

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini akan memaparkan mengenai kesimpulan dari hasil analisis penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Polres Tabalong Kalimantan Selatan.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pengaruh sikap terhadap kode etik profesi pada perilaku prososial dengan dukungan organisasi dan pengakuan publik sebagai variabel pemoderasi pada anggota polisi Polres tabalong, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi pada H1, sikap terhadap etika profesi berpengaruh positif secara signifikan pada perilaku prososial maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi sikap terhadap etika profesi anggota polisi maka akan membuat perilaku prososial mereka meningkat.
2. Berdasarkan hasil MRA pada H2, dukungan organisasi memoderasi sikap terhadap kode etik profesi pada perilaku prososial. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat memperkuat pengaruh sikap terhadap kode etik profesi pada perilaku prososial.
3. Berdasarkan hasil MRA pada H3, pengakuan publik memoderasi sikap terhadap kode etik profesi pada perilaku prososial. Hal ini menunjukkan bahwa pengakuan publik dapat memperkuat pengaruh sikap terhadap kode etik profesi pada perilaku prososial.

5.2. Implikasi Manajerial

Anggota polri yang memiliki sikap terhadap kode etik dan perilaku prososial yang baik merupakan salah satu keberhasilan yang dicapai dalam meningkatkan citra Polri di tengah-tengah masyarakat. Dukungan organisasi dan pengakuan publik merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan dampak positif dan membuat peningkatan anggota polisi dapat berperilaku prososial. Pada penelitian ini membahas mengenai dukungan organisasi dan pengakuan publik sebagai variabel moderasi dalam pengaruh sikap terhadap kode etik pada perilaku prososial anggota polisi Polres Tabalong.

Berdasarkan penelitian, anggota polisi Polres Tabalong memiliki tingkat sikap terhadap kode etik profesi yang sedang. Dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada anggota polisi yang belum memiliki sikap yang patuh terhadap kode etik kepolisian. Hal ini mungkin bisa terjadi saat polisi melakukan penyidikan seperti dalam penangkapan dan penyidikan. Polisi rawan melakukan pelanggaran kode etik atau penyalahgunaan kekuasaan saat sedang bertugas, oleh karena itu sebaiknya anggota polisi itu sendiri sadar untuk menerapkan moral dan integritas yang baik serta melaksanakan tugas sesuai dengan kode etik agar kedepannya citra Kepolisian Negara Republik Indonesia menjadi institusi yang baik dimata masyarakat. Atasan juga dapat memiliki kewajiban dalam mengontrol dan melakukan pengawasan terhadap sikap dari anggota kepolisian, selain itu atasan juga dapat memberikan contoh yang baik dalam bersikap dan bertindak sesuai dengan kode etik profesi kepolisian. Maka dari itu pengenalan akan kode etik profesi kepolisian harus diberikan saat anggota

polisi masih dalam masa pendidikan. Selain itu institusi juga berkewajiban memberikan sosialisasi secara berkala kepada setiap anggota polisi mengenai pentingnya mematuhi dan memahami kode etik kepolisian. Karena kode etik profesi Polri ini merupakan norma atau aturan moral baik tertulis maupun tidak tertulis yang menjadi pedoman sikap, perilaku dan perbuatan pejabat Kepolisian dalam menjalankan tugas, wewenang, tanggung jawab, dan kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan penelitian, diperoleh hasil analisis deskriptif variabel perilaku prososial anggota polisi Polres Tabalong yang menunjukkan kategori tinggi pada nilai rata-ratanya. Dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwa anggota polisi Polres Tabalong sudah memiliki perilaku prososial yang cukup baik. Namun pada item pernyataan PB 16 yang berisi “Saya menerima pengaduan dari masyarakat hanya ketika diberikan imbalan” memiliki nilai rata-rata yang masih termasuk ke dalam kategori sedang. Maka dari itu ketika masyarakat mendapati anggota polisi yang menerima pengaduan atau laporan hanya ketika diberikan sebuah imbalan masyarakat dapat melaporkan kepada instansi atau atasannya. Karena ketika anggota kepolisian menerima pengaduan dari masyarakat hanya ketika diberikan sebuah imbalan merupakan suatu tindakan yang menyalahi atau melanggar kode etik profesi kepolisian, dimana permintaan pertolongan, bantuan, atau laporan dan pengaduan dari masyarakat yang merupakan lingkup tugas, fungsi dan kewenangannya sebagai anggota kepolisian. Hal-hal tersebut harus dihindari oleh anggota kepolisian karena akan menimbulkan pandangan yang buruk dari masyarakat terhadap pribadi anggota polisi maupun instansi kepolisian. Perilaku prososial yang baik pada anggota polisi akan menjadikan timbal balik

atau respon positif dari masyarakat terhadap institusi polri. Sehingga masyarakat akan memiliki kepercayaan tinggi terhadap Polri dan akan terjadi kerjasama yang baik antara masyarakat dan Polri.

Berdasarkan penelitian, anggota polisi Polres Tabalong memiliki tingkat dukungan organisasi yang sedang. Dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang diberikan pihak Polres Tabalong kepada para anggotanya masih harus ditingkatkan, terutama dalam memberikan perhatian yang lebih pada para anggota polisi. Polres Tabalong dapat memberikan perhatian kepada para anggotanya berupa penghargaan atas kontribusi yang telah mereka berikan. Dengan demikian, anggota polisi akan menjadi lebih bersemangat dan akan meningkatkan hubungan baik antar anggota polisi dengan atasan. Selain itu, mengawasi anggotanya pada saat bekerja dan memberikan suatu teguran apabila anggotanya melakukan kesalahan. Hal tersebut menunjukkan bahwa Polres Tabalong peduli dengan anggotanya. Terakhir, Polres Tabalong juga dapat memperhatikan dan memastikan kesejahteraan anggotanya selama bekerja di lingkungan Polres Tabalong. Hal tersebut akan meningkatkan persepsi baik anggota polisi terhadap Polres Tabalong karena telah peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Berdasarkan penelitian, anggota polisi Polres Tabalong memiliki tingkat pengakuan publik yang sedang. Dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa pengakuan dari publik yang dirasakan oleh anggota polisi Polres Tabalong pihak Polres Tabalong masih belum cukup pada para anggota polisi. Namun pada item pernyataan PR 3, PR 4, dan PR 6 masih termasuk ke dalam kategori rendah.

Dari beberapa item pernyataan masih masih berkategori rendah maka anggota polisi Polres Tabalong dapat meningkatkan pelayanan mereka dalam melayani publik agar masyarakat melihat bahwa anggota polisi Polres Tabalong memberikan pelayanan yang baik, sehingga masyarakat dapat menghargai pekerjaan mereka sebagai anggota polisi serta membuat masyarakat mau bekerjasama dalam memberikan informasi terkait kejahatan atau kegiatan yang melanggar tindak pidana. Dengan demikian masyarakat akan merasa bahwa kepolisian sangat penting dalam sistem peradilan. Dengan adanya pengakuan dari publik akan meningkatkan perilaku prososial anggota polisi dan anggota polisi akan menjadi lebih bersemangat dalam meningkatkan hubungan baik antar anggota polisi dengan masyarakat.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu untuk diketahui, yaitu:

1. Responden pada penelitian ini hanya dilakukan pada anggota polisi Polres Tabalong, Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Dalam pengisian kuesioner responden tidak didampingi oleh peneliti, sehingga peneliti tidak dapat melihat secara langsung proses pengisian kuesioner dan memungkinkan adanya perbedaan pemahaman dalam memahami item-item pernyataan dalam kuesioner.
3. Peneliti hanya menggunakan satu instansi Polres sebagai sampel penelitian, sehingga belum bisa dilakukan perbandingan apakah dukungan organisasi dan pengakuan publik dapat memoderasi pengaruh sikap

terhadap kode etik profesi pada perilaku prososial di instansi Polres yang satu akan sama atau tidak dengan instansi Polres lainnya.

4. Pada pengisian kuesioner variabel pengakuan publik, responden cenderung subjektif sehingga mungkin terjadi bias dalam penelitian.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan dalam penelitian ini. Berikut merupakan saran yang diberikan peneliti:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mendampingi responden dalam pengisian kuesioner, sehingga dapat meminimalkan kesalahan dalam pengisian dan peneliti dapat menjelaskan secara langsung kepada responden apabila ada item pernyataan yang sulit dimengerti. Selain mendampingi, peneliti diharapkan memperhatikan responden secara saksama untuk memastikan responden mengisi kuesioner secara keseluruhan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian ini dengan melakukan penelitian pada Polres yang berbeda dengan jumlah sampel yang lebih banyak, sehingga hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih representatif.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mencari referensi lain untuk kuesioner yang digunakan, dengan mempertimbangkan jumlah item yang lebih sedikit.

DAFTAR PUSTAKA

- Adebayo, D. O. (2005). Ethical attitudes and prosocial behaviour in the Nigeria police. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 28(4), 684–705.
- Alkerdawy, M. M. A. (2014). The Mediating Effects of Duty Orientation on the Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior in the Public Banks of Egypt. *International Journal of Business and Management*, 9(8).
- Alleyne, P., Hudaib, M., & Haniffa, R. (2018). The Moderating Role of Perceived Organisational Support in Breaking the Silence of Public Accountants. *Journal of Business Ethics*, 147(3), 509–527.
- Baliartati, B. O. (2016). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction. *Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35–52.
- Bashori, K. (2017). Menyemai Perilaku Prosocial di Sekolah. *Sukma: Jurnal Pendidikan*, 1(1), 57–92.
- Baskara, P. (2015). A Study on the Impact of Rewards and Recognition on Employee Motivation. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 4(11), 1644–1648.
- Boateng, F. D. (2014). *Perceived Organizational Support and Police Officer Effectiveness: Testing the Organizational Support Theory in Ghana*.

September.

Bradford, B. (2014). Policing and social identity: procedural justice, inclusion and cooperation between police and public. *Policing and Society*, 24(1), 22–43.

Cahaya. (2015). *Bantu Pengendara Mobil Ganti Ban, Polantas Dapat 200 Masker.* Kompas.Com.

<https://doi.org/https://megapolitan.kompas.com/read/2015/09/10/14473611/Bantu.Pengendara.Mobil.Ganti.Ban.Polantas.Dapat.200.Masker>.

Carlo, G., & Randall, A. B. (2002). The Development of a Measure of Prosocial Behaviors for Late Adolescents. *Entomologia Experimentalis et Applicata*, 103(3), 239–248.

Denis, E., Pecheux, C., & Warlop, L. (2020). *When public recognition inhibits prosocial behavior : The case of charitable giving.*

Dewi, P. P., & Yanti, N. P. A. D. N. (2019). Moderasi Pengakuan Profesional Pada Hubungan Pemahaman Kode Etik Profesi Dan Pemilihan Karir Sebagai Akuntan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3(2), 83–99.

Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts. *Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7.

Endah, M. (2015). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi(Perceived Organizational Support) dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14, 40–51.

- Fauzi, M., Dharmani, I. G. A. A. N., & Elisabeth, D. R. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Kompetensi Social Science*, 1(1), 58–70.
- Ghozali, imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Gusti, & Margaretha. (2010). *Perilaku Prosocial ditinjau dari Empati dan Kematangan Emosi*. 1(1), 33–42.
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (Harlow (ed.); Seven Edit). Pearson New International Edition.
- Hambali, R., Da’I, M., Ilmiyah, N., Kurniawati, N., Cahyaningrum, V. D., Fatoni, M., Kartini, A. Y., Lestari, I. W., & Rohmah, R. (2021). *Etika Profesi* (M. I. A. Fathoni (ed.); I). CV. AGRAPANA MEDIA.
- Isah Aliyu Abdullahi, & Dr. Pardeep Kumar. (2016). Gender Differences in Prosocial Behaviour. *International Journal of Indian Psychology*, 3(4).
- Jaya. (2021). *Tingkat Pelanggaran Kode Etik Polisi dari tahun 2018-2020*. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com>
- Karavardar, G. (2014). Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment, Organizational Citizenship Behavior, Job Performance and Job Embeddedness: A Research on the Fast Food Industry in Istanbul,

- Turkey. *International Journal of Business and Management*, 9(4), 131–139.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti* (1st ed.). Alfabeta.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). *Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory*. XX(X), 1–31.
- Maulana Saud, I. (2016). Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. In *Jurnal Akuntansi dan Investasi* (Vol. 17, Issue 2, pp. 209–219).
- Mazerolle, L., Antrobus, E., Bennett, S., & Tyler, T. R. (2013). Shaping Citizen Perceptions of Police Legitimacy: A Randomized Field Trial of Procedural Justice. *Criminology*, 51(1), 33–63.
- Oknerison, D. (2014). *Penegakan Kode Etik Profesi terhadap Perilaku Anggota Kepolisian dalam Menangani Perkara Pidana*. II(9), 27–35.
- Pangestuti, D. C. (2018). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerjam dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior* *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. 2(4), 366–381.
- Perdana, A. A., Hasan, A., & Rasuli, M. (2018). *Pengaruh Sikap , Norma Subyektif , Persepsi Kontrol Perilaku dan Etika terhadap Whistleblowing Intention dan Perilaku Whistleblowing (Studi Empiris di BPKP Perwakilan*

Riau dan Sumatera Barat). 11(1), 89–98.

Riyadi, A. (2021). *Berkelahi dengan 2 Warga Murung Pudak, 3 Oknum Polisi Diperiksa Siprogram Polres Tabalong*. Jejakrekam.Com. <https://jejakrekam.com/2021/12/17/berkelahi-dengan-2-warga-murung-pudak-3-oknum-polisi-diperiksa-siprogram-polres-tabalong/>.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior, enhanced eBook, Global* (18th ed.). Pearson International Content. <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9781292289151>

Romzek, B. S. (1985). The Effects of Public Service Recognition, Job Security and Staff Reductions on Organizational Involvement. *Public Administration Review*, 45(2), 282.

Salihin, S. (2020). *Perilaku Prosocial Ditinjau dari Rasa Syukur pada Persaudaraan Muda-Mudi Vihara Borobudur (PMVB) Medan*. 16(1), 159–173.

Santoso, A. R., & Mangundjaya, W. L. . (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Untuk Berubah Studi Kasus Pada Kementerian PUPR Yang Sedang Mengalami Perubahan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Infrastruktur*, 4(1), 53–60.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Bisnis* (6th ed.). Salemba Empat.

Setyawan, M. S., Erlyani, N., & Dewi, S. (2016). Peranan Social Loafing

Terhadap Perilaku Prososial Buruh Perusahaan Air Mineral X the Role of Social Loafing Towards Prosocial Behavior in Employees of. *Ecopsy*, 3(3), 127–132.

Sidharta, F. Y., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Pada Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 304.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (27th ed., p. 8). Alfabeta.

Sukma, R., Puspita, D., & Gumelar, G. (2014). *Pengaruh Empati Terhadap Perilaku Prososial Dalam Sosial Di Jejaring Sosial Twitter*. 3(1), 1–7.

Tahir, R. (2016). *Urgensi Kebijakan Kriminal Dalam Penanggulangan Kejahatan Profesi Kepolisian the Urgency of the Criminal Policy in Crime Mitigation Police Profession*. 1(2), 153–168.

Tartila, M. F., & Aulia, L. A.-A. (2021). Kecerdasan Interpersonal dan Perilaku Prososial. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 8(1), 53–66.

Wulandari, E., & Satiningsih. (2018). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Perilaku Prososial Pada Siswa Kelas Xi Di Man 1 Tuban. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 5(3), 1–6.

Wustari, M. (2012). Persepsi dukungan organisasi versus kepuasan kerja dan perannya terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 9.

Peraturan Perundang-undangan

1. Undang-undang No 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
2. Peraturan Kepala Kepolisian Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia.

