2.1.1. Aspek-aspek perilaku prososial

Aspek-aspek perilaku prososial yang dinyatakan oleh Musenn., dkk dalam Gusti & Margaretha (2010) adalah sebagai berikut.

1. Berbagi (*sharing*)

Adanya ketersediaan individu untuk berbagi perasaan dengan orang lain baik dalam suasana suka maupun duka

2. Kerjasama (*cooperation*)

Kesediaan diri untuk bekerja sama dengan pihak lain demi tercapainya suatu tujuan bersama yang saling menguntungkan, saling memberi, saling menolong, dan saling menyenangkan.

3. Menolong (*helping*)

Kesediaan untuk berbuat baik kepada orang lain yang sedang dalam kesulitan, dalam bentuk menawarkan bantuan dan pertolongan yang dapat menunjang kegiatan orang lain.

4. Bertindak jujur (*honesty*)

Kesediaan untuk hadir, berkata, dan bersikap apa adanya serta menunjukkan keadaan yang tulus ikhlas.

5. Berderma (*generosity*)

Kesediaan untuk memberikan secara sukarela sebagian apa yang dimiliki kepada orang yang lebih membutuhkan.

Tipe perilaku prososial berdasarkan teori Carlo & Randall (2002) menjelaskan bahwa terdapat 6 aspek perilaku prososial yaitu:

1. *Altruistic prosocial behavior*

Altruistic prosocial behavior merupakan motivasi membantu seseorang yang berhubungan dengan kesejahteraan orang tersebut, seringkali menghasilkan respon-respon simpati dan diinternalisasikan ke dalam norma atau prinsip yang tentang dengan membantu orang lain.

2. *Compliant prosocial behavior*

Compliant prosocial behavior merupakan sikap membantu orang lain karena diminta pertolongan baik secara verbal maupun nonverbal.

3. *Emotional prosocial behavior*

Emotional prosocial behavior membantu seseorang yang disebabkan munculnya perasaan emosi pada situasi yang terjadi. Tindakan menolong akan diberikan kepada seseorang yang memiliki ekspresi rasa membutuhkan pertolongan.

4. *Public prosocial behavior*

Public prosocial behavior merupakan perilaku menolong seseorang yang dilakukan di depan orang banyak, dengan tujuan untuk memperoleh pengakuan dan rasa hormat dari orang lain serta meningkatkan harga diri.

5. *Anonymous prosocial behavior*

Anonymous prosocial behavior adalah perilaku menolong seseorang tanpa sepengetahuan orang yang ditolong.

6. *Dire prosocial behavior*

Dire prosocial behavior merupakan tindakan menolong seseorang yang sedang dalam keadaan darurat.

Berdasarkan pendapat para ahli yang di atas mengenai aspek-aspek perilaku prososial, aspek perilaku prososial dari Carlo & Randall (2002) sudah cukup mewakili dari seluruh teori faktor yang ada. Adapun aspek perilaku prososial diantaranya *altruism, compliant, emotional, public, anonymous* dan *dire*.

2.1.2. **Faktor-faktor perilaku prososial**

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku prososial menurut Staub dalam Sukma *et al.*, (2014) menyatakan bahwa sebagai berikut:

1. *Self-gain*

Self-gain merupakan suatu yang diharapkan individu untuk mendapatkan sebuah pengakuan dan tidak ingin dikucilkan oleh orang lain maupun lingkungan sekitar.

2. *Personal values and norms*

Nilai-nilai dan norma sosial yang berkaitan dengan tindakan prososial seperti adanya keinginan untuk bertanggung jawab dan bertindak sesuai dengan norma dan nilai yang berlaku di lingkungan sosial.

3. *Empathy*

Empati adalah suatu kemampuan untuk ikut merasakan pengalaman dan perasaan orang lain yang merupakan suatu rasa kepedulian yang tinggi terhadap orang lain

Selain itu, Baron dan Byrne dalam Wulandari & Satiningsih, (2018) juga menyatakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku prososial, antara lain sebagai berikut:

1. Faktor situasional

Reward, tempat tinggal, norma dan kondisi lingkungan masyarakat juga menjadi salah satu faktor seseorang berperilaku prososial.

2. Moral

Moral adalah suatu etika yang baik. Individu yang memiliki etika yang baik dapat mempengaruhi seseorang untuk menolong orang lain, karena orang yang memiliki moral yang baik akan bernilai positif di mata manusia.

3. Keadaan emosional

Keadaan emosional seperti suasana hati, dan emosi yang dimiliki oleh seorang individu dapat mempengaruhi perilaku prososial, saat individu memiliki keadaan emosi yang baik individu dapat melakukan perilaku prososial.

4. Perbedaan individu

Perbedaan individu seperti karakteristik orang yang ditolong, kecocokan antara orang yang menolong dengan yang ditolong dan kedekatan juga dapat mempengaruhi perilaku prososial.

Beberapa penelitian menurut teori para ahli di atas menemukan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku prososial antara lain self-gain, personal values and norms, empati, faktor situasional, moral, keadaan emosional, dan perbedaan individu.

2.2 Perilaku Prososial terhadap Kepolisian

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara sebagai penegak hukum yang profesional. Tata susunan tugas wewenang yang dimiliki oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia sangat perlu memiliki landasan hukum yang kukuh Oknerison (2014). Tata susunan tugas dan wewenang polri telah tercantum di dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2002 Pasal 2 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menjelaskan tentang fungsi kepolisian sebagai salah satu fungsi pemerintah negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pelindung, pengayom, dan pelayan kepada masyarakat.

Tahir, (2016) mengatakan bahwa seorang anggota polisi harus dapat menentukan sikap yang tegas dalam menjalankan setiap fungsi, tugas dan wewenangnya. Hal ini menunjukkan bahwa seorang anggota polisi harus berlandaskan pada etika moral, hukum dan kode etik profesi kepolisian dalam menjalankan tugasnya. Pemahaman dan penerapan etika kepolisian yang baik dan benar bisa menjadi akar dan pedoman yang selanjutnya dapat menopang bentuk perilaku ideal yang teguh dari polisi dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya.

Anggota polisi haruslah bersikap dan berperilaku sesuai dengan etika kepolisian sebagaimana yang telah tercantum dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2002 dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia yang menyebutkan bahwa norma-norma atau aturan-aturan yang merupakan kesatuan landasan etik atau filosofi yang berkaitan dengan

perilaku maupun ucapan mengenai hal-hal yang diwajibkan, dilarang, patut, atau tidak patut dilakukan oleh Anggota Polri dalam melaksanakan tugas, wewenang, dan tanggung jawab jabatan.

Hal tersebut juga berkaitan dengan etika dan tanggung jawab kepolisian sebagaimana yang telah tercantum di dalam “*CATUR PRASETYA*” dan “*TRI BATA*” yang isinya sebagai berikut:

“*CATUR PRASETYA*”

Sebagai insan bhayangkara kehormatan saya adalah demi masyarakat Bangsa dan Negara untuk:

1. Meniadakan segala bentuk gangguan keamanan
2. Menjaga keselamatan jiwa raga, harta benda, dan hak asasi manusia.
3. Menjamin kepastian berdasarkan hukum.
4. Memelihara perasaan tentram dan damai.

“*TRI BATA*”

Kami Polisi Indonesia :

- 1 Berbakti kepada nusa dan bangsa dengan penuh ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- 2 Menjunjung tinggi kebenaran, keadilan, dan kemanusiaan dalam menegakkan hukum negara kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.
- 3 Senantiasa melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat dengan keikhlasan untuk mewujudkan keamanan dan ketertiban.

Segala sikap dan tindakan anggota polisi yang tidak sesuai dengan kode etik profesi, maka dianggap tidak profesional dan tidak sesuai dengan nilai dan tujuan instansi kepolisian. Seorang polisi yang profesional akan mengabdikan dirinya kepada masyarakat sesuai dengan ilmu dan keterampilan yang telah diperoleh selama menjalankan pendidikan dan latihan yang berlandaskan kode etik profesi, serta selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

Sebagai anggota kepolisian yang berhubungan langsung dengan masyarakat anggota polisi perlu memiliki perilaku prososial. Salah satu bentuk perilaku prososial yang dapat dilakukan anggota polisi adalah melayani. Dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat, polisi sudah melakukan tingkah laku prososial. Perilaku prososial inilah yang menjadi tugas dari polisi. Polisi harus bertindak menolong tanpa memandang latar belakang korban dan berani untuk menerima risiko yang akan diterimanya dari perilaku menolong.

Perilaku prososial ini akan membantu polisi untuk membangun relasi yang baik dengan masyarakat. Ketika perilaku prososial yang ditunjukkan oleh anggota polisi semakin tinggi, maka akan semakin tinggi pula feedback atau respon yang positif dari masyarakat terhadap institusi Polri. Sehingga image polisi bisa menjadi lebih baik di mata masyarakat dan masyarakat akan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap polisi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwasanya setiap bertugas anggota kepolisian wajib berperilaku dan bertindak harus berlandaskan pada

aturan undang-undang yang berlaku dan dalam melaksanakan tugasnya harus didasarkan pada tri brata dan catur prasetya.

2.3 Dukungan Organisasi

Dukungan Organisasi menurut Karavardar (2014) dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat di butuhkan. Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) didefinisikan sebagai persepsi anggota mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan pada anggota dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan pada saat dibutuhkan Nigrum dalam Fauzi *et al.*, (2022).

Menurut Eisenberger *et al.*, dalam Maulana Saud (2016) *perceived organizational support* merupakan keyakinan karyawan mengenai penghargaan, dukungan, dan perhatian yang diberikan organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Alleyne *et al.*, (2018) menjelaskan pentingnya persepsi dukungan organisasi bagi individu untuk melaporkan tindakan tidak etis. Hal ini didasarkan pada teori pertukaran sosial. Organisasi yang memperlakukan karyawan dengan baik akan menimbulkan rasa kewajiban di dalam diri karyawan untuk memberikan keuntungan kepada organisasinya.

Sedangkan menurut Kurtessis *et al.*, (2015) dukungan organisasi yang dirasakan baik memiliki peran utama dalam hubungan antara anggota dan organisasi. Artinya, persepsi karyawan sangat bergantung pada penilaian individu apakah perlakuan yang mereka terima dari organisasi menguntungkan atau tidak. Menurut teori dukungan organisasi, Dukungan organisasi yang tinggi cenderung

dapat meningkatkan sikap kerja dan menimbulkan perilaku kerja yang efektif . Pertama, Dukungan organisasi memiliki dampak yang baik dan menguntungkan, jika sebuah organisasi diberi pelatihan yang memadai, sumber daya dan dukungan dari manajemen, hal ini mungkin bahwa para anggota akan sama-sama ingin organisasi mereka untuk berhasil dan menjadi lebih mampu membantu organisasi mereka berhasil. Oleh karena itu, muncul kemungkinan bahwa sejauh mana dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan akan berhubungan positif dengan perilaku prososial Pangestuti, (2018).

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* merupakan bentuk sikap yang diberikan organisasi kepada karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan hidup para karyawan. Kontribusi yang dihargai oleh organisasi akan menunjukkan bahwa organisasi telah memberikan dukungan kepada para karyawannya.

2.3.1. Aspek-aspek dukungan organisasi

Menurut Robbins & Judge (2013) terdapat beberapa aspek persepsi dukungan organisasi yaitu meliputi:

1. Penghargaan

Penghargaan finansial baik yang berwujud gaji, upah, insentif, atau tunjangan sudah amat populer. Namun penghargaan nonfinansial, seperti pujian, penerimaan, pengakuan atau yang lainnya tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tindakan pengakuan dapat berupa promosi, penempatan pada posisi yang baik, perluasan pekerjaan untuk

memberinya lingkup pekerjaan yang lebih menarik dan menguntungkan, dan berbagai simbol status dan kebanggan.

2. Kepedulian

Kepedulian ialah bentuk perhatian pemimpin terhadap orang lain, khususnya anggota tim dengan memberi sumbangan dalam bentuk materi, gagasan/pemikiran, waktu, dan/atau, keahlian/keterampilan. Menurut Kaswan, (2015) kepedulian menyiratkan tentang banyak hal, yaitu empati dan mengutamakan orang lain.

3. Kesejahteraan

Kesejahteraan (*well-being*) juga dikenal dengan kesejahteraan subjektif atau emosi, atau kebahagiaan. Pengertian lain kesejahteraan dikaitkan dengan tujuan hidup yang bermakna.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa aspek yang dapat mempengaruhi seseorang dapat merasakan dukungan dari organisasinya antara lain penghargaan, kepedulian, dan kesejahteraan.

2.3.2. Faktor-faktor dukungan organisasi

Menurut Eisenberger *et. al.*, dalam Baliartati, (2016). Organizational support dapat dipengaruhi oleh pengalaman yang telah dimiliki oleh individu, serta pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan karyawannya. Dalam hal ini sikap organisasi terhadap ide-ide yang disampaikan oleh karyawan, respon terhadap karyawan yang mengalami kesulitan serta perhatian yang diberikan perusahaan terhadap kesejahteraan dan kesehatan

karyawan. Terdapat tiga aspek utama yang dapat menjadi perhatian karyawan, antara lain :

1. Sikap Organisasi terhadap ide-ide karyawan

Organizational Support dipengaruhi oleh sikap organisasi terhadap ide-ide yang disampaikan oleh karyawan. Apabila organisasi dapat melihat ide-ide dari karyawan yang bersifat membangun akan menumbuhkan persepsi yang positif terhadap dukungan organisasi. Sebaliknya, jika organisasi tidak menerima ide-ide dari karyawan maka persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi akan menjadi negatif.

2. Respon terhadap Karyawan

Respon terhadap karyawan yang sedang mengalami masalah juga menjadi pengaruh dalam *organizational support*. Apabila organisasi memberikan respon yang positif pada karyawan yang sedang menghadapi masalah maka akan meningkatkan persepsi karyawan, bahwasannya organisasi peduli dan turut berperan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi. Apabila organisasi hanya berdiam diri saja dan tidak memperlihatkan usaha untuk membantu karyawan yang mengalami masalah, maka karyawan akan melihat bahwa tidak adanya dukungan dari organisasi.

3. Respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan

Perhatian organisasi akan kesejahteraan dan kesehatan karyawan juga mempengaruhi tingkat *organizational support*. Organisasi yang memiliki visi dan misi selain untuk mencapai tujuan organisasi tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dan kesehatan anggotanya dalam proses

pencapaian tujuan tersebut dapat memberikan sumbangan positif terhadap persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan di atas maka disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat membuat seseorang merasakan organisasi mendukung mereka antara lain sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan, respon terhadap karyawan, dan respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan.

2.4 Pengakuan Publik

Menurut Romzek, (1985) pengakuan publik merupakan perasaan karyawan sejauh mana karyawan merasa mereka menerima pengakuan dan penghargaan sebagai pelayan publik dapat diakui sebagai kontribusi yang positif dan dapat dihargai di lingkungan tempatnya bekerja. Pengakuan publik ini meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan. Sikap dan perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat remunerasi dan insentif lain seperti prestise, tunjangan khusus, dan tunjangan pensiun.

Baskara (2015) berpendapat bahwa pengakuan merupakan umpan balik atas usaha dan dedikasi yang bersifat membina atau memperbaiki karyawan di tempat kerja. Keuntungan nyata pengakuan ialah bahwa pengakuan tidak mahal, dengan ada atau tidaknya imbalan finansial, pengakuan dapat sangat memotivasi karyawan Stajkovic & Luthans dalam Robbins & Judge (2019)

Ingraham dan Barrilleaux dalam Romzek, (1985), mengatakan bahwa motivator intrinsik seperti pengakuan dan pujian memiliki pengaruh yang cukup besar pada karir karyawan. Menurut Penner *et al.*, dalam Denis *et al.*, (2020)

mengatakan bahwa pengakuan publik menjadi salah satu pendorong utama seseorang melakukan perilaku prososial.

Berdasarkan pemaparan mengenai pengakuan publik di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengakuan publik merupakan perasaan karyawan mengenai seberapa diakui dan dihargainya kontribusi mereka dalam bekerja oleh organisasi maupun masyarakat umum.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu pernah dilakukan Adebayo, (2005) penelitian ini untuk menguji peran moderasi dari variabel dukungan organisasi yang dirasakan dan pengakuan publik dalam hubungan antara sikap tidak etis dan perilaku prososial. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa petugas polisi dengan dukungan organisasi yang dirasakan dan pengakuan publik yang tinggi akan menunjukkan sikap sesuai dengan etika profesi dan bersedia untuk menunjukkan perilaku prososial baik untuk organisasi mereka dan publik. Sedangkan petugas dengan dukungan organisasi yang dirasakan dan pengakuan publik yang tinggi akan menunjukkan sikap yang tidak sesuai dengan etika profesi dan akan menunjukkan perilaku yang tidak baik.

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Boateng, (2014) dengan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi petugas tentang dukungan organisasi mempengaruhi efektivitas mereka dalam melakukan tugas yang diberikan. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa petugas polisi Ghana yang percaya dukungan organisasi yang dirasakan akan lebih efektif dalam melaksanakan tugasnya sebagai polisi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maulana Saud, (2016). Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh sikap dan control perilaku yang dirasakan terhadap niat whistleblowing internal-eksternal dengan dukungan organisasi yang dirasakan sebagai variabel pemoderasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sikap berpengaruh signifikan terhadap intensi whistleblowing internal dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh persepsi control perilaku terhadap intensi whistleblowing internal-eksternal.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Romzek, (1985) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah perubahan staff, keamanan pekerjaan, dan pengakuan publik mempengaruhi tingkat keterlibatan organisasi di antara pegawai pemerintah federal, negara bagian dan lokal. Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis bahwa persepsi karyawan tentang pengakuan publik memiliki dampak yang signifikan pada tingkat keterlibatan organisasi. Para karyawan yang merasa bahwa kontribusi mereka kepada publik demi kepentingan diakui ditempat kerja lebih mungkin untuk memiliki tingkat keterlibatan organisasi yang tinggi. Sebaliknya, apabila kurangnya pengakuan yang dirasakan oleh karyawan, mungkin tingkat keterlibatan organisasi akan menjadi lebih rendah.

2.6 Hipotesis

Perilaku dan tindakan etis seseorang memberikan dampak pada orang lain dan lingkungannya termasuk lingkungan tempat ia bekerja begitu juga sebaliknya, lingkungan yang telah terbentuk disuatu organisasi dapat mempengaruhi anggota

organisasinya. Menurut Perdana *et al.*, (2018) Sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) merupakan evaluasi individu secara positif atau negatif terhadap benda, orang, institusi, kejadian, perilaku atau niat tertentu. Saat memasuki akademi kepolisian, polisi diharapkan memiliki moralitas dan etika yang kuat, yang dapat mengarahkan dalam mengambil keputusan dan mengatur tingkah laku mereka sehari-hari.

Menurut Baron dan Byrne dalam Salihin, (2020) Perilaku prososial merupakan suatu tindakan menolong yang menguntungkan orang lain tanpa harus menyediakan suatu keuntungan langsung pada orang yang melakukan tindakan tersebut, dan mungkin bahkan melibatkan suatu risiko bagi orang yang menolong.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Adebayo, (2005) yang mempelajari hubungan antara sikap tidak etis terhadap perilaku prososial pada petugas polisi dari Kepolisian Nigeria di Ibadan, pada hasil penelitiannya menemukan bahwa polisi yang memiliki sikap tidak etis cenderung tidak terlibat dalam perilaku prososial, namun sebaliknya anggota polisi yang memiliki sikap etis cenderung memiliki perilaku prososial. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1: Sikap terhadap kode etik profesi berpengaruh positif pada perilaku prososial

Wustari, (2012) mengatakan bahwa untuk memenuhi kebutuhan sosioemosional dan menilai keuntungan dari peningkatan usaha dalam bekerja, karyawan membentuk persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi dapat menghargai kontribusi mereka dan seberapa peduli organisasi terhadap

kesejahteraan karyawannya yang mana disebut sebagai persepsi dukungan organisasi. Kepedulian karyawan terhadap organisasi dapat ditunjukkan dengan memperlihatkan perilaku kerja dan sikap positif sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

Menurut Baran *et al.*, dalam Sidharta & Zamralita, (2018), dukungan organisasi memiliki peran dalam mempengaruhi perilaku karyawan yang terdapat dalam 3 proses. Pertama, berdasarkan norma timbal balik, organisasi dan karyawan perlu memiliki hubungan timbal balik. Ketika organisasi memberikan dukungan yang tinggi, maka karyawan akan merasa memiliki kewajiban untuk bersikap baik dengan menunjukkan sikap serta perilaku yang baik. Sebaliknya, jika dukungan yang diberikan organisasi rendah, karyawan akan cenderung menunjukkan sikap dan perilaku yang buruk. Kedua, dukungan organisasi dapat memenuhi kebutuhan sosio-emosional karyawan seperti penghargaan, persetujuan serta asosiasi yang mengarah pada keterikatan organisasi dan pembentukan identitas sosial. Ketiga, dukungan organisasi dapat menunjukkan bahwa organisasi siap dalam menghargai usaha yang telah karyawan lakukan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alkerdawy, (2014) menggunakan sampel petugas bank menunjukkan bahwa petugas yang memiliki dukungan organisasi yang tinggi akan lebih menunjukkan perilaku prososial yang tinggi. Sebaliknya, petugas bank yang memiliki dukungan organisasi yang rendah akan menunjukkan perilaku yang tidak prososial.

Dalam penelitian Adebayo (2005) menggunakan sampel petugas polisi Nigeria untuk menguji efek moderasi dukungan organisasi pada hubungan antara

sikap etis petugas dan perilaku prososial, dan menemukan bahwa petugas yang memiliki dukungan organisasi rendah akan menunjukkan sikap yang tidak etis dan perilaku yang kurang prososial dibandingkan dengan petugas yang memiliki dukungan organisasi yang tinggi. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Dukungan organisasi memoderasi pengaruh sikap terhadap kode etik profesi pada perilaku prososial

Sebagai seorang pelayan publik anggota polisi ingin merasa diakui dan dihargai atas upaya mereka selama bekerja sebagai kontribusi yang positif di lingkungan tempatnya bekerja. Dengan adanya pengakuan publik anggota polisi akan menunjukkan etika yang baik dalam melayani masyarakat. Menurut Romzek (1985) karyawan yang merasa bahwa usahanya dalam bekerja diakui oleh organisasi dan publik akan memiliki keterlibatan organisasi yang lebih tinggi daripada karyawan yang merasa usahanya sebagai seorang pelayan publik tidak diakui oleh publik maupun organisasinya.

Studi-studi ini telah mengamati bahwa pengakuan secara positif mempengaruhi hasil kerja karyawan. Misalnya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bradford (2014) yang meneliti tentang efektivitas polisi menunjukkan bahwa kerjasama publik dengan anggota polisi dinilai sangat penting. Penelitian ini menyatakan bahwa kesediaan masyarakat untuk melaporkan kejahatan dan memberikan informasi mengenai kegiatan yang mencurigakan dan kriminal penting untuk memastikan bahwa polisi bekerja secara efektif. Namun, penelitian Mazerolle *et al.*, (2013) berpendapat bahwa

kerjasama antara masyarakat dan anggota polisi dapat terjadi tergantung dengan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap polisi.

Selain itu penelitian yang diteliti oleh Adebayo (2005) menguji efek moderasi pengakuan publik pada hubungan antara sikap etis petugas dan perilaku prososial, dan menemukan hubungan yang positif antara pengakuan publik pada sikap etis dan perilaku prososial diantara sekelompok petugas polisi Nigeria, petugas yang merasa bahwa kinerja mereka dalam mengendalikan kejahatan diakui oleh publik cenderung akan mengembangkan sikap dan perilaku yang etis, dibandingkan dengan petugas yang merasa tidak diakui oleh publik. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Pengakuan publik memoderasi pengaruh sikap terhadap kode etik profesi pada perilaku prososial

2.7 Kerangka Penelitian

Berdasarkan Hipotesis yang telah dijelaskan di atas maka pengaruh sikap terhadap kode etik profesi dengan dukungan organisasi dan pengakuan publik sebagai variabel pemoderasi digambarkan ke dalam kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

