

KINERJA ANGGOTA POLRI DITINJAU DARI WORK LIFE BALANCE DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Okvi Widriasmatiwi¹, Indriyati Eko Purwaningsih²,
Hartosujono³

Fakultas Psikologi Universitas Sarjanawiyata Tamansiwa

okvi.widrias@gmail.com, indriyati@ustjogja.ac.id, voluna888@gmail.com

Kronologi Naskah:

Masuk 2 Februari 2019, Direvisi 29 Maret 2019,

Diterima 5 April 2019

Abstract. The modus operandi of criminals in the globalization era is growing more sophisticated. To deal with this, a member of the Republic of Indonesia Police (POLRI) is required to always improve their performance in accordance with the dynamics of the existing tasks in order to be able to provide optimal protection and services to the community so that the public security situation is always maintained. The purpose of this study was to examine the relationship between Work Life Balance and Organizational Citizenship Behavior to the performance of POLRI members. This research is a quantitative with a sample of 103 respondent of the POLRI members in Kulon Progo Police District. The sampling techniques of this research are purposive sampling and analysis technique that are using simple regression analysis and multiple regression analysis. The results showed a positive and significant relationship between: (a) Work Life Balance with the Performance of POLRI members, (b) Organizational Citizenship Behavior with the Performance of POLRI members and (c) Work Life Balance and Organizational Citizenship Behavior to the Performance of POLRI members

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Performance, Work Life Balance*

Abstrak. Modus operandi pelaku kriminalitas di era globalisasi berkembang semakin canggih. Untuk menghadapi hal tersebut seorang anggota Polri dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya sesuai dengan dinamika tugas yang ada agar mampu memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat secara optimal sehingga situasi kamtibmas senantiasa terjaga. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan *Work Life Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja anggota Polri. Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif dengan jumlah sampel 103 responden anggota Polri di Polres Kulon Progo. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara: (a) *Work Life Balance* dengan Kinerja anggota Polri, (b) *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kinerja anggota Polri dan (c) *Work Life Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja anggota Polri.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior, Kinerja, Work Life Balance*

Dampak globalisasi turut terjadi di bidang pertahanan dan keamanan negara, dimana mobilitas manusia, barang dan jasa yang melintas batas antar negara sulit sekali dikendalikan oleh pemerintah sehingga memberikan peluang kepada pihak-pihak tertentu untuk melakukan praktek kejahatan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi seiring dengan datangnya globalisasi memberikan peluang untuk menciptakan modus operandi yang canggih dalam melaksanakan aksi kriminalitasnya (Subagyo, 2015).

Berdasarkan jajak pendapat Kompas (Saitya, 2017) tentang tingkat kriminalitas di masyarakat mengungkapkan besarnya kekhawatiran publik akan tindak kejahatan saat ini. Dibandingkan dengan lima tahun yang lalu, lebih dari dua pertiga bagian (71,9 persen) responden menyatakan, tindak kriminal saat ini semakin berbahaya. Saat ini, semakin banyak aksi kriminal ekstrem yang terungkap dengan melibatkan orang asing ataupun orang yang dikenal baik. Perkembangan teknologi juga berperan dalam kebaruan aksi kriminal melalui berbagai bentuk kejahatan kesusilaan terhadap orang dewasa ataupun anak-anak. Selain itu, kriminalitas di dunia maya juga muncul dalam bentuk penyebaran ujaran kebencian, pencemaran nama baik, dan fitnah.

Kekhawatiran ini sejalan dengan temuan Badan Pusat Statistik (BPS) dalam data statistik tentang kriminalitas tahun 2017 di bawah ini, menunjukkan bahwa selama tahun 2014-2016 jumlah kejahatan atau tindak kriminalitas di Indonesia cenderung meningkat. Seperti yang disajikan dalam Gambar 1, jumlah kejadian kejahatan (*crime total*) pada tahun 2014 sebanyak 325.317 kasus, menurun menjadi sebanyak 352.936 kasus pada tahun 2015 dan meningkat pada tahun 2016 menjadi sebanyak 357.197 kasus. Sementara itu, jumlah orang yang terkena tindak kejahatan (*crime rate*) setiap 100.000 penduduk diperkirakan sebanyak 131 orang pada tahun 2014, sedangkan pada tahun 2015 dan 2016 sebanyak 140 orang (BPS, 2017).

Dalam hal ini Polri merupakan salah satu pihak di pemerintahan yang bertanggung jawab untuk menjaga keamanan dan ketertiban di masyarakat sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 Pasal 2 yang menyebutkan bahwa polisi adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Peneliti sendiri melakukan observasi di Polres Kulon Progo dan menemukan data tentang penanganan kasus kriminal di Polres Kulon Progo tahun 2014 sampai dengan 2017. Diketahui bahwa jumlah kejadian kejahatan (*crime total*) di Polres Kulon Progo dari tahun 2014 sampai dengan 2017 cenderung meningkat. Pada tahun 2014 terdapat 329 kasus, tahun 2015 meningkat menjadi 431 kasus, tahun 2016 menurun menjadi 396 kasus dan pada tahun 2017 menurun lagi menjadi 285 kasus. Meskipun dari tahun ke tahun *crime total* di Polres Kulon Progo mengalami penurunan, tetapi jumlahnya tidak lebih sedikit dari tahun 2014.

Sedangkan untuk jumlah penyelesaian kasus kejahatan (*crime clearance*) dari tahun 2014 sampai dengan 2017 di Polres Kulon Progo cenderung meningkat meskipun pada tahun 2015 dan 2016 mengalami penurunan. Pada tahun 2014 tingkat penyelesaian kasus kriminal (*crime rate*) sebesar 46%, tahun 2015 menurun menjadi 45%, tahun 2016 menurun lagi menjadi 43% dan

pada tahun 2017 meningkat menjadi 50,5 %. Dengan adanya peningkatan dan penurunan *crime rate* tersebut tentunya tidak terlepas dari kinerja anggota Polres Kulon Progo.

Hasil wawancara yang peneliti lakukan di Polres Kulon Progo pada tanggal 20 April 2011 dengan Kepala Bagian Sumber Daya Polres Kulon Progo diketahui bahwa terdapat permasalahan mengenai kinerja di Polres Kulon Progo dimana anggota masih bekerja terlalu santai, anggota kurang memiliki inisiatif untuk melakukan inovasi terhadap kemajuan organisasi dan terkadang masih mementingkan kepentingan pribadinya, seperti sering ijin pada saat jam kerja dikarenakan adanya urusan keluarga.

Sedangkan menurut hasil observasi peneliti dengan melihat data personel anggota Polres Kulon Progo ditemukan fakta bahwa sebagian besar anggota Polres Kulon Progo telah berkeluarga dan mempunyai anak. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan salah satu anggota di Polres Kulon Progo yang mengeluhkan kesulitannya ketika harus selalu siaga dan bekerja lembur di kantor sampai larut malam sehingga tidak ada waktu dengan keluarga di rumah.

Pada saat harus bekerja lembur waktu bertemu dengan keluarga menjadi berkurang sehingga sering menimbulkan permasalahan dalam keluarga yang menjadikan hubungan keluarga kurang harmonis. Permasalahan dalam keluarga yang sering terjadi antara lain yaitu sering terjadi konflik antar keluarga dikarenakan jarang melakukan komunikasi secara langsung dengan keluarga, anggota tidak dapat memberikan pola pengasuhan secara maksimal kepada anak, tidak dapat bersosialisasi di lingkungan sosialnya dan merasa tidak mempunyai waktu untuk mengembangkan diri.

Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerjanya seorang anggota Polri yang telah berkeluarga dan mempunyai anak harus memiliki keseimbangan kehidupan dengan pekerjaan atau biasa disebut *work life balance*. Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) menjelaskan bahwa *work life balance* adalah distribusi sumber daya dan komitmen yang sama positif untuk peran ganda. Maksud dari peran ganda di sini adalah memiliki tanggung jawab

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kedua peran akan berjalan dengan baik ketika keduanya tidak ada konflik di salah satu kehidupan. Sumber daya yang dimaksud adalah waktu, energi, dan kepuasan, sehingga keduanya berjalan bersama tanpa adanya konflik.

Selanjutnya agar mampu menghadapi kompetisi, dinamika tugas, dan tantangan profesi di Kepolisian, anggota Polri dituntut dapat memenuhi perilaku yang sesuai dengan tugas yang ditentukan (*in role*), namun juga membutuhkan dan menginginkan anggota Polri yang berperilaku kerja diluar tanggung jawab formal (*extra role*). Perilaku *extra role* ini disebut juga dengan istilah *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku individu yang bebas dan tidak berkaitan secara langsung dengan sistem *reward* dan bertujuan untuk meningkatkan fungsi efektif organisasi (Organ, Podsakoff, Mackenzie, 2006).

Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Kinerja Anggota Polri ditinjau dari *Work Life Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* di Polres Kulon Progo".

Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008) kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance* yaitu hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Aspek kinerja pegawai menurut Prawirosentono (2008) meliputi efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, serta inisiatif. Sedangkan Faktor yang memengaruhi kinerja diantaranya yaitu: faktor kemampuan, faktor lingkungan, faktor motivasi kerja, faktor kepribadian, dan faktor gaya kepemimpinan.

Work Life Balance

Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) menjelaskan bahwa *work life balance* adalah distribusi sumber daya dan komitmen yang sama positif untuk peran ganda. Maksud dari peran ganda di sini adalah memiliki tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Aspek *work life balance* meliputi: keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*).

Menurut Poulouse (2014), faktor yang memengaruhi *work life balance* terbagi menjadi empat, yaitu individu, meliputi kepribadian, organisasi, meliputi pekerjaan, lingkungan sosial, dan faktor lainnya, seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, status *parental*, pengalaman, *employee level*, tipe pekerjaan, pendapatan, serta tipe keluarga juga memengaruhi *work life balance*.

Organizational Citizenship Behavior

Organ, Podsakoff dan Mackenzie (2006) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai bentuk perilaku inisiatif dan pilihan karyawan yang tidak secara langsung diakui dalam pemberian penghargaan namun dapat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Aspek *organizational citizenship behavior* menurut organ, podsakoff dan mackenzie (2006) yaitu: perilaku menolong (*altruism*), kepatuhan (*conscientiousness*), sportifitas (*sportmanship*), kesopanan (*courtesy*), dan tanggung jawab (*civic virtue*). Sedangkan faktor yang memengaruhi *organizational citizenship behavior*, meliputi: budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja, dan juga jenis kelamin

Dalam penilaian kinerja anggota Polri peneliti menggunakan aspek dari Prawirosentono (2008) yakni efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Mardiasmo (2009) menambahkan kinerja anggota Polri dinilai baik apabila anggota mampu bekerja secara efektif dan efisien, efektif apabila anggota mampu mencapai tujuan organisasi sedangkan

efisien apabila apabila suatu produk atau hasil kerja dari anggota dapat dicapai dengan penggunaan sumber daya dan dana yang serendah-rendahnya.

Agar mampu mencapai tujuan organisasi seorang anggota Polri yang telah berkeluarga dan mempunyai anak harus memiliki keseimbangan kehidupan dengan pekerjaan atau biasa disebut *work life balance*. Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) menjelaskan bahwa *work life balance* adalah distribusi sumber daya dan komitmen yang sama positif untuk peran ganda. Maksud dari peran ganda di sini adalah memiliki tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kedua peran akan berjalan dengan baik ketika keduanya tidak ada konflik di salah satu kehidupan. Sumber daya yang dimaksud adalah waktu, energi, dan kepuasan, sehingga keduanya berjalan bersama tanpa adanya konflik.

Kinerja karyawan dikatakan tinggi apabila karyawan mampu berperilaku sesuai tuntutan dan harapan organisasi. Organisasi menuntut karyawan agar dapat memenuhi perilaku yang sesuai dengan tugas yang ditentukan (*in role*), namun perusahaan juga membutuhkan dan menginginkan karyawan juga berperilaku kerja di luar tanggung jawab formal (*extra role*). Perilaku *extra role* ini disebut juga dengan istilah *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku individu yang bebas dan tidak berkaitan secara langsung dengan sistem reward dan bertujuan untuk meningkatkan fungsi efektif organisasi (Organ, Podsakoff dan Mackenzie, 2006).

Metode

Subjek dalam penelitian ini adalah anggota Polri yang berdinis di Polres Kulon Progo dengan karakteristik subjek pria dan wanita yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak, dengan usia perkawinan antara 1-10 tahun dalam usia dewasa awal 19-40 tahun. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 140 (Bagsumda Polres Kulon Progo, 2018). Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini sebanyak 103 subjek (Krejcie, 1970). Metode pengumpulan data pada penelitian ini

menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat ukur skala psikologis yang terbagi dari tiga skala, yaitu skala. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi yang terdiri dari tiga skala, yaitu skala kinerja, skala *work life balance* dan skala *organizational citizenship behavior*. Teknik analisis data statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi ganda dengan perhitungan statistik yang dilakukan dengan cara komputasi melalui bantuan program SPSS IBM 20 *for windows*.

Hipotesis Mayor yang diajukan dalam penelitian ini adalah Ada hubungan positif antara *work life balance* dengan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja anggota Polri. Sementara itu, Hipotesis Minor yang diajukan adalah, (1) Ada hubungan positif antara *work life balance* terhadap kinerja anggota Polri; (2) Ada hubungan positif antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja anggota Polri.

Hasil

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda hipotesis mayor antara variabel *work life balance* dan *organizational citizenship behavior* dengan kinerja diperoleh $(F) = 14,383$ dengan taraf signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), hasil tersebut menunjukkan hasil yang signifikan terdapat hubungan antara *work life balance* dan *organizational citizenship behavior* dengan kinerja anggota Polri Polres Kulon Progo. Sumbangan efektif variabel *work life balance* dan *organizational citizenship behavior* dengan kinerja anggota Polri Polres Kulon Progo sebesar 22,3 %.

Selanjutnya hasil analisis korelasi hipotesis minor 1 antara variabel *work life balance* dengan kinerja diperoleh $b_1 : 0,444$; $p(0,01) \leq 0,05$, hasil tersebut menunjukkan hasil yang signifikan antara *work life balance* dengan kinerja. Semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula kinerja pada anggota Polri Polres Kulon Progo, sebaliknya semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah pula kinerja pada anggota Polri Polres Kulon Progo. Sumbangan efektif variabel *work life balance* dengan kinerja sebesar 15,8%.

Sedangkan hasil analisis korelasi hipotesis minor 2 antara variabel *organizational citizenship behavior* dengan kinerja diperoleh $b_2 : 0,282$; $p (0,05) 0,05$, hasil tersebut menunjukkan hasil yang signifikan antara *organizational citizenship behavior* dengan kinerja. Semakin tinggi *organizational citizenship behavior* maka semakin tinggi pula kinerja pada anggota Polri Polres Kulon Progo, sebaliknya semakin rendah *organizational citizenship behavior* maka semakin rendah pula kinerja pada anggota Polri Polres Kulon Progo. Sumbangan efektif variabel *organizational citizenship behavior* dengan kinerja sebesar 11,7%.

Diskusi

Kategorisasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai presentase variabel kinerja sebesar 72,81% (75 dari 103 subjek penelitian), *work life balance* sebesar 67,96% (70 dari 103 subjek penelitian) dan *organizational citizenship behavior* sebesar 67,96% (70 dari subjek penelitian) pada anggota Polri Polres Kulon Progo. Berdasarkan kategorisasi dalam penelitian data tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa anggota Polri Polres Kulon Progo memiliki kinerja, *work life balance* dan *organizational citizenship behavior* yang tinggi.

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa *work life balance* dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama berhubungan positif terhadap kinerja anggota Polri, sehingga anggota Polri yang memiliki *work life balance* dan *organizational citizenship behavior* tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi juga. Hal ini ditunjukkan dari nilai $(F) = 14,383$ dengan taraf signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) sehingga hipotesis alternatif penelitian diterima.

Sumbangan efektif variabel *work life balance* dan *organizational citizenship behavior* dengan kinerja anggota Polri Polres Kulon Progo sebesar 22,3 % dan sisanya sebesar 77,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diukur dalam penelitian ini. Faktor lain yang memengaruhi menurut penelitian yang telah dilakukan, yaitu faktor kemampuan dan lingkungan (Mangkunegara, 2013); faktor motivasi kerja dan kepribadian

pegawai (Kasmir, 2016); gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja (Thoha, 2010).

Penelitian ini membuktikan bahwa *work life balance* berhubungan positif terhadap kinerja anggota Polri, sehingga anggota Polri yang memiliki *work life balance* tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi juga. Hal ini ditunjukkan dari nilai $b_1 : 0,444$; $p(0,01) \leq 0,05$ sehingga hipotesis alternatif penelitian diterima. Sumbangan efektif variabel *work life balance* dengan kinerja sebesar 15,8%. Dalam penelitian Hidayat, Suwarsi dan Abdurrahman (2017) juga menunjukkan bahwa *work life balance* mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai dengan sumbangan efektifnya sebesar 12,3%. Pencapaian *work life balance* terlihat dari terhindarnya pegawai dari stres, keluhan, dan berbagai gejala psikologis lainnya.

Selanjutnya penelitian ini juga membuktikan bahwa *organizational citizenship behavior* berhubungan positif terhadap kinerja anggota Polri, sehingga anggota Polri yang memiliki *organizational citizenship behavior* tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi juga. Hal ini ditunjukkan dari nilai $b_2 : 0,282$; $p(0,05) \leq 0,05$ sehingga hipotesis alternatif penelitian diterima. Sumbangan efektif variabel *organizational citizenship behavior* dengan kinerja sebesar 11,7%. Berkaitan dengan penelitian, dalam penelitian Suzana (2017) juga menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai dengan sumbangan efektif yang cukup besar yaitu sebesar 74,8%.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis mengambil simpulan yang disesuaikan dengan penetapan tujuan penelitian ini. Hubungan antara *work life balance* dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota Polri, hal ini dibuktikan dari hasil uji-F diperoleh bahwa 14,383 dengan taraf signifikan $p=0,000$ ($p<0,05$). Kebermaknaan ini berarti bahwa kedua variabel *work life balance* dan *organizational citizenship*

behavior secara bersama-sama dapat digunakan untuk memprediksi peningkatan variabel kinerja anggota Polri di Polres Kulon Progo.

Hubungan antara *work life balance* terhadap kinerja anggota Polri di Polres Kulon Progo mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan yang dibuktikan nilai $b_1 : 0,444 ; p (0,01) \leq 0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi perilaku *work life balance* anggota maka akan semakin tinggi pula kinerja anggota Polri Polres Kulon Progo. Selanjutnya hubungan antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja anggota Polri di Polres Kulon Progo mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan yang dibuktikan dari nilai $b_2 : 0,282 ; p (0,05) \leq 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi perilaku *organizational citizenship behavior* juga akan meningkatkan kinerja anggota Polri Polres Kulon Progo.

Saran

Adapun saran-saran yang penulis ajukan adalah hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan Polres Kulon Progo dalam pengaturan waktu saat bekerja dengan lebih memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan lebih memperhatikan perilaku-perilaku yang ditampilkan oleh anggota Polri terutama perilaku yang mengindikasikan ke arah *organizational citizenship behavior* agar mampu meningkatkan loyalitas kerja anggota Polri dalam memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat sehingga kinerja anggota Polri dapat meningkat. Dan untuk peneliti selanjutnya, perlu mengembangkan penelitian dengan metode pengumpulan data lain seperti observasi dan wawancara langsung agar data yang dikumpulkan lebih akurat dan menghindari perbedaan persepsi responden dengan pengukuran.

Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik. (2017). Statistik Kriminal 2017. Diakses di <http://www.bps.go.id/>. pada Senin tanggal 26 Desember 2017 pukul 14.00 WIB.
- Greenberg dan Baron. (2000). *Budaya dan Komitmen Organisasi. Terjemahan*. Jakarta: Erlangga.
- Greenhaus, J. H., K.M. Collins, dan J.D. Shaw. (2003). *The Relation between Work Life Balance and Quality of Life. Journal of Vocational Behavior* 63(3), 510-531.
- Hidayat, Faisal Noor, Sri Suwarsi dan Dudung Abdurrahman. (2017). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Stress Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) P2b Apb Jabar. *Jurnal*. Bandung: Universitas Islam Bandung.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Krejcie, R. V. dan Morgan, D. W. (1970). Determining Samples Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, halaman: 607-610.
- Mangkunegara, A, P. (2013). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Novliadi, P. (2007). Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. *Makalah*. Universitas Sumatera Utara.
- Organ, D. W., Podsakof, P. M., dan Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publication.
- Poulose, S. dan N, Sudarsan. (2014). Work Life Balance: a conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2) 1-17.
- Prawirosentono, Suryadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Saitya, I,A. (2017). Upaya Meredam Aksi Meredam Kriminalitas. Diakses di <https://www.pressreader.com/indonesia/kompas/20170502/28156088069327>. pada tanggal 3 Oktober 2017.
- Subagyo, Agus. (2015). Globalisasi, Kejahatan dan Antisipasi Polri. *Makalah*. Universitas Jenderal Achmad Yani.

- Suzana, Anna. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (Studi di: PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal*. Cirebon: Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon.
- Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.