

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata kerja *to manage* yang diartikan dengan mengendalikan, menangani atau mengelola. Pengertian manajemen didefinisikan dalam berbagai cara, tergantung dari titik pandang, keyakinan serta pengertian dari pembuat definisi. Secara umum pengertian manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja..

Oey Liang Lie menyatakan manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengawasan sumberdaya, manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Istilah manajemen (*Management*) telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketatalaksanaan, kepemimpinan, pemimpin, ketatapengurusan, administrasi, dan sebagainya. Masing-masing pihak dalam memberikan istilah diwarnai oleh latar belakang pekerjaan mereka. Meskipun pada kenyataannya bahwa istilah tersebut memiliki perbedaan makna. John D. Millett membatasi manajemen *is the process of directing facilitating the work of people organized in formal groups to achieve a*

desired goal (adalah suatu proses pengarahan dan pemberian fasilitas kerja kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan.

Griffin berpendapat bahwa manajemen adalah serangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, financial, fisik, dan informasi) dengan maksud mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

George R. Terry menyatakan bahwa manajemen adalah sebuah proses yang khas, terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan yang dilaksanakan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan bantuan manusia dan sumber-sumber lain.

Sofyan Assuri menjelaskan bahwa manajemen adalah sebutan yang sebenarnya mempunyai prinsip dan fungsi manajemen yang sama. Keduanya memberikan arahan agar bertindak sistematis dalam mencapai apa yang telah direncanakan dengan tepat efektif dan efisien.

2. Unsur-Unsur Manajemen

Dalam perspektif yang lebih luas, manajemen adalah suatu proses pengaturan, dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam perspektif ini ada sejumlah unsur pokok yang membentuk kegiatan manajemen, yaitu: unsur manusia (*men*), bahan-bahan (*materials*), mesin (*machines*) metode (*methods*), uang (*money*) dan pasar (*market*). Keenam unsur ini memiliki fungsi masing-masing dan

saling berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi terutama proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien (Syafaruddin, 2021: 42-43).

Unsur-unsur tersebut sebagai berikut:

a. *Man* (Manusia)

Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam melakukan beberapa aktifitas, karena manusialah yang menjalankan semua program yang direncanakan. Oleh karena itu tanpa adanya manusia, manajer tidak akan mungkin bisa mencapai tujuan yang di inginkan. Sedangkan manajer/pimpinan itu sendiri orang yang mencapai hasil atau tujuan melalui orang lain.

b. *Money* (Uang)

Uang digunakan sebagai sarana manajemen dan harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan bisa tercapai dengan baik dan tidak memerlukan uang yang begitu besar. Apabila dinilai dengan uang lebih besar yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.

c. *Material* (Bahan)

Material dalam manajemen dapat diartikan sebagai bahan atau data dan informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan digunakan sebagai pelaksana fungsi-fungsi dari manajemen serta dalam mengambil keputusan oleh pimpinan.

d. *Machines* (Mesin)

Mesin adalah suatu jenis alat yang digunakan sebagai proses pelaksana kegiatan manajemen dengan menggunakan teknologi atau alat bantu berupa mesin.

e. *Methods (Metode)*

Metode atau cara bisa diartikan pula sebagai sarana atau alat manajemen, karena untuk mencapai tujuan harus menggunakan metode atau cara yang efektif dan efisien. Namun, metode-metode yang ada harus disesuaikan dengan perencanaan yang sudah dibuat, agar metode itu tepat sasaran.

f. *Market (Pasar)*

Pasar merupakan salah satu sarana manajemen penting lainnya, khusus bagi perusahaan-perusahaan atau badan yang bertujuan untuk mencari laba atau keuntungan. Karena pasar dipergunakan sebagai tempat pendistribusian barang-barang yang sudah dihasilkan.

Produksi suatu lembaga atau perusahaan harus segera dipasarkan, karena itu pemasaran dalam manajemen ditetapkan sebagai satu unsur yang tidak dapat diabaikan, penguasaan pasar diperlukan guna menyebarkan hasil-hasil produksi agar sampai ke tangan konsumen (Yaqub, 2018: 31).

3. Fungsi – Fungsi Manajemen

Dalam menjalankan pekerjaan adapun fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018) dalam Rahayu dan Ajimat (2018) Menurutnya fungsi ini terdiri dari:

1) *Perencanaan (Planning)*

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

3) Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan SDM agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

4) Pengawasan (*Controlling*)

Adanya fungsi manjerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

2.1.2. *Organizational Citizenship Behavior (X1)*

1. Definisi *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Permatasari (2021: 38) mengemukakan bahwa (OCB) merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (*agregat*) akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi pada organisasi.

Muhdar (2021) menyatakan (OCB) merupakan model kegiatan yang membuat organisasi secara intrinsik dapat bekerjasama dan berhubungan dalam konteks sistem terbuka. 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. Sedangkan menurut Muhdar, (OCB) muncul dari dalam diri individu berupa keinginannya untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi.

Bateman dan Organ (2018) menjelaskan bahwa pada OCB individu akan mempunyai perilaku memberikan kontribusi yang aktif dan positif sebagaimana ketepatan waktu dan kehadiran individu dalam organisasi menjadi kekuatan yang utama, selain itu kemampuan individu dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang dapat merugikan organisasi pun menjadi nilai positif bagi individu dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan pengertian OCB adalah perilaku seseorang yang bersifat sukarela dan bukan karena terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi tempat ia bekerja sebagai wujud kepuasan yang dirasakannya

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *organizational citizenship behavior*

(OCB) dapat timbul karena disebabkan oleh faktor-faktor tertentu. Organ *et al.* (2018) menyebutkan bahwa (OCB) dipengaruhi oleh hal-hal berikut ini:

1) Faktor Internal

Berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, motivasi kerja.

2) Faktor Eksternal

Berasal dari luar diri karyawan, seperti gaya kepemimpinan, kepercayaan kepada pemimpin, budaya organisasi.

3. Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Indikator (OCB) dalam penelitian ini diambil dari dimensi *organizational citizenship behavior*. Organ *et al.* (2018) menyebutkan dimensi (OCB) dibagi menjadi 5, yaitu:

1) *Altruism* (Kepedulian)

Mengutamakan kepentingan orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. Ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas dalam keadaan tertentu, misalnya seorang karyawan baru sembuh dari sakitnya.

2) *Conscientiousnes* (Kesadaran)

Ketelitian atau dikerjakan secara seksama, yang mengacu pada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan

dengan cara melebihi apa yang telah disyaratkan. Dimensi ini menjangkau jauh ke depan dari panggilan tugas, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama sehingga terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan.

3) *Sportsmanship* (Sikap Sportif)

Memberikan sikap sportif, merupakan keadaan atau sifat jujur dan murah hati, sehingga lebih menekankan pada aspek positif organisasi dari pada aspek negatif. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan dalam pekerjaan, yaitu ketika seorang karyawan memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harus menunjukkan keluhan.

4) *Courtesy* (Kebaikan)

Merupakan kebaikan, kesopanan, tata susila atau rasa hormat termasuk perilaku seperti membantu seseorang dalam mencegah terjadinya suatu permasalahan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah. Kebaikan (*courtesy*) merujuk pada tindakan pengajaran kepada orang lain sebelum ia melakukan tindakan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.pengguna

5) *Civic Virtue* (kewarganegaraan)

Merupakan perilaku yang ikut serta mendukung fungsi administrasi organisasi. Perilaku ini berupa partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, menjawab surat-surat dan selalu mengikuti isu terbaru yang menyangkut organisasi.

2.1.3. Budaya Organisasi (X2)

1. Definisi Budaya Organisasi

Sudaryono, 2021 mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi”. Dinamika dalam budaya organisasi bukan berarti selalu berubah-ubah akan tetapi sesuatu yang dianggap penting dalam organisasi harus dipertahankan.

Phithi Sithi Ammuai dalam (Syahyuni, 2018) menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi”.

Peter F Drucker dalam (Tika, 2020) mendefinisikan bahwa Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah yang terkait.

Samsuddin, 2018 mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi”. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Karyawan yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut. Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan

bahwa “budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang dianut bersama yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya”.

2. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Robert (2018: 80) berpendapat ada beberapa factor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Nilai

Pria dan wanita umumnya memiliki sifat mendasar yang berbeda. Sebagai contoh wanita cenderung menggunakan perasaannya dan bertindak lembut, sebaliknya pria lebih menggunakan kemampuan berpikir dan bertindak keras.

b. Kepercayaan

Orang yang berusia muda cenderung memiliki sifat yang dinamis dan idealis. Sebaliknya semakin bertambah usia seseorang cenderung pula mengurangi kemampuannya berpikir dan bekerja lebih keras, tentunya hal ini tidak selalu berlaku pada setiap orang.

c. Perilaku yang dikehendaki

Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang unik, artinya tidak satu pun manusia yang memiliki keberadaan yang sama satu dengan lainnya. Perbedaan ini terlihat dari fisik (tubuh), mental dan pikirannya yang akhirnya memengaruhi kepribadian.

d. Keadaan yang amat penting

Manusia dapat tercerminkan dari pendidikan yang pernah diterimanya, baik dilembaga pendidikan yang bersifat formal maupun

informal. Semakin tinggi pendidikan yang pernah diterima seseorang, umumnya akan semakin menambah wawasan dan kemampuannya.

e. Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian

Seseorang akan terbentuk kedewasaanya seiring dengan berjalannya waktu. Semakin ia belajar akan kesalahan-kesalahan dan berusaha untukmemperbaikinya, semakin ia bertambah dewasa untuk mengerti banyak hal.

f. Perilaku

Manusia memulai kehidupan dengan latar belakang yang berbeda satu dengan lainnya. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh latar belakang budaya, nilai dan norma berbeda, yang pada intinya dapat bersumber dari keluarga, kerabat, teman dan masyarakat umum.

3. Tingkatan Budaya Organisasi

Schein (2019) membagi budaya organisasi kedalam beberapa level atau tingkatan, yaitu:

a. Artifak (*Artifact*)

Tingkat pertama budaya organisasi yang tampak (*visible*) atau permukaan (*surface*). tingkatan atau level ini merupakan dimensi yang dapat dilihat, didengar, dirasakan ketika seseorang memasuki suatu organisasi dengan budaya yang kurang dikenal seperti produk, sejarah organisasi, arsitektur, bahasa, teknologi, mitos, cerita, ritual, dan cara berpakaian.

b. Nilai - Nilai (*Espoused Values*)

Tepat Tingkat kedua budaya organisasi yang tidak tampak (*Invisible*) yaitu nilai - nilai yang diekspresikan oleh atasan dan rekan

kerja. Tingkat atau level budaya ini dapat terlihat setiap penentuan tujuan organisasi, dan cara-cara penyelesaian sehubungan dengan permasalahan internal dan eksternal dalam perusahaan.

c. Asumsi Dasar (*Basic Underlying Assumptions*)

Relevan Tingkat yang paling mendalam yang mendasari nilai-nilai, yaitu keyakinan (*Beliefs*), yang terdiri dari berbagai asumsi dasar. Asumsi dasar mencakup hubungan dengan lingkungan, hakikat mengenai sifat manusia, hakikat mengenai aktivitas manusia dan hakikat mengenai hubungan manusia.

4. Indikator Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi terdiri dari 7 (tujuh) indikator, yaitu:

1) Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko

Pegawai memiliki dorongan untuk terus berinovasi seperti berkeaktifitas dalam melakukan pekerjaannya serta berani mengambil risiko dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya.

2) Perhatian Terhadap Detail

Pegawai memiliki perhatian terhadap detail dalam melaksanakan pekerjaannya seperti memperhatikan posisi kecermatan, menganalisis, dan perhatian pada setiap rincian pekerjaan.

3) Berorientasi Pada Hasil

Pegawai mampu mencapai target atau hasil yang telah ditentukan serta mampu memanajemen pekerjaannya, yang mana hasil pekerjaan tersebut berfokus pada hasil yang ingin dicapai.

4) Berorientasi Kepada Manusia

Pegawai memberikan pelayanan yang baik kepada orang yang dilayani, hal tersebut akan sangat berdampak baik kepada orang yang dilayani dan untuk pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

5) Berorientasi Tim

Pegawai memiliki hubungan yang baik sesama anggota sehingga mampu bekerja sama dengan baik sesama anggota-anggota lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

6) Agresif

Pegawai memiliki inisiatif sendiri apa yang seharusnya dikerjakan tanpa harus menunggu perintah pimpinan agar dapat mengefisienkan waktu pekerjaan.

7) Stabil

Pegawai memiliki dorongan untuk terus berprestasi dengan memberikan hasil kerja yang memuaskan untuk meningkatkan kinerja bukan menjadikan kinerja menurun dan tidak memiliki motivasi untuk berprestasi.

2.1.4. Turnover Intention (X3)

1. Definisi Turnover Intention

Intention dapat diartikan sebagai niat atau keinginan seseorang yang timbul untuk melakukan sesuatu, sedangkan *turnover* sendiri diartikan sebagai berhentinya seorang karyawan dari tempat dia bekerja. Jadi, dapat dikatakan bahwa *turnover intention* adalah munculnya niat karyawan untuk berhenti atau keluar dari pekerjaannya.

Harnoto (2019: 2) mengartikan *turnover intention* sebagai ukuran atau intensitas dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Mobley (2018) mendefinisikan *turnover intention* adalah niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dengan sukarela atau berpindah dari tempat kerja yang sekarang ke tempat kerja lain menurut pikirannya sendiri.

Turnover mengacu pada kenyataan akhir dimana sebuah atau perusahaan dihadapkan pada jumlah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada suatu periode tertentu. Sedangkan *turnover intention* mengarah pada kelanjutan hubungan karyawan dengan perusahaan yang belum diwujudkan ke dalam tindakan pasti untuk meninggalkan perusahaan tersebut. *Turnover* dapat berupa perpindahan keluar unit, pengunduran diri, pemberhentian, sakit ataupun kematian dari karyawan.

Dharma (2022: 1) menyatakan *turnover intention* merupakan derajat kecenderungan sikap yang dimiliki karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau berencana meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, ataupun dua tahun yang akan datang. Dengan adanya karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan mereka bahkan menimbulkan kepindahan yang sebenarnya akan membuat kerugian tenaga dan materi yang cukup besar bagi perusahaan. Sehingga dalam hal ini, pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam mengatasi permasalahan *turnover intention* karyawan.

Dari berbagai definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *turnover intention* adalah niat atau kecenderungan karyawan untuk

meninggalkan pekerjaan. Dimana hal tersebut hanya sebatas niat saja belum keluar yang sebenarnya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Mobley *et al* (dalam Tsani 2022) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik individu

Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

c. Kepuasan kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan pekerjaan sesuai *job description*.

d. Komitmen organisasi

Komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

3. Indikator *Turnover Intention*

Mobley *et al* (dikutip oleh Halimah *et al*, 2022) Indikator pengukuran turnover terdiri atas:

a. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

b. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

c. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.1.5. Kinerja (Y)

1. Definisi Kinerja

Mangkunegara dalam (Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, 2018) mendefinisikan bahwa “kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kualitas yang dimaksud adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Moehariono dalam (Lukman, 2021) mendefinisikan “kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia disingkat LANRI dalam (Riniwati, 2022) merumuskan bahwa “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi”. Konsep kinerja yang dikemukakan LAN-RI lebih mengarahkan kepada acuan kinerja suatu organisasi publikasi relevan cukup sesuai dengan strategi suatu organisasi yakni dengan misi dan visi yang ingin dicapai

Wahyuningsih,(2021) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara mandiri selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan”.

Berdasarkan beberapa konsep dan pengertian yang telah diungkapkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut, Armstrong dalam (Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, 2018) adalah:

a. *Personal Factors* (Faktor Individu)

Karyawan yang memiliki faktor penunjang dalam pencapaian kinerjanya disebut faktor Individu. Faktor individu yang ditunjukkan dari keterampilannya, kompetensi yang dimiliki dalam dirinya, motivasi kerja yang dimiliki seberapa besar untuk meningkatkan hasil kinerjanya, dan bagaimana komitmennya yang dibangun pada perusahaan.

b. *Leadership Factors* (Faktor Kepemimpinan)

Pimpinan/atasan yang memiliki sikap dalam pengelolaan organisasi untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditentukan sesuai tujuan perusahaan, ditentukan juga dari bagaimana dorongan yang diberikan oleh pimpinan/atasan sebagai pendekatan untuk bimbingan kepada para karyawannya.

c. *Team Factors* (Faktor Kelompok/ Rekan Kerja)

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dan dilakukan dalam tim. Yang bukan merupakan pekerjaan individu, dan juga tetap menjaga hubungan yang baik antara karyawan yang terlibat pada suatu *project* tim dalam perusahaan sebagai karyawan yang profesional.

d. *System factors* (faktor sistem)

Organisasi menyediakan fasilitas dan metode kerja yang disebut faktor sistem. Sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi ini lebih bisa difahami dalam istilah sistem penghargaan atau di sebut juga dengan kompensasi atas prestasi kerja yang dicapai pegawai secara individu ataupun secara tim unit kerja/kelompok kerja, dimana di dalam penghargaan tersebut termasuk pemberian fasilitas dan dukungan organisasi terhadap pegawai.

3. Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan menurut Bangun (2019: 233) mengungkapkan sebagai berikut :

1) *Quality* (Kualitas)

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) *Quantity* (Kuantitas)

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

3) *Timeliness* (Ketepatan Waktu)

Tingkatan dimana aktifitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari waktu yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.

4) *Presence* (Kehadiran)

Karyawan yang hadir dalam perusahaan dapat membantu mengukur kinerja karyawan dan menentukan apakah karyawan tersebut hadir dengan konsisten dan produktif. Jika karyawan sering absen atau terlambat, hal ini dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas tim secara keseluruhan.

5) *Team Work* (Kemampuan Kerja Sama)

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya, sehingga peneliti akan mengkomparasikan hasil penelitian terdahulu yang membuat variabel-variabel dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil ulasan terhadap penelitian terdahulu yang akan dijadikan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain:

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Puspitasari, Yani Program Studi Psikologi	Hubungan <i>organizational citizenship behavior</i> dengan <i>turnover intention</i> pada	Metode Regresi Linear Berganda dan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara <i>organizational citizenship behavior</i> dengan

	FPSI-UKSW, 2018.	karyawan produksi PT Kamaltext, Karangjati, Semarang Puspitasari,	diolah menggunakan SPSS	<i>turnover intention</i> pada karyawan produksi PT Kamaltext, Karangjati, Kab Semarang. Hal ini didasarkan dari koefisien korelasi <i>organizational citizenship behavior</i> dan <i>turnover intention</i> sebesar -0,367 dengan signifikan = 0,000 ($p < 0,05$).
2.	Maizul Rahmizal, Novia Lasmi (2021) Jurnal Pundi Vol 5, No 1 (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pt. Pabrik Brahma Bina Bakti Jambi	Regresi Linear Berganda	Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel niat berpindah. Sedangkan variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap variabel niat berpindah.
3.	Sri Damayanti, Saladin Ghalib, Taharuddin Jurnal Bisnis Dan Pembangunan Vol 6, No 2 (2018)	Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi Primkoppel Kepolisian Resor Ponorogo Palangkaraya	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) <i>Partial Least Square</i> (PLS)	Budaya organisasi (X), berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (X2), komitmen organisasi (X3) dan kinerja karyawan, dengan besarnya pengaruh secara berurutan adalah 70,55%, 59,69% dan 82,14%
4.	Tri Bodroastuti, Argi Ruliaji Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis Vol . 13 No. 1 Maret 2018	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Menggunakan <i>Regresi Multivariat</i>	Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dan variabel OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5.	Alfatania Panduan Asmara Jurnal JAKI Volume 5 Nomor 2 Juli-Desember 2020	Pengaruh <i>Turnover Intention</i> terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya	<i>Analitik observasional</i> dengan desain penelitian <i>Cross sectional</i>	Hasil penelitian menunjukkan <i>turnover intention</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai <i>p</i> atau signifikansi sebesar 0,03 dan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05).
6.	Ni Made Mila Rosadarmasari, Luh Gede Diah Ary Pradnyaswari Jurnal <i>Ecodemica</i> , Vol. 4 No. 1 April 2020	Kepribadian <i>Hardiness</i> Sebagai Pemoderasi Pengaruh <i>Role Stress</i> , Intensi <i>Turn Over</i> Pada Kinerja Auditor Akuntan Publik se-Kota Denpasar	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: <i>role stress</i> berpengaruh terhadap kinerja auditor se-Kota Denpasar, intensitas <i>turnover</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor se-Kota Denpasar, kepribadian <i>hardiness</i> mampu memperlemah pengaruh <i>role stress</i> pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik se-Kota Denpasar.
7.	Pratista Arya Satwika, Fathul Himam Jurnal Psikologi Volume 41, No. 2, Desember 2019: 205 – 217	Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan terhadap Pengalaman, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Budaya Organisasi	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis data menyatakan bahwa variabel keterbukaan terhadap pengalaman, <i>organizational citizenship behavior</i> dan budaya organisasi berorientasi terhadap karyawan secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 49,5% terhadap kinerja karyawan. Implikasinya bahwa variabel <i>organizational citizenship behavior</i> dan keterbukaan terhadap pengalaman layak untuk dipertimbangkan dalam memprediksi kinerja karyawan.
8.	Rony Jaya Jurnal Ilmu Administrasi Negara,	Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Ocb) pegawai	Regresi Linear Berganda	Secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> . Sedangkan komitmen organisasi

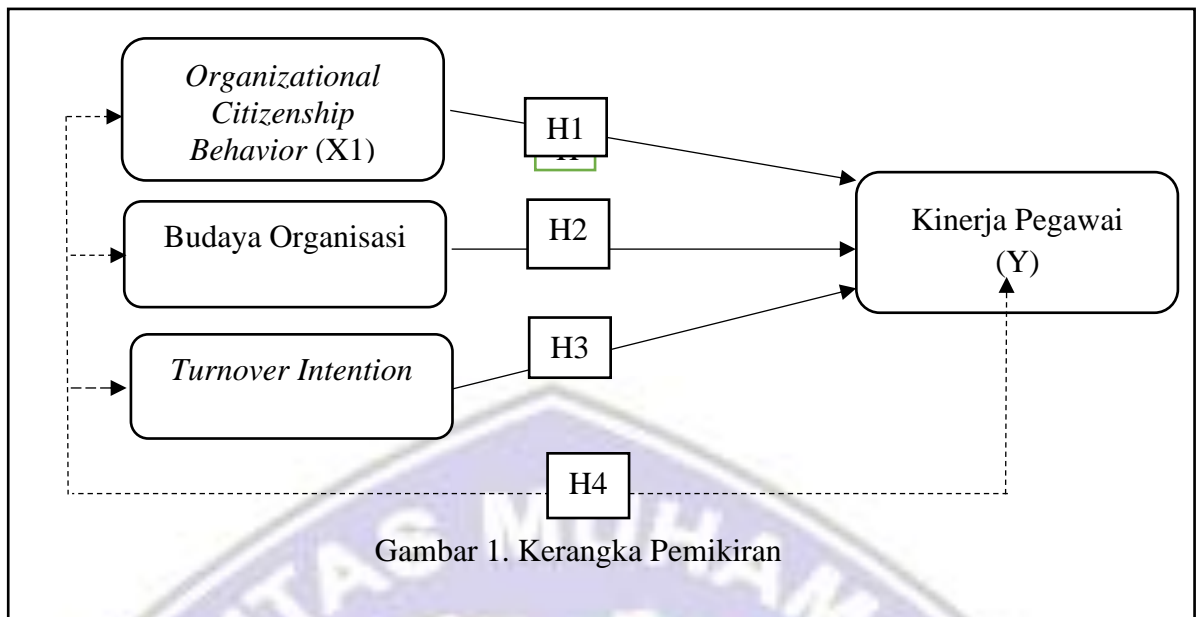
	Volume 13, Nomor 4, Januari 2019 :407-414	BPTPM Kota Pekanbaru		berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pegawai BPTPM Kota Pekanbaru. Secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
9.	Siti Zahreni, Rainova Simarmata & Yocevelyn Jurnal Magister Psikologi UMA, 13 (1) (2021): 34 - 43	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Karyawan Kantor PT. Perkebunan Nusantara III Medan	Metode regresi sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Karyawan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan
10.	Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, No. 2, September 2018: 124-135	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)	Analisis Deskriptif	Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja tidak mempunyai hubungan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang dipengaruhi oleh variabel intervening yaitu kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

11.	Mila Hariani Journal of Business and Economics Research (JBE)Vol 3, No 1, Februari 2022, pp. 6-11	Pengaruh Organization Citizenship Behavior Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention	Metode analisis yang digunakan adalah uji Regresi Linier Berganda dengan bantuan software SPSS	Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Kedua variabel secara simultan mempengaruhi keinginan untuk berpindah
12.	Putu Pande Yudiatra, Gede Sri Darma Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 12, No. 1, Pebruari 2019	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai	Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) AMOS Versi 20.	terdapat pengaruh yang signifikan antara teknologi informasi, disiplin, insentif terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh negatif signifikan antara insentif terhadap turnover dan terdapat pengaruh signifikan negatif antara turnover terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Premagana Gianyar
13.	Jufrizen, Khairani, Nurul Rahmadhani JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara Vol. 3 No. 1, Januari 2020-Juli 2020	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi	Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai.Lingkungan kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja bukan variabel moderating dalam penelitian ini.
14.	Risky Wily Lakoy, Lucky O. H. Dotulong, Jeffry L. A.	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) , Kesejahteraan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada	Analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas serta	Hasil menunjukkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kesejahteraan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan, sedangkan

	Tampena wasJurnal EMBA Vol. 11 No. 1 Maret 2023, Hal. 1137- 1148	Dreams Organizer Di Manado	uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda	Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan, Kesejahteraan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan
15.	Syahrul Nur Rizky, Hadi Sunaryo, Acmad Agus Priyono e- Jurnal riset manajeme n Vol. 9 No.01 Februari 2020	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan	Menggu nakan analisi regresi berganda dengan bantuan software SPSS 14.0 for Window s.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PG. Kebon Agung Malang, sedangkan variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PG Kebon gung Malang.

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2021: 60), kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan berbagai faktor telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Berdasarkan pada uraian dalam landasan teori, maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- > = Pengaruh parsial
- - -> = Pengaruh simultan/bersama-sama

2.4. Hipotesis

Sugiyono (2021) (2019: 99) hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.4.1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai

OCB merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat *altruistic* (menolong) yang diekspresikan dalam bentuk tindakan tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri-sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain (Muhdar, 2021). Smith, *et. al.*, (2018) menyatakan (OCB) adalah perilaku karyawan berupa kerelaan mengerjakan tugas-

tugas melebihi tugas pokoknya. Karyawan memiliki kebebasan untuk bertindak dan tidak memperoleh *reward*, dalam konteks struktur *reward* formal dari organisasi, atas perilakunya tersebut. (OCB) merupakan tindakan sosial secara kolektif dalam konteks budaya berbudi luhur dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi sehingga mampu menghasilkan *outcome* pelayanan prima dalam sebuah organisasi (Santoso, 2021).

Robbins dan Judge (2021) mengemukakan fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki (OCB) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Perilaku positif karyawan akan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik (Winardi, 2019). Penelitian Rastgaret *et al* (2019), menjelaskan bahwa ketika karyawan terlibat dalam perilaku ekstra peran, kinerja mereka akan meningkat, karyawan akan melakukan lebih dari tugas resmi oleh setiap individu, ketika karyawan berusaha lebih keras dari sebelumnya ekstra peran *behavior*, prestasi kerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian Maulani, dkk (2021), Dharmayanthi dan Dewi (2022), serta Putri dan Utami (2021) yang menyatakan bahwa (OCB) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis berikut dibuat:

H01 : OCB tidak berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawai

Honorer Kepolisian Resor Ponorogo

Ha1 : OCB berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawai

Honorer Kepolisian Resor Ponorogo

2.4.2. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Robbins dan Coutler (2020, p.64), mengatakan bahwa setiap organisasi atau perusahaan memiliki budaya, namun tidak semua organisasi memiliki budaya yang sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawannya. Suatu budaya organisasi dapat memiliki tingkatan yaitu budaya organisasi yang kuat dan lemah.

Budaya Organisasi yang lemah (*Weak Culture*) sebagai tingkat budaya dimana setiap orang memiliki nilai - nilai yang berbeda, terdapat ketidakjelasan akan tujuan - tujuan dan prinsip - prinsip yang melandasi setiap keputusan perusahaan. Robbins dan Coutler (2020, p.65) dalam bukunya yang berjudul "Manajemen", menjelaskan bahwa budaya yang kuat (*Strong Culture*) digambarkan sebagai budaya yang menanamkan nilai - nilai utama organisasi secara kokoh atau kuat dan diterima secara luas di kalangan karyawan, memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan dengan budaya yang lemah.

Budaya organisasi cenderung berhubungan dengan nilai-nilai atau norma-norma yang ada di organisasi kerja. Jika dalam organisasi tersebut berkembang suatu budaya kerja yang positif, maka hal tersebut akan menguntungkan aktivitas organisasinya. Keuntungan tersebut dapat terlihat dari hasil kerja anggota organisasi tersebut yang memenuhi standar kerja yang ditetapkan organisasi. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2021) yang mengkaitkan bahwa didalam budaya kerja yang kuat terkandung karakteristik bahwa budaya organisasi tersebut berorientasi pada hasil kerja (kinerja) karyawannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Maulani, dkk (2021) serta Kalsum, dkk

(2021) yang juga menemukan bukti bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis berikut dibuat :

**H02 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
Honorar Kepolisian Resor Ponorogo**

**Ha2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
Honorar Kepolisian Resor Ponorogo**

2.4.3. Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Pegawai

Turnover intention terhadap kinerja adalah bahwa semakin tinggi tingkat *turnover* (keinginan untuk keluar dari organisasi), maka kinerja individu atau kinerja organisasi akan menurun. Ketika karyawan yang berharga/bernilai bagi organisasi secara sukarela meninggalkan organisasi, umumnya dianggap merugikan dari segi biaya penggantian dan gangguan kinerja organisasi (Addae *et al.*, 2018). Ada bukti empiris yang mendukung pandangan bahwa niat untuk meninggalkan organisasi atau cuti sangat terkait dan konsisten dengan *turnover* sukarela (Dalessio, *et al.*, 2018, Griffeth dan Hom 2019; Mathieu dan Zajac 2020).

Witasari 2018 mengemukakan *turnover intentions* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Hal ini disimpulkan bahwa pengaruh *turnover intention* karyawan terhadap kinerja karyawan adalah tinggi rendahnya tingkat *turnover intention* karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Rismayanti, Musadieg, and Aini 2018). Sedangkan penelitian yang dilakukan (Sa'diyah, Irawati, dan Faidal 2021) membuktikan dari penelitian yang mereka teliti bahwa *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi bahwa hasil tersebut tidak

signifikan, Natalia and Rosiana 2021 mendefinisikan *turnover intention* memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan. (Reskiputri and Romadhoni 2019) *turnover intention* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jelas bahwa *turnover Intention* akan berdampak negatif bagi perusahaan karena menciptakan ketidak stabilan tenaga kerja dan menurunnya produktivitas terhadap karyawan. Oleh karena itu, hipotesis berikut dibuat :

H03 : *Turnover Intention* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Honoror Kepolisian Resor Ponorogo

Ha3 : *Turnover Intention* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Honoror Kepolisian Resor Ponorogo

2.4.4. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Budaya Organisasi, dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja

Semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan oleh individu, semakin tinggi pula kinerja individu atau kinerja organisasi secara keseluruhan. *organizational citizenship behavior* mencakup perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu di luar tugas utama mereka, seperti membantu rekan kerja, memberikan kontribusi ide, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

Budaya organisasi yang positif dan mendukung, seperti budaya yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan kejujuran, akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja individu atau kinerja organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif atau tidak mendukung dapat mempengaruhi kinerja secara negatif.

Semakin tinggi tingkat *turnover*, semakin rendah kinerja individu atau kinerja organisasi. Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat mengakibatkan ketidakstabilan dalam tim, kehilangan pengetahuan dan keterampilan yang berharga, serta menurunnya motivasi dan komitmen terhadap organisasi. Kesimpulannya, *organizational citizenship behavior*, budaya organisasi, dan *turnover intention* saling berhubungan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dan *turnover intention*, sedangkan nilai-nilai budaya dan kepribadian pegawai juga dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dan *turnover intention*. Organisasi harus memperhatikan *organizational citizenship behavior* dan pentingnya dalam meningkatkan efektivitas operasi organisasi.

Oleh karena itu, hipotesis berikut dibuat :

H04 : OCB, Budaya Organisasi, dan *Turnover Intention* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer Kepolisian Resor Ponorogo

Ha4 : OCB, Budaya Organisasi, dan *Turnover Intention* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer Kepolisian Resor Ponorogo