

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting. Kinerja personel bagi organisasi merupakan hal yang sangat penting, karena melalui kinerja tersebut organisasi dapat memberikan penilaian, *reward* maupun *punishment*, kepada personel yang bersangkutan.

Kinerja personel menunjukkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang personel dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Suatu instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi sehingga apabila kinerja personel baik maka kinerja organisasi akan lebih baik.

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Personel Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja Pasal 1. "Sistem Manajemen Kinerja yang selanjutnya disingkat SMK adalah sistem yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur kinerja personel Polri agar selaras dengan visi dan misi organisasi".

Adapun visi POLRI yaitu Terwujudnya Indonesia yang Aman dan Tertib guna mendukung Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden: "Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong-Royong". Misi POLRI yaitu Melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat dalam memberikan perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman kepada seluruh warga serta mendorong kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa; serta menegakkan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya dan menjamin tercapainya lingkungan hidup berkelanjutan.

Sistem Manajemen Kinerja (SMK) adalah sistem yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur kinerja personel negeri pada Polri agar selaras dengan visi dan misi organisasi. Merupakan sistem penilaian kinerja personel negeri pada Polri. Sistem Manajemen Kinerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari yang diharapkan, banyak hal faktor-faktor lain yang mempengaruhi prinsip-prinsip dalam penilaian kinerja, seperti rasa sungkan dan rasa suka atau tidak suka terhadap personel yang dinilai

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Dalam dunia POLRI kinerja personel dikatakan paling penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana personel dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja personel bukan saja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan atau dibebankan, tetapi proses bagaimana pekerjaan tersebut berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Masih banyak hal yang perlu dibenahi dan ditingkatkan berkaitan dengan kinerja personel Polres Batang yang ditunjukkan oleh masih ada beberapa masukan dan keluhan dari masyarakat yang ditujukan kepada kinerja Polres Batang yang salah disebabkan oleh kurangnya jumlah personel dari DSP yang seharusnya pada Polres Batang dan Jajaran Polsek. Untuk itulah dalam penelitian ini akan dikaji lebih jauh faktor faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja personel kepolisian khususnya di Polres Batang sebagai obyek penelitian.

Tabel 1.1
Data Polsek Jajaran Polres Batang

No	Polsek	JUMLAH	
		DSP (Daftar Susunan Personel)	Realita Personel Batang Sesungguhnya
1.	Polres Batang	574	310
2.	Polsek Tulis	59	26
3.	Polsek Warungasem	52	16
4.	Polsek Subah	52	23
5.	Polsek Gringsing	59	21
6.	Polsek Limpung	52	23
7.	Polsek Bawang	52	16
8.	Polsek Reban	52	14
9.	Polsek Tersono	52	15
10.	Polsek Bandar	52	17
11.	Polsek Wonotunggal	52	14
12.	Polsek Blado	52	15
13.	Polsek Batang Kota	52	28

Sumber : Rekap data Polres Batang per Agustus 2023

Personel Polres Batang diharapkan memiliki inisiatif untuk melakukan kegiatan yang tidak hanya mencakup *in-role* saja tetapi juga *extra-role* yang dapat memberi keuntungan bagi organisasi yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau perilaku kewarganegaraan organisasi. OCB digambarkan sebagai aktivitas sukarela dari karyawan yang memiliki kemungkinan untuk dihargai atau tidak untuk dihargai tetapi dapat memberikan kontribusi kepada organisasi meningkatkan semua pekerjaan (Rosiana, 2018). OCB menunjukkan suatu perilaku individual yang dalam bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi pada organisasi (Permatasari, 2017). Dasar kepribadian untuk OCB merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh. Agar organisasi efektif, individu harus masuk ke dalam sistem tersebut, mau menunjukkan peran dengan kriteria minimal untuk mencapai kinerjanya, dan melaksanakan perilaku yang inovatif dan spontan untuk menjalankan fungsi organisasi. Perilaku tersebut dilakukan secara suka rela oleh personel terhadap pekerjaannya, lingkungan kerjanya, dan untuk membantu teman kerjanya.

Apabila *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) timbul dalam diri para personel Polres Batang hingga mau memberikan *extra-role* bagi Polres Batang tanpa mengharapkan suatu pujian, imbalan berupa materi maupun non materi dan dapat meningkatkan efektifitas dan mampu

mempengaruhi aspek-aspek sosial yang ada seperti kerjasama tim, komunikasi dan kemampuan interpersonal maka kinerja personel Polres Batang akan lebih baik hingga akan berpengaruh dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan bersama-sama mengerjakan tugas-tugas yang ada, meskipun bukan bagian dari pekerjaan individu, akan membuat pekerjaan menjadi lebih cepat, dan meningkatkan tingkat kinerja personel Polres Batang.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja personel Polres Batang adalah kepercayaan organisasi. Dalam membangun kinerja perusahaan, diperlukan kepercayaan dari personel, dalam bekerja untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti kata kepercayaan adalah anggapan atau keyakinan bahwa sesuatu yang dipercayai itu benar atau nyata. Personel yang memiliki kepercayaan organisasi akan bersedia untuk bergantung pada organisasi dimana mereka bekerja dan juga bersedia untuk melakukan tindakan untuk organisasi tersebut. Kepercayaan adalah semua pengetahuan yang dimiliki oleh konsumen dan semua kesimpulan yang dibuat oleh konsumen tentang objek, atribut dan manfaatnya (Caniago, 2021). Kepercayaan dalam sebuah organisasi adalah psikologis yang terdiri dari keadaan pasrah untuk menerima kekurangan berdasarkan harapan positif dari niat atau perilaku orang lain.

Polres Batang berusaha mewujudkan kepercayaan organisasi dengan harapan personel dapat bekerja dengan kinerja maksimal demi mewujudkan tujuan organisasi. Dengan harapan kepercayaan organisasi akan meningkatkan kinerja personel. Salah satu bentuk upaya Polres Batang dalam meningkatkan kepercayaan para personelnnya adalah memberikan hak yang seharusnya bagi para personel tepat waktu seperti kompensasi yang diterima oleh personel setiap bulan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat ketidaksesuaian hasil penelitian yaitu menurut kepercayaan organisasi berpengaruh terhadap kinerja personel. Namun, sebaliknya menurut (Satyanegara, 2022) kepercayaan organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel. Lebih lanjut, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja personel Polres Batang adalah Keterikatan personel.

Keterikatan personel adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Keterikatan personel adalah suatu tingkat komitmen dan keterlibatan dari seorang karyawan, rasa memiliki organisasi serta berkomitmen dalam menjaga nilai-nilainya. Personel tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse kevin, 2018). mengatakan *employee engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukan. Individu yang memiliki *engagement* dicirikan sebagai individu yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja (Fred Luthans, 2018). Keterikatan personel sangat penting dalam menunjang kinerja

organisasi. Keterikatan personel terhadap organisasi dimana personel bekerja membuat personel merasa lebih semangat dan berusaha memberikan yang terbaik bagi organisasi yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja personel. Pekerjaan yang cukup variatif di Polres Batang membutuhkan keterikatan personel (*employee engagement*) yang penuh sehingga semua program dan tujuan organisasi dapat terpenuhi. Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat ketidaksesuaian hasil penelitian yaitu menurut Sulistyowati dan (Sucahyowati, 2020) keterikatan personel berpengaruh terhadap kinerja personel. Namun,

sebaliknya menurut (Renaldy Aldy, 2021) keterikatan personel berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel.

Kepercayaan serta keterikatan personel yaitu personel Polres Batang diharapkan mempengaruhi OCB yang pada akhirnya OCB juga akan berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Batang. Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan kepercayaan dan keterikatan personel, sebagai variabel independen diprediksi mempengaruhi kinerja, karena variabel-variabel tersebut mempunyai arti penting bagi personel baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja, sedangkan OCB ditempatkan sebagai variabel intervening yang diprediksi mampu memediasi pengaruh keterikatan personel, kepercayaan organisasi terhadap kinerja. Penggunaan OCB sebagai variabel intervening didasari dengan pertimbangan bahwa OCB dianggap dapat berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Batang. OCB merupakan perilaku yang tidak tampak dan sangat penting bagi personel Polres Batang dalam rangka penunjang pencapaian tujuan Polres Batang.

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi faktor faktor yang mempengaruhi kinerja personel Polres Batang, sehingga dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut (i) apakah kepercayaan organisasi dan keterikatan personel berpengaruh terhadap OCB? (ii) apakah kepercayaan organisasi dan keterikatan personel berpengaruh terhadap kinerja? (iii) apakah OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja? apakah OCB memediasi pengaruh kepercayaan organisasi dan keterikatan personel terhadap kinerja?

2. Kajian Pustaka

2.1 Teori Atribusi

Teori atribusi merupakan konsep yang menerangkan perilaku yang terdapat dalam diri seseorang individu. Yang dipelajari dalam teori ini yaitu mengenai proses pada saat seseorang individu menginterpretasikan sebab, alasan, serta peristiwa atas perilaku tersebut. Teori atribusi ialah teori yang menginterpretasikan penyebab perilaku seseorang ditentukan oleh kondisi internal ataupun kondisi eksternal. Kondisi internal diwakili oleh sifat, karakter, sikap, dan lain-lain, ataupun kondisi eksternal diwakili oleh tekanan kondisi tertentu yang memberi pengaruh terhadap perilaku seseorang (Luthans, 2012). Teori atribusi menjelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat diartikan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu (Sulistiyawati et al., 2019). Teori atribusi berhubungan langsung dengan sikap dan karakteristik individu yang mampu digunakan untuk memperkirakan perilaku seseorang dalam menemui keadaan tertentu. Tujuan menggunakan teori atribusi karena penelitian akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karena adanya kepercayaan organisasi, keterikatan personel serta OCB sebagai variabel intervening.

2.2 Kinerja

Personel maupun karyawan pada umumnya akan bekerja pada standar tertentu yang telah menjadi aturan bersama akan tetapi pada perspektif berbeda jika OCB dapat ditingkatkan mampu menjadi budaya yang baik dalam perusahaan maka akan memberikan

sumbangsih ataupun peningkatan yang lebih baik pada kinerja perusahaan yang pada akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja perusahaan. (Mangkunegara, 2017), mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata "job performance" atau "actual performance" yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan (Hasibuan, 2019) mengatakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan.

2.3 Kepercayaan

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan dianggap tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi (Bastian et al., 2018). Kepercayaan (*trust*) didefinisikan sebagai keyakinan timbal balik pada niat dan perilaku orang lain. (Nur Azizah, 2020). Kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan berdampak positif pada karyawan lain (Sautma, 2020). Kepercayaan (*trust*) adalah pengharapan positif yang dimiliki individu mengenai tujuan dan perilaku dari personel kelompok yang lain berdasarkan peraturan organisasi, pengalaman dan saling ketergantungan. Dari definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepercayaan merupakan sebuah harapan yang dipegang oleh sebuah individu atau sebuah kelompok ketika perkataan, janji, pernyataan lisan atau tulisan dari seseorang individu atau kelompok lainnya dapat diwujudkan.

2.4 Keterikatan personel

(Saks, 2006) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai *employee engagement*, yaitu seberapa besar karyawan secara sungguh-sungguh menghayati peran kerjanya. (Truss et al., 2013) mendefinisikan keterikatan sebagai suatu hal yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai oleh vigor, dedication, dan absorption. (Paramarta, 2018) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

2.5 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan tindakan oleh karyawan secara bebas melebihi kewajibannya, akan tetapi diakui dan mendapat penghargaan dari perusahaan yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Perilaku kewarganegaraan OCB digambarkan sebagai aktivitas sukarela dari karyawan yang memiliki kemungkinan untuk dihargai atau tidak untuk dihargai tetapi dapat memberikan kontribusi kepada organisasi meningkatkan semua pekerjaan. Apabila *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dianggap penting bagi kebutuhan personel, dikarenakan mengacu pada prestasi personel yang bermuara pada visi organisasi. OCB adalah perilaku individu yang bersifat bebas dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, serta secara keseluruhan mendorong efektivitas fungsi organisasi. Menurut (Akram, 2017), bahwa OCB merupakan individu dengan perilakunya yang menunjang proses efektivitas perusahaannya tanpa mengindahkan adanya penghargaan. (Rahayu, 2022) menyampaikan bahwa OCB merupakan tindakan yang berguna dan dilakukan oleh karyawan atau personel sesuai dengan kebijakan yang berlaku demi organisasi atau

perusahaan tanpa memperdulikan adanya penghargaan atau tidak bagi tindakan mereka.

2.6 Penelitian Terdahulu

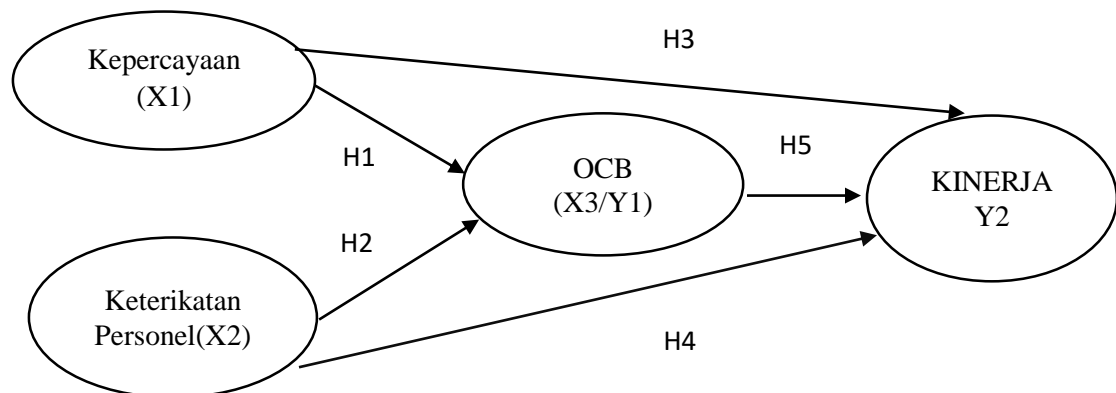
Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan tahun penelitian	Judul	Hasil penelitian
1	(Sabahi, 2016)	<i>The Effect of Employee Engagement and Job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Keterikatan personel berpengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB
2	(Sautma, 2020)	<i>The Effect of Organizational Trust and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance</i>	Kepercayaan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. kepercayaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja. OCB sebagai variabel intervening dapat meningkatkan kepercayaan organisasi terhadap kinerja personel.
3	(Azmi, 2022)	<i>The Effect of Work Discipline, Work Engagement, Work Attitude and Commitment on Employee Performance in the Pamong Praja Police Unit, Labuhan Batu Regency</i>	Keterikatan personel berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel
4	(Renaldy Aldy, 2021)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Line Maintenance Pt. Batam Aero Teknik Jakarta	Keterikatan personel berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
5	(Lestari, 2018)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> terhadap Kepuasan Kerja dan	OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

		Kinerja Karyawan	
6	(Judeh Mahfuz, 2022)	<i>The Influence of Organizational Trust on Job Performance: Mediating Role of Employee Engagement</i>	Kepercayaan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
7	(Caniago, 2021)	Analisis Pengaruh Kepercayaan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan.	Kepercayaan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
8	(Satyanegara, 2022)	Pengaruh Kepercayaan dan komitmen Terhadap Kinerja Rantai Pasokan Toko Kelontong Jaringan SRCSAINS:	Kepercayaan organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja
9	(Wijayanti, 2020)	Pengaruh Kepercayaan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Narsisme sebagai Variabel Moderasi pada UMKM Kota Bengkulu	Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
10	(Dai et al., 2022)	How organizational trust impacts organizational citizenship behavior: Organizational identification and employee loyalty as mediators.	Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

2.7 Kerangka pemikiran

Dalam penelitian ini, dirumuskan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini kepercayaan organisasi (X1) dan keterikatan personel (X2) ditempatkan sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja sebagai variabel dependen. Sedangkan OCB (X3/Y1) berperan sebagai variabel intervening antara variabel independen dan variabel dependen yang diharapkan mampu memediasi variabel kepercayaan organisasi dan keterikatan personel terhadap kinerja

2.8 Pengembangan Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2020) hipotesis dalam suatu penelitian adalah merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian berdasarkan teori yang relevan dalam bentuk kalimat pertanyaan dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dimana kebenarannya rumusan masalah tersebut harus diuji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau ingin pelajari. Hipotesis adalah deskripsi sementara tentang hubungan fenomena yang kompleks (Darwin, 2021)

2.8.1 Kepercayaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Keberhasilan sebuah organisasi tidak lepas dari peran para individunya yang selalu berusaha untuk memajukan organisasi. Kepercayaan merupakan salah satu unsur penting yang harus dimiliki para individu di dalam organisasi, tanpa adanya kepercayaan sebuah organisasi tidak akan mampu mencapai tujuannya. Hal ini disebabkan tidak ada keyakinan bersama yang terbentuk di dalam diri individu, sehingga rasa optimis menghilang. Sebaliknya jika terdapat kepercayaan antar organisasi dengan individu maka organisasi mampu mencapai tujuannya OCB akan terbentuk apabila kepercayaan antar individu dengan organisasi sudah ada. Hal ini disebabkan adanya rasa ingin berpartisipasi untuk memajukan organisasi dalam bentuk apapun termasuk dengan bekerja di luar jam kerja. Maka, dengan adanya kepercayaan personel akan lebih cenderung melakukan OCB, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara kepercayaan dengan OCB. Jika kepercayaan personel rendah, maka kecenderungan melakukan OCB akan menurun dan jika kepercayaan personel tinggi, maka kecenderungan melakukan OCB juga akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh (Dai et al., 2022), (Wijayanti, 2020) menyatakan kepercayaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berdasarkan teori dan hasil temuan penelitian terdahulu di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Kepercayaan organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

2.8.2 Keterikatan personel berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Faktor yang juga dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yakni *employee engagement*. Perilaku karyawan yang *engaged* akan melakukan upaya ekstra untuk meningkatkan kinerja organisasi, tidak hanya dengan meningkatkan kinerjanya sendiri, melainkan dengan memfokuskan juga pada pengembangan keseluruhan organisasi. Salah

satunya adalah perilaku extra-role behavior yang terkait dengan penilaian organisasi tentang kinerja karyawan dan menggambarkan citra positif dari organisasi di luar pekerjaan. Perilaku extra-role karyawan yang terlibat menunjukkan perilaku melampaui persyaratan pekerjaan mereka, seperti mengambil inisiatif untuk memecahkan masalah, atau memberikan bantuan kepada rekan kerja sebelumnya (Wibowo. A, 2019). Perilaku extra-role ini disebut juga dengan *organizational citizenship behaviour*. Penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo. A, 2019), menyatakan keterikatan personel berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berdasarkan teori dan hasil temuan penelitian terdahulu di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2: Keterikatan personel berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

2.8.3 Kepercayaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kepercayaan organisasi adalah suatu bentuk pengharapan positif yang memberikan manfaat bagi perusahaan dan personelnya sehingga menimbulkan hubungan yang harmonis. Seorang personel yang mempunyai kepercayaan tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja cenderung akan mempunyai kinerja yang baik. Hubungan antara kepercayaan dengan kinerja telah dilakukan dalam penelitian Caniago dan (Caniago, 2021), (Munizu, 2017) yang menyatakan kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil temuan penelitian terdahulu di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3: Kepercayaan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

2.8.4 Keterikatan personel berpengaruh signifikan terhadap kinerja

(Saks, 2006) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai *employee engagement*, yaitu seberapa besar karyawan secara sungguh-sungguh menghayati peran kerjanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang personel dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Jika seorang personel mempunyai keterikatan yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja yang menunjukkan hubungan yang baik dengan organisasi akan berdampak pada kinerja yang baik. Personel merasa mempunyai kewajiban dan keterikatan dengan organisasi sehingga mereka akan dengan senang hati bekerja sebaik mungkin demi organisasi mereka. Hubungan antara keterikatan personel dengan kinerja telah diteliti oleh (Sucahyowati, 2020) menyatakan keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan teori dan hasil temuan penelitian terdahulu di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H4: Keterikatan personel berpengaruh positif terhadap kinerja

2.8.5 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Organizational citizenship Behavior sangat penting artinya untuk menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi, terutama dalam jangka panjang. OCB mempengaruhi keefektifan organisasi karena dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja, dapat membantu meningkatkan produktivitas manajerial, dapat meningkatkan kemampuan organisasi

untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM-SDM handal dengan memberikan kesan, dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi serta OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan- perubahan lingkungannya. Dari pernyataan ini terlihat bahwa OCB sangat erat kaitannya dengan kinerja. Semakin tinggi tingkat OCB seorang pegawai dalam suatu organisasi akan meningkat juga kinerja personel tersebut. Penelitian Lestari dan (Lestari, 2018) tentang pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan teori dan hasil temuan penelitian terdahulu di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H5: *Organizational Citizenship Behavior* OCB berpengaruh positif terhadap kinerja

2.8.6 Keterikatan personel dan kepercayaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening

Berdasarkan model penelitian yang telah diuraikan di atas, maka terdapat variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang menjadi variabel intervening. Variabel OCB ini dianggap mempengaruhi hubungan antar variabel keterikatan personel dan kepercayaan organisasi dengan kinerja. Peneliti menganggap perlu adanya hipotesis untuk menjelaskan variabel tersebut dengan uraian sebagai berikut.

a. Keterikatan personel berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening

Jika seorang personel mempunyai keterikatan yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja yang menunjukkan hubungan yang baik dengan organisasi akan berdampak pada kinerja yang baik. Ditambah lagi dengan perilaku OCB yang dimiliki oleh personel akan lebih menunjang kinerja personel yang bersangkutan. Dalam hal ini, OCB dapat menjadi variabel intervening yang dapat mempengaruhi hubungan antara keterikatan personel dengan kinerja. Maka, berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis berupa:

H6: Keterikatan personel berpengaruh positif terhadap kinerja dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

b. Kepercayaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening

Kepercayaan organisasi adalah suatu bentuk pengharapan positif yang memberikan manfaat bagi perusahaan dan personelnnya sehingga menimbulkan hubungan yang harmonis. Seorang personel yang mempunyai kepercayaan tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja cenderung akan mempunyai kinerja yang baik (Caniago, 2021). Personel yang sudah memiliki kepercayaan yang besar terhadap organisasi akan berperilaku melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan yang merupakan salah satu ciri dari perilaku OCB. Dengan demikian dalam penelitian ini OCB yang digunakan sebagai variabel intervening dapat mempengaruhi secara positif hubungan antara kepercayaan organisasi dengan kinerja. Maka, berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis berupa

H7: Kepercayaan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Polres Batang sebanyak 538 personel.

3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel menurut (Sugiyono, 2020) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2020) menyatakan teknik sampling adalah sebuah teknik pengambilan sampel, yang mana digunakan untuk menentukan sebuah sampel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *proportional sampel* (sampel proporsi) yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara representatif dan setiap subjek ditentukan secara seimbang dengan banyaknya subjek dari setiap strata.

Jumlah sampel ditetapkan dengan menggunakan rumus Slovin yaitu :

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{538}{1 + 538(0,1)^2} \\ &= \frac{538}{6,38} \\ &= 84,3 \text{ dibulatkan menjadi } 84 \text{ sampel}\end{aligned}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir;

e = 0,1

Tabel 1.3
Jumlah personel Polres Batang

No	Personel Polres Batang	Jumlah Personel	Perhitungan	Jumlah sampel
1.	Polres Batang	310	$(310/538) * 84$	48
2.	Polsek Tulis	26	$(26/538) * 84$	4
3.	Polsek Warungasem	16	$(16/538) * 84$	2
4.	Polsek Subah	23	$(23/538) * 84$	4
5.	Polsek Gringsing	21	$(21/538) * 84$	3
6.	Polsek Limpung	23	$(23/538) * 84$	4
7.	Polsek Bawang	16	$(16/538) * 84$	3
8.	Polsek Reban	14	$(14/538) * 84$	2
9.	Polsek Tersono	15	$(15/538) * 84$	2
10.	Polsek Bandar	17	$(17/538) * 84$	3
11.	Polsek Wonotunggal	14	$(14/538) * 84$	2
12.	Polsek Blado	15	$(15/538) * 84$	2
13.	Polsek Batang Kota	28	$(28/538) * 84$	5
	Jumlah	538		84

3.4 Definisi operational Variabel

Variabel peneltian yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut;

Tabel 1.4
Variabel, definisi operasional dan dimensi pengukuran

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi Pengukuran
Kinerja	Kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kasmir (2019:184)	1) Kuantitas kerja 2) Kualitas kerja 3) Efisiensi personel 4) Pengetahuan personel 5) Kemampuan personel Fuad (2014:212)
Kepercayaan organisasi	Kepercayaan organisasi adalah psikologis yang terdiri dari keadaan pasrah untuk menerima kekurangan berdasarkan harapan positif dari niat atau perilaku orang lain. Muhl (2014: 8)	1) Kehandalan 2) Kejujuran 3) Kepedulian 4) Kredibilitas (Fudaili & Azis, 2022)
Keterikatan personel	keterikatan personel sebagai perasaan emosional karyawan terhadap	1) Semangat (<i>vigor</i>), 2) Dedikasi (<i>dedication</i>)

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi Pengukuran
	organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil Sihombing (2018:19);	3) Keasyikan (<i>absorption</i>) (Schaufeli & Bakker, 2018),
	OCB (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>) adalah Perilaku atau peranan yang dilakukan oleh karyawan yang mau bekerja melebihi deskripsi jabatan yang ada (Dai et al., 2022)	1) Altruisme/sikap/naluri 2) Kegigihan 3) Sportif, 4) Peradaban, 5) Civic Virtue/ kemauan Organ (2006)

3.5 Data dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini sebagai data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari Polres Batang , yaitu tentang persepsi mereka terhadap OCB, kepercayaan, keterikatan personel dan Kinerja personel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap obyek yang akan diteliti.
2. Studi dokumentasi dan kepustakaan, yaitu informasi yang diperoleh dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai hasil penelitian kerja personel, jumlah personel, pendidikan personel dan data tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.
3. Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Metode ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner OCB, kepercayaan, keterikatan personel dan Kinerja personel Polres Batang.

Jenis data dan analisisnya, dalam penelitian ini termasuk penelitian dalam kategori data kuantitatif, dengan menggunakan skala dasar pengukuran Likert (Sugiyono, 2020) memakai urutan skala lima yaitu 1, 2, 3, 4 dan 5 yang mempunyai kriteria sebagai berikut:

Sangat setuju (SS)	: 5
Setuju (S)	: 4
Netral (N)	: 3
Tidak setuju (TS)	: 2
Sangat tidak setuju (STS)	: 1

3.6 Teknik Analisa Data

Pada penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah aplikasi Smart Parsial Least Square (SmartPLS) versi 3. SmartPLS adalah alat yang digunakan untuk menganalisa structural Equation Model (SEM) atau menganalisa struktural berbasis variandengan melakukan uji model pengukuran dan juga model struktural (Ghozali, 2021).

3.6.1 Analisa Outer Model Outer model

Bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas. Dengan menggunakan outer model ini peneliti dapat memesifikasikan hubungan antar variabel dan indikatornya. Outer model berfungsi melihat nilai loading factor pada indikator masing-masing variabel. Nilai loading harus bernilai > 0.7 (Ghozali, 2021). Namun apabila terdapat nilai loading < 0.70 maka indikator tidak bekerja pada model pengukuran. Apabila penelitian masih dalam tahap awal dari skala pengembangan dan pengukuran, maka nilai loading $0.50 - 0.60$ sudah dianggap cukup. (Ghozali, 2021) Pengujian Convergen Validity merupakan alat uji yang digunakan melalui program SmartPLS 3.0. alat uji ini digunakan untuk mengetahui nilai korelasi antar variabel dan indikator yang ada pada penelitian. Sebuah indikator dinyatakan valid atau tidak dapat dilihat dari nilai (average variance extracted) AVE. Nilai AVE ini merupakan rata-rata presentase dari variabel yang telah diolah datanya melalui loading standardize indikator dalam sebuah proses dalam program SmartPLS. Indikator ini dinyatakan valid apabila nilai AVE diatas 0.50 . Sedangkan Discriminant validity Alat uji yang digunakan untuk mengetahui nilai dari Fornell & Larcker Criterion, dimana nilai korelasi variabel itu sendiri harus lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel yang lain.

Uji reliabilitas merupakan alat uji yang digunakan untuk melakukan pembuktian dalam menguji reliabilitas suatu konstruk. Dalam Smart PLS Uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu composite reliability dan cronbach's alpha. Dimana cronbach's alpha ini digunakan untuk menguji nilai konstruk yang nilainya lebih rendah. Sehingga disarankan pada penggunaan program Smart PLS ini disarankan untuk menguji reliabilitas menggunakan cara composite reliability. Composite reliability merupakan batas dari nilai yang diterima dalam tingkat komposisi reliabilitas yang nilainya sebesar 0.70 . suatu data dapat dinyatakan reliable apabila nilai indeks cronbach's alpha harus > 0.60 .

3.6.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Nama lain dari analisa inner model adalah analisa struktur model. Tujuan dalam analisa ini yaitu untuk memperkirakan bagaimana hubungan antar variabel. Analisa ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dengan menggunakan nilai koefisien determinasi yang dapat dilihat dari nilai R-square Adjusted (Ghozali, 2021). Nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan variabel eksogen dalam mempengaruhi variabel endogen, apakah mempengaruhi atau tidak. Nilai R-Square menurut $0,75$ menyatakan kuat, $0,50$ menyatakan moderat $0,25$ menyatakan lemah. Predictive relevance atau Q^2 digunakan untuk mengetahui seberapa baik sebuah nilai observasi yang dihasilkan dari estimasi parameternya. Untuk mengetahui nilai predictive relevance atau Q^2 dapat dilakukan dengan menggunakan uji blind folding.