

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, STRES KERJA DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA PERSONEL DIT RESNARKOBA POLDA SULTRA
(The Influence of Organizational Citizenship Behavior, Work Stress and Personality on the Performance of the Personnel of the Directorate of Drug Research at the Southeast Sulawesi Regional Police)

Hasnani

nanifia98@gmail.com

Program Studi Magister Ilmu Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Halu Oleo

Nurwati

nurwati.husin@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Wahyuniati Hamid

wahyuniati@uho.ac.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Alida Palilati

alidapalilati@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Nursaban Rommy Suleman

nursabansuleman@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Yusuf

yusuf073097@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

13 – 01 – 2023

Disetujui

26 – 03 – 2023

Dipublikasikan

28 – 04 - 2023

Keywords:

*Organizational
Citizenship Behavior,
Job Stress,
Personality of
Personnel
Performance*

Klasifikasi JEL:

H10; H11

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of organizational citizenship behavior, work stress and personality on the performance of the North Sulawesi Regional Police Narcotics Directorate Personnel. This research is a quantitative approach. The population in this study is the Personnel of the Drugs and Drugs Directorate of the Southeast Sulawesi Regional Police with a sample of 60 people. The analysis used multiple regression analysis with the help of IBM SPSS 22 Software.

The results showed that (1) Organizational citizenship behavior, work stress and personality together had a positive and significant effect on the performance of the North Sulawesi Regional Police Narcotics Directorate Personnel, (2) Organizational citizenship behavior had a positive and significant impact on the performance of the North Sulawesi Regional Police's Drug Directorate Personnel, (3) Work stress has a positive and insignificant effect on the performance of the North Sulawesi Regional Police's Drug Directorate Personnel and (4) Personality has a positive and significant impact on the performance of the Southeast Sulawesi Regional Police's Narcotics Directorate Personnel.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu instansi. Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya instansi dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi. Karena SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam instansi dapat memotivasi anggota untuk meningkatkan prestasi kerja. Untuk meningkatkan produktivitas SDM menjadi lebih baik, manajemen instansi harus mampu mengelola SDM dengan baik juga, mendaya gunakannya secara optimal. Kepolisian Negara Republik Indonesia yang umumnya disingkat 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. Keamanan dan ketertiban masyarakat adalah suatu kondisi dinamis masyarakat sebagai salah satu prasyarat terselenggaranya proses pembangunan nasional dalam rangka tercapainya tujuan nasional yang ditandai oleh terjaminnya keamanan, ketertiban, dan tegaknya hukum, serta terbinanya ketenteraman, yang mengandung kemampuan membina serta mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah, dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat

Kinerja anggota bukan hanya merupakan hasil kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kemajuan suatu instansi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Melalui kinerja anggota yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas instansi pun akan meningkat pula. Namun untuk mendapat kinerja yang optimal dari pegawai tidaklah mudah, karena disini dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari anggota itu sendiri.

Melihat kondisi secara nasional pengungkapan kasus narkoba, psikotropika dan bahan aktif lainnya ditahun 2020 bahwa jumlah kasus yang tercatat oleh porli dan BNN dari 35 wilayah provinsi total kasus yang ada mencapai 45.231 kasus yang di peroleh dengan kasus terbanyak berada pada wilayah Sumatra Utara yang tercatat mencapai 7.535 kasus dan dengan kasus terendah berada di wilayah Nusa Tenggara timur dengan total kasus 46 kasus. Berdasarkan data Badan Nasional Narkotika Republik Indonesia untuk wilayah Sulawesi Tenggara tercatat terdapat 403 kasus yang tergolong cukup tinggi dibandingkan dengan beberapa wilayah lain.

Masalah yang dihadapi satuan anggota Ditresnarkoba saat ini adalah kurangnya anggota yang tidak sebanding dengan tuntutan kerja, hal tersebut disebabkan adanya tuntutan pengembangan karair anggota Ditresnarkoba Polda Sultra dalam pengembangan sumber daya manusia Polri terus mewujudkan Postur Polri yang profesional modern dan terpercaya sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat dalam memelihara Kamtibmas dan menegakkan hukum dengan terus meningkatkan pendidikan dan latihan baik pendidikan pengembangan spesialis, pelatihan yang dilaksanakan di SPN Anggoota Polda Sultra maupun di Pusdik sesuai dengan permintaan Mabes Polri tentang profesionalisme SDM, maka arah kebijakan pembangunan dalam rangka mencapai sasaran strategis ditempuh dengan peningkatan kualitas SDM melalui: Reformasi pengelolaan SDM secara profesional; Peningkatan kinerja; dan Peningkatan kesejahteraan personel Polri. Berdasarkan pada permasalahan dan isu strategis yang dihadapi oleh Ditresnarkoba Polda Sultra saat ini, maka dibutuhkan kajian atau penelitian secara empiris *Organizational Citizenship Behavior*, stres kerja dan kepribadian terhadap kinerja personel Ditresnarkoba Polda Sultra dalam upaya peningkatan kinerja polisi.

Organ (1997) *Organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Organ (1988) OCB sebagai perilaku diskresioner yang bertujuan untuk meningkatkan tujuan organisasi dengan melibatkan karyawan dalam tindakan sukarela berdasarkan pilihan personel mereka daripada persyaratan pekerjaan wajib dan kewajiban kontrak. Semakin baik baik *organizational citizenship behavior* seseorang maka tingkat kinerja akan semakin meningkat sebagaimana temuan penelitian yang dilakukan Sutarjo, Cahyono, Saleh (2020), Laras, Jatmiko & Nugroho (2021) dalam temuan penelitian mereka menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya bahwa semakin baik *organizational citizenship behavior* maka akan semakin meningkatkan kinerja.

Robbins (2006) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dinamis individu dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting. Berdasarkan temuan

penelitian Tsalasah, Noermijati, Ratnawati (2019), Huwae, Hehanussa, Latuconsina (2020) positif signifikan, Sutarjo, Cahyono, Saleh (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, sementara temuan penelitian Riyadi (2019) Putri, Rahyuda (2019), dan Budiasa, Sara, Siramiati (2021) negatif signifikan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Quick dan Nelson (2009:83) Kepribadian sebagai seperangkat karakter yang relatif stabil yang mempengaruhi perilaku individu. Hellriegel dan Slocum (2011:70) Kepribadian menggabungkan seperangkat karakteristik fisik dan mental yang mencerminkan bagaimana seseorang melihat, berpikir, bertindak dan merasa. Kepribadian yang baik dari seorang dalam suatu organisasi akan mendorong dalam menjalankan pekerjaannya sebagaimana sehingga semakin baik kepribadian yang dimiliki setiap orang maka kinerjanya akan semakin meningkat, hasil penelitian Indah dkk. (2019) dalam temuan penelitiannya menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya bahwa semakin baik tingkat kepribadian maka kinerja akan semakin meningkat demikian sebaliknya jika kepribadian menurun maka akan menurunkan kinerja Nikmah dan Arief (2020).

Berdasarkan kajian di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Stres Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Personel Dit Resnarkoba Polda Sultra”

II. TINJAUAN LITERATUR

Organizational Citizenship Behavior

Organ (1997) *Organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsiefektif organisasi. Organ (1988) OCB sebagai perilaku diskresioner yang bertujuan untuk meningkatkan tujuan organisasi dengan melibatkan karyawan dalam tindakan sukarela berdasarkan pilihan personel mereka daripada persyaratan pekerjaan wajib dan kewajiban kontrak. Kegiatan sukarela terdiri dari perilaku sosial yang positif dan konstruktif termasuk kesediaan untuk menyelesaikan tugas tanpa mempertimbangkan waktu atau ketidaknyamanan personel atau membantu rekan kerja lain tanpa mengharapkan manfaat di masa depan. Gibson *et al* (2011) bahwa perilaku OCB dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas pegawai maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi. Dalam penelitian ini dimensi *organizational citizenship behavior* mengacu pada dimensi menurut Organ *et al.* (2006)

- a. *Altruism* (Tindakan Sukarela). merupakan perilaku menolong orang lain secara sukarela khususnya yang berhubungan dengan tugas di luar tanggung jawabnya dalam organisasi
- b. *Courtesy* (kesopanan) merupakan perilaku dimana karyawan bersikap sopan dan sesuai aturan, sehingga dapat mencegah timbulnya konflik interpersonal dalam organisasi.
- c. *Sportmanship* (Sikap Toleransi) *Sportmanship*, merupakan perilaku yang menunjukkan daya toleransi yang tinggi terhadap organisasi sehingga seseorang akan berperilaku positif dan menghindari keluhan
- d. *Conscientiousness* (Kontrol Diri) merupakan perilaku sukarela yang melebihi persyaratan dasar atau minimum pekerjaan dalam mematuhi aturan kerja maupun kehadirannya dalam organisasi.
- e. *Civic Virtue* (Moral Kewargaan) merupakan perilaku yang menunjukkan partisipasi dan kepedulian terhadap keberlangsungan hidup organisasi, seperti menghadiri rapat-rapat organisasi

Stres Kerja

Robbins (2006) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dinamis individu dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting. Cooper (2008) menyatakan bahwa stres kerja sebagai tanggapan proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subyek.

Hasibuan (2007:204) “Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang menjadi *nervous* dan merasa kekhawatiran kronis. “Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang memiliki ketegangan dan perasaan tertekan dalam dirinya yang dapat mempengaruhi emosi dan proses berpikir serta dampaknya terhadap kegiatan kerja individu tersebut. Sedangkan menurut Sondang P Siagian (2014:300) mengemukakan stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang

Indikator Stres Kerja yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada temuan Robbins (2006) yaitu sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual, kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan
- b. Tuntutan peran. Bekerja dapat menjadi pengalaman yang sangat mengesankan, bagi banyak orang pekerjaan merupakan bagian yang cukup besar dari identitas mereka, namun terkadang pekerjaan merasa terganggu apabila muncul permasalahan pada pekerjaan tersebut
- c. Tuntutan antar pribadi. Kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan stres kerja salah satunya adalah hubungan interpersonal yang tidak kondusif atau tuntutan antar pribadi yang dapat memicu konflik
- d. Struktur organisasi. Adalah sistem tugas, alur kerja, hubungan pelaporan, dan saluran komunikasi yang dikaitkan secara bersama dalam pekerjaan individual maupun kelompok
- e. Kepemimpinan organisasi. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan sebuah organisasi, untuk itu ada beberapa sikap kepemimpinan dalam organisasi yang perlu diterapkan oleh seorang pemimpin, diantaranya menjalin kedekatan dengan anak buah.

Kepribadian

Quick dan Nelson (2009:83) Kepribadian sebagai seperangkat karakter yang relatif stabil yang mempengaruhi perilaku individu. Hellriegel dan Slocum (2011:70) Kepribadian menggabungkan seperangkat karakteristik fisik dan mental yang mencerminkan bagaimana seseorang melihat, berpikir, bertindak dan merasa. Kepribadian atau personality oleh Kreitner dan Kinicki (2010:133) didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individualnya. Karakteristik atau ciri atau sifat ini termasuk bagaimana orang melihat, berpikir, bertindak dan merasakan, yang merupakan produk interaksi genetik dan pengaruh lingkungan

Dalam penelitian ini indikator kepribadian anggota polisi peneliti mengacu pada Kreitner dan Kinicki (2014) yakni (1) ekstrasversi (*extraversion*), (2) keramahan (*agreeableness*), (3) kesadaran (*conscientiousness*), (4) stabilitas emosional (*emotional stability*) dan (5) keterbukaan pengalaman (*openness to experience*)

Kinerja

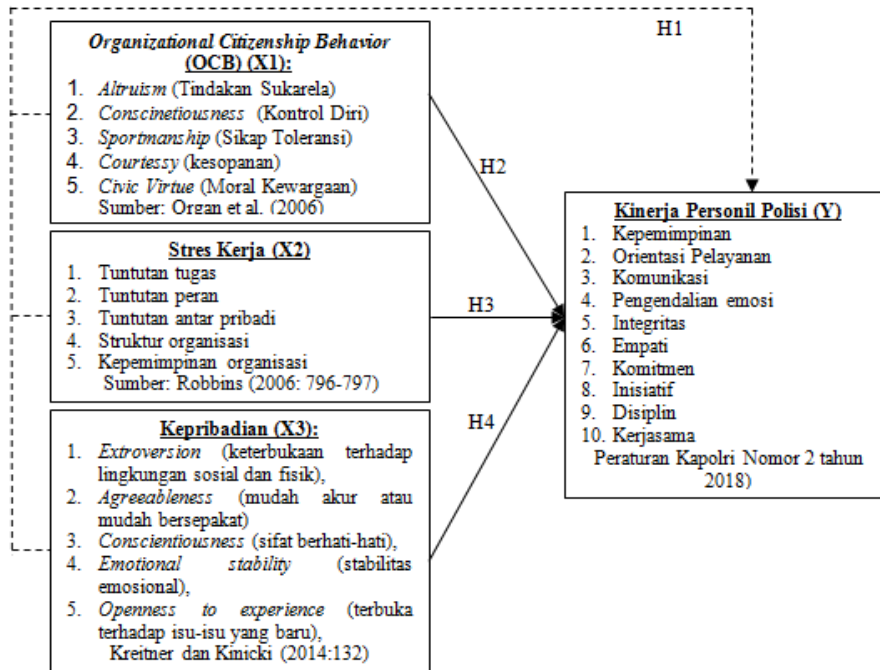
Al Mehrzi and Singh, (2016) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yang telah disepakati bersama

Peraturan Polri Nomor 2 Tahun 2018 kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap anggota Polri pada satuan kerja atau satuan fungsi atau satuan wilayah sesuai dengan faktor generil dan faktor generik

1. Kepemimpinan yaitu kemampuan personel mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan teman sejawat dalam penyelesaian tugas.
2. Kepuasan pelayanan adalah kemampuan personel polisi dalam memberikan pelayanan terhadap publik
3. Komunikasi yaitu kemampuan personel merumuskan, mengutarakan, menerima ide baik secara verbal maupun non verbal dari sejawat maupun masyarakat luas.
4. Pengendalian emosi yaitu kemampuan mengedalikan emosi dalam situasi yang penuh tekanan sehingga tidak mempengaruhi kinerja personel
5. Integritas yaitu kemampuan bersikap jujur dan konsisten apa yang dikatakan sesuai dengan apa yang dilakukan
6. Empati adalah kemampuan menempatkan diri pada posisi orang lain serta mengespresikan perasaan positif dan ketulusan pada orang lain
7. Komitmen terhadap organisasi, adalah kemampuan untuk dapat menyeimbangkan antara sikap maupun tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi.
8. Inisiatif, yaitu kemampuan menghasilkan, mengembangkan, melaksanakan ide baru secara efektif melalui inisiatif tindakan dengan mempertimbangkan resiko
9. Disiplin, yaitu kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan kedisiplinan, apabila dilanggar dijatuhi sanksi.
10. Kerjasama yaitu kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan, masyarakat dalam tugas dan tanggungjawab diembannya.

Hubungan Antara Variabel *Organizational Citizenship Behavior*, Stres Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan kajian empiris maka dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Stres Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja

David G. Collings and Geoffrey Wood (2009:19) manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi kontemporer biasanya ditentukan secara preskriptif sebagai serangkaian kegiatan yang saling terkait yang bertujuan secara sistematis meningkatkan kinerja tugas karyawan dengan cara yang sepadan dengan tujuan strategis manajemen senior. Siagian (2010) mengungkapkan bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Kajian manajemen sumber daya manusia mengacu pada *organizational citizenship behavior*, stres kerja dan kepribadian.

H₁: *Organizational Citizenship Behavior*, Stres Kerja Dan Kepribadian Secara Simultan Bepengaruh Signifikan Terhadap Kinerja

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja

Organ (1988) OCB sebagai perilaku diskresioner yang bertujuan untuk meningkatkan tujuan organisasi dengan melibatkan karyawan dalam tindakan sukarela berdasarkan pilihan personel mereka daripada persyaratan pekerjaan wajib dan kewajiban kontrak. Semakin baik *organizational citizenship behavior* seseorang maka tingkat kinerja akan semakin meningkat sebagaimana temuan penelitian yang dilakukan Sutarjo, Cahyono, Saleh (2020), Laras, Jatmiko & Nugroho (2021) dalam temuan penelitian mereka menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya bahwa semakin baik *organizational citizenship behavior* maka akan semakin meningkatkan kinerja.

H₂: *Organizational Citizenship Behavior* Bepengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Robbins (2006) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dinamis individu dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang

diinginkannya yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting. Berdasarkan temuan penelitian Tsalasah, Noermijati, Ratnawati (2019), Huwae, Hehanussa, Latuconsina (2020) positif signifikan, Sutarjo, Cahyono, Saleh (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, sementara temuan penelitian Riyadi (2019) Putri, Rahyuda (2019), dan Budiasa, Sara, Siramiati (2021) negatif signifikan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

H₃: Stres Kerja Bepengaruh Negatif Signifikan Terhadap Kinerja

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja

Quick dan Nelson (2009:83) Kepribadian sebagai seperangkat karakter yang relatif stabil yang mempengaruhi perilaku individu. Hellriegel dan Slocum (2011:70) Kepribadian menggabungkan seperangkat karakteristik fisik dan mental yang mencerminkan bagaimana seseorang melihat, berpikir, bertindak dan merasa. Kepribadian yang baik dari seorang dalam suatu organisasi akan mendorong dalam menjalankan pekerjaannya sebagaimana sehingga semakin baik kepribadian yang dimiliki setiap orang maka kinerjanya akan semakin meningkat, hasil penelitian Indah dkk. (2019) dalam temuan penelitiannya menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya bahwa semakin baik tingkat kepribadian maka kinerja akan semakin meningkat demikian sebaliknya jika kepribadian menurun maka akan menurunkan kinerja Nikmah dan Arief (2020).

H₄: Kepribadian Bepengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kategori penelitian survei/pengamatan langsung pada obyek penelitian dengan maksud untuk mengkonfirmasi prediksi yang dibuat dan menjelaskan berdasarkan fakta atau keadaan di lapangan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Personel Ditresnarkoba Polda Sultra yang bertugas di Polda Sultra sebanyak 60 dan semuanya dijadikan sebagai responden. Metode analisa data yang digunakan penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis regresi berganda, maka dapat dilihat pengaruh simultan dan parsial antara *organizational citizenship behavior*, stres kerja dan kepribadian terhadap kinerja Personel Dit Resnarkoba Polda Sultra, yang diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Standardized	Sig.t	Hasil
OCB -> Kinerja	0.478	0.000	Diterima
Stres Kerja -> Kinerja	-0.114	0.323	Ditolak
Kepribadian -> Kinerja	0.474	0.003	Diterima
R : 0.823	F _{value} : 39.178		
R _{square} : 0.677	Sign. F : 0.000		

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan bahwa secara simultan *organizational citizenship behavior*, stres kerja dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai F_{value} sebesar 39.178 dengan taraf signifikan sebesar 0.000<0.05. *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0.478 dengan tanda positif, sedangkan taraf signifikan sebesar 0.000<0.05 yang berarti bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Stres kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar -0.114 dengan tanda negatif, sedangkan taraf signifikan sebesar 0.323>0.05 yang berarti bahwa stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja. Kepribadian terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0.474 dengan tanda positif, sedangkan taraf signifikan sebesar 0.003<0.05 yang berarti bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R²) = 0.677. Artinya bahwa semua variabel yang di analisis dalam penelitian ini sebesar 67,7% keragaman variabel *Organizational Citizenship Behavior*, stres kerja dan kepribadian terhadap kinerja Personel Ditresnarkoba Polda Sultra dapat di jelaskan oleh model sebesar 67,7% dan sisnya 32,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Dapat di simpulkan bahwa dari nilai koefisien determinasi (R²) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang cukup baik.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Stres Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Personel

Hasil pengujian secara simultan pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini hasil pengujian tersebut berarti bahwa secara simultan variabel *Organizational Citizenship Behavior*, stres kerja dan kepribadian memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Ditresnarkoba Polda Sultra. Sehingga dari hasil pada pengujian tersebut dapat disimpulkan dan di peroleh cukup bukti bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior*, stres kerja dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Ditresnarkoba Polda Sultra. Sehingga atau menerima hipotesis.

Pengaruh secara simultan tersebut, juga menunjukkan bahwa jika *Organizational Citizenship Behavior*, stres kerja dan kepribadian mengalami kenaikan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja Personel Ditresnarkoba Polda Sultra. Demikian pula sebaliknya jika *Organizational Citizenship Behavior*, stres kerja dan kepribadian mengalami penurunan, maka akan berdampak pada penurunan kinerja Personel Ditresnarkoba Polda Sultra. Hasil ini pula diperkuat oleh rekapitulasi jawaban responden secara umum terhadap kinerja Personel Ditresnarkoba Polda Sultra rata-rata berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa dengan *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi stres kerja yang dapat diantisipasi, dan kepribadian yang baik maka akan memberikan peningkatan yang baik pula pada kinerja Personel Ditresnarkoba Polda Sultra. Sehingga sejalan dengan pendapat yang di kemukakan Menurut Menurut Gibson *et al* (2011) bahwa perilaku OCB dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas pegawai maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi. OCB juga memiliki peran dalam perspektif keefektifan penilaian kinerja pegawai, terutama dalam pengembangan organisasi, bahwa semakin detail sebuah penilaian kinerja pegawai dalam suatu perusahaan maka semakin terkaitlah persoalan OCB sebagai salah satu alternatif penilaian kinerja pegawai pada organisasi dengan sistem penilaian bersifat tidak formil (Suzana, 2017).

2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Personel

Hasil penelitian secara parsial pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja personel. Dalam hal ini hasil pengujian tersebut berarti bahwa secara parsial variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Ditresnarkoba Polda Sultra. Sehingga dapat disimpulkan dan diperoleh cukup bukti bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Ditresnarkoba Polda Sultra atau menerima hipotesis. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel Ditresnarkoba Polda Sultra, artinya bahwa semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* yang ada maka akan meningkatkan kinerja personel yang ada di dalamnya. Artinya dengan Tindakan sukarela yang dimiliki, kontrol diri dari setiap personel, adanya sikap toleransi yang tinggi, memiliki kesopanan antar personel dan adanya moral kewargaan sebagai upaya peningkatan kenyamanan dan keamanan personel yang ada didalamnya guna memberikan pemenuhan kebutuhan pelayanan dan keamanan bagi masyarakat pada Personel Ditresnarkoba Polda Sultra pada khususnya.

Temuan penelitian ini mengkonfirmasi konsep *organizational citizenship behavior* Organ (1988) OCB sebagai perilaku diskresioner yang bertujuan untuk meningkatkan tujuan organisasi dengan melibatkan karyawan dalam tindakan sukarela berdasarkan pilihan personel mereka daripada persyaratan pekerjaan wajib dan kewajiban kontrak. Kegiatan sukarela terdiri dari perilaku sosial yang positif dan konstruktif termasuk kesediaan untuk menyelesaikan tugas tanpa mempertimbangkan waktu atau ketidaknyamanan personel atau membantu rekan kerja lain tanpa mengharapkan manfaat di masa depan. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Sutarjo, Cahyono, Saleh (2020), Laras, Jatmiko & Nugroho (2021) dalam temuan penelitian mereka menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya bahwa semakin baik *organizational citizenship behavior* maka akan semakin meningkatkan kinerja

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Personel

Hasil pengujian secara parsial pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja personel. Dalam hal ini hasil pengujian tersebut berarti bahwa secara parsial variabel stres kerja memiliki pengaruh yang negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja Personel Ditresnarkoba Polda Sultra. Artinya bahwa semakin tinggi stres kerja personel maka semakin buruk tingkat kinerja personel yang

dihasilkan dan sebaliknya jika stress kerja mengalami penurunan atau ketidak sesuaian, maka tidak signifikan berdampak pada peningkatan kinerja personel. Sehingga dapat disimpulkan dan diperoleh cukup bukti bahwa variabel stres kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja Personel Ditresnarkoba Polda Sultra atau menolak hipotesis.

Seperti yang di kemukakan oleh Hasibuan (2007:204)” Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang menjadi *nervous* dan merasa kekhawatiran kronis. “Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang memiliki ketegangan dan perasaan tertekan dalam dirinya yang dapat mempengaruhi emosi dan proses berpikir serta dampaknya terhadap kegiatan kerja individu tersebut. Sedangkan menurut Sondang P Siagian (2014:300) mengemukakan stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian Tsalasah, Noermijati, Ratnawati (2019), Huwae, Hehanussa, Latuconsina (2020) positif signifikan, Sutarjo, Cahyono, Saleh (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, sementara temuan penelitian Riyadi (2019) Putri, Rahyuda (2019), dan Budiasa, Sara, Siramiati (2021) negatif signifikan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja

4. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Personil

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hasil pengujian tersebut berarti bahwa secara parsial variabel kepribadian, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Ditresnarkoba Polda Sultra. Sehingga dapat disimpulkan semakin baik kepribadian Personel Ditresnarkoba Polda Sultra akan meningkat secara signifikan. Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel Ditresnarkoba Polda Sultra, artinya bahwa semakin baik kepribadian personel maka akan meningkatkan kinerja mereka. Artinya dengan adanya keterbukaan lingkungan kerja yang ada, mudahnya mengambil kesepakatan dalam organisasi, adanya sifat berhati-hati para personel, mempunyai kestabilan emosi dan terbukanya pada perkembangan isu-isu baru akan meningkatkan kinerja dan pemberantasan narkoba bagi masyarakat pada Personel Ditresnarkoba Polda Sultra.

Temuan penelitian ini mendukung konsep kepribadian Quick dan Nelson (2009:83) Kepribadian sebagai seperangkat karakter yang relatif stabil yang mempengaruhi perilaku individu. Hellriegel dan Slocum (2011:70) Kepribadian menggabungkan seperangkat karakteristik fisik dan mental yang mencerminkan bagaimana seseorang melihat, berpikir, bertindak dan merasa. Kepribadian yang baik dari seorang dalam suatu organisasi akan mendorong dalam menjalankan pekerjaannya sebagaimana sehingga semakin baik kepribadian yang dimiliki setiap orang maka kinerjanya akan semakin meningkat, hasil ini mendukung temuan penelitian Indah dkk. (2019) dalam temuan penelitiannya menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya bahwa semakin baik tingkat kepribadian maka kinerja akan semakin meningkat demikian sebaliknya jika kepribadian menurun maka akan menurunkan kinerja Nikmah dan Arief (2020).

V. KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menyadari tentunya memiliki keterbatasan penelitian yang diluar jangkauan serta kemampuan peneliti, adapun keterbatasan dalam penelitian yang dimaksud yakni:

1. Kuesioner dalam penelitian ini masih *bersifat self inventory*, dengan demikian kecenderungan para responden mengisinya sesuai dengan kesimpulan mereka dan seakan akan melupakan fakta yang sesungguhnya.
2. Sulitnya mengukur dan memisahkan pandangan secara obyektif dan subyektif yang mungkin di berikan responden, karena sesungguhnya obyek yang terkait dengan lembaga–lembaga pemerintah, terkadang susah untuk di lakukan secara obyektif karena menyangkut masalah–masalah lain yang berpengaruh dengan sosial, politik dan lain sebagainya.

VI. KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan, yakni sebagai berikut:

1. *Organizational citizenship behavior*, stres kerja dan kepribadian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Artinya jika semakin baik *Organizational citizenship behavior*, stres kerja dan kepribadian maka kinerja Personel Ditresnarkoba Polda Sultra semakin meningkat.
2. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hasil ini menjelaskan bahwa *Organizational citizenship behavior* yang ada saat ini telah mampu memberikan peningkatan atau pengaruh yang baik terhadap kinerja Personel Ditresnarkoba Polda Sultra.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja personel. Hasil ini menjelaskan bahwa stres kerja yang dimiliki dari masing-masing personel, belum mampu memberi peningkatan yang signifikan terhadap kinerja Personel Ditresnarkoba Polda Sultra.
4. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Artinya semakin baik kepribadian yang ada pada setiap personel, maka berdampak pada peningkatan kinerja Personel Ditresnarkoba Polda Sultra.

Saran

Berdasarkan temuan, pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini dapat dikemukakan saran-saran yang menjadi rekomendasi dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Kepada seluruh Personel Ditresnarkoba Polda Sultra semakin memperbaiki lagi *Organizational citizenship behavior*, stres kerja dan kepribadian yang membangun guna semakin meningkatkan nilai positif dari para personel, sehingga dapat memberikan dampak lebih terhadap kinerja yang dihasilkan.
2. pada variabel *Organizational citizenship behavior* dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa pada indikator kontrol diri masih perlu diperhatikan seperti personel akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari institusi dan apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka personel akan berusaha menerangkan informasi tersebut terus ditingkatkan agar kinerja dari personel terus meningkat.
3. Pada variabel stres kerja hasil penelitian yang dilakukan bahwa indikator terendah terutama pada indikator tuntutan antar pribadi perlu ditingkatkan agar tidak terjadi stress kerja yang berlebih, karena tuntutan antar pribadi merupakan salah satu peran penting dalam meningkatkan stress kerja kerja, sehingga mempengaruhi kinerja para personel tersebut menjadi lebih terkendali.
4. Pada variabel kepribadian dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa indikator terendah tertuma pada indikator kesetabilan emosi masih perlu ditingkatkan lagi agar anggota personel yang direfleksikan melalui kecenderungan polisi mengalami keadaan tenang, aman, tidak mudah khawatir; ulet, dapat diandalkan, dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas.
5. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel mediasi seperti kepuasan kerja sebagai perantara pengaruh stress kerja terhadap kinerja personel, karena pada hasil penelitian ini stress kerja negatif dan signifikan pada Personel Ditresnarkoba Polda Sultra.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Mehrzi, N., Singh, S.K. 2016. *Competing through employee engagement: A proposed framework*. International Journal of Productivity and Performance Management, 65 (6), 831-843. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0037>
- Barling, J., Cooper, C. L. 2008. *The SAGE Handbook of Organizational Behavior, Volume One-Micro Approaches*. SAGE Publication Ltd.
- Ekromi Fraida Tsalasah Noermijati, Kusuma Ratnawati. 2019. *The Effect Of Work Stress On The Performance Of Employees Psychological Well-Being And Subjective Well-Being (Study at PT. Global Insight Utama Bali Area)*. Management and Economics Journal E-ISSN: 2598-9537 P-ISSN: 2599-3402. <file:///C:/Users/ID.STIRA/Downloads/5570-19018-1-PB.pdf>
- Gibson, et al. (2009). *Organizational: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hellriegel dan Slocum. 2011. *Organizational Behavior* 13th edition. USA : SouthWestern Cengage Learning

- I Komang Budiasa, I Made Sara, Ni Wayan Siramiati. 2021. The Role of Work Stress in Mediating Workload and Work Environment on Crew Performance PT. Indonusa Tenggara Marine. *urnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha Volume X, Nomor X, Years*, pp. 61-70
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Laras, T., Jatmiko, B., & Nugroho, F. J. H. T. (2021). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) And Organizational Culture on The Performance of Education Employees as Mediated by Job Satisfaction (Survey at the Private University of Sleman Regency in Yogyakarta). *KINERJA*, 25(2), 307-332.
- Laura B.S Huwae, Dewi Rizky. G. Hehanussa, Vina Z Latuconsina. 2020. Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polres Pulau Buru. *Patimura Media Review*. ISSN 2686-5165 (online) Volume 2, Nomor 2, Oktober 2020. <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/pameri/index>
- Ni Made Sapta Resita Putri, Agoes Ganesha Rahyuda. 2019. Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 12, 2019 : 7370-7390 ISSN : 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i12.p23>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington books/DC heath and com.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. W. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Pembentukan Peraturan Kepolisian
- Quick, James Campbell, dan Debra L. Nelson. 2009. *Principles of Organizational Behavior: Realities and Challenges*. USA: South-Western Cengage Learning.
- Riyadi, S. (2019). The Influence of job satisfaction, work environment, individual characteristics and compensation toward job stress and employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 93.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutarjo, P. S. D. A., Cahyono, C., & Saleh, H. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Sidrap. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 63-70.
- Wood, G., Croucher, R., Brewster, C., Collings, D. G., & Brookes, M. (2009). Varieties of firm: Complementarity and bounded diversity. *Journal of Economic Issues*, 43(1), 239-258