

## Analisis *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

**Ikko Rosalia**

Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta

E-mail : [ikkorossaliaputri@gmail.com](mailto:ikkorossaliaputri@gmail.com)

**Enny Diah Astuti**

Administrasi Bisnis Politeknik LP3I Jakarta

E-mail : [ennydiah169@gmail.com](mailto:ennydiah169@gmail.com)

Address : Gedung Sentra Kramat Raya No.7-9 Jakarta Pusat 10450

Telp 021-31904598 Fax: 31904599

Corresponding author : [ikkorossaliaputri@gmail.com](mailto:ikkorossaliaputri@gmail.com)

**Abstract:** *The purpose of this study is to analyze Organizational Citizenship Behavior on employee performance. The sample in this study was employees which amounted to 65 employees with a total sampling technique. The analysis technique uses data Validity Test, Data Reability Test, Normality Classical Assumption Test, Simple Linear Regression Test, Partial T Test, Determination Test. The results showed that Organization Citizenship Behaviour on employee performance can be concluded that Organization Citizenship Behaviour on employee performance has an influence based on the results of the calculation test of  $4.942 > 1.998$  with a significant value of OCB (x) on employee performance (y) is  $0.00 < 0.05$ . Thus, drawing the conclusion  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. The solution to the research barriers is carried out by collecting samples by collecting physical or paper media, distributing questionnaires at rest periods and using supporting devices for data processing.*

**Keywords:** *Organizational Citizenship Behaviour, Employee Performance, Analyze*

**Abstrak:** Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 karyawan dengan teknik pengambilan total sampling. Teknik analisis menggunakan Uji Validitas data, Uji Reabilitas data, Uji Asumsi Klasik Normalitas, Uji Regresi Linear sederhana, Uji T Parsial, Uji Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan *Organization Citizenship Behaviour* terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa *Organization Citizenship Behaviour* terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh berdasarkan hasil Uji thitung  $4,942 > 1,998$  dengan nilai signifikan OCB (x) terhadap Kinerja karyawan (y) adalah  $0,00 < 0,05$ . Maka demikian, menarik kesimpulan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Solusi hambatan penelitian dilakukan pengumpulan sampel dengan cara pengumpulan media fisik atau kertas, Membagikan kuesioner pada waktu istirahat serta menggunakan device pendukung untuk pengolahan data.

**Kata Kunci:** *Organizational Citizenship Behaviour, Kinerja Karyawan, Analisa*

### PENDAHULUAN

Era yang semakin canggih menuntut semua orang atau kelompok untuk berkembang menggunakan teknologi. Kegiatan ekonomi di Indonesia yang memiliki *progress* begitu signifikan merupakan salah satu bukti nyata dari sekian banyak dampak dari perkembangan teknologi era saat ini. Hal tersebut membuat persaingan dalam dunia usaha semakin ketat. Sebuah perusahaan atau organisasi yang ingin maju berkompetisi dengan organisasi lain, harus memiliki manajemen yang efektif. Efektivitas dari manajemen suatu organisasi tersebut

bukanlah suatu kegiatan yang temporer akan tetapi kegiatan yang berpola teratur guna mencapai tujuan organisasi.

Kinerja sebuah organisasi didorong oleh kinerja kelompok, begitu pula pada setiap perusahaan. Perusahaan memiliki divisi-divisi atau kelompok yang bergerak sesuai dengan tugasnya. Satu divisi dengan satu divisi lain bisa memiliki kaitan hubungan kerja dan bisa pula tidak memiliki kaitan hubungan kerja. Kinerja divisi atau kelompok tersebut adalah hasil kerja yang dihasilkan dari beberapa karyawan yang tergabung didalamnya. Dalam organisasi yang bergerak di bidang bisnis, karyawan merupakan *asset* yang berharga untuk tercapainya tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. SDM menjadi faktor utama dalam berbisnis, karena teknologi jika tidak didukung oleh SDM yang berkualitas maka perusahaan tetap tidak akan mampu bergerak dengan baik. SDM yang berkualitas akan memberikan kinerja baik yang mengarah kepada tercapainya tujuan yang diharapkan. Karyawan yang memiliki kinerja baik memungkinkan untuk bisa mendapat prestasi atau sebuah *reward* dalam pekerjaannya.

dalam sebuah perusahaan, perilaku karyawan dapat dikelompokkan kedalam dua jenis, yakni *in-role behaviour* atau perilaku yang berkaitan dengan peran resminya, dan *extra-role behavior* atau perilaku yang berkaitan dengan deskripsi pekerjaan dan perilaku di luar peran resminya. Setiap karyawan diberikan hak dan kewajiban sesuai dengan posisinya untuk memainkan perannya. Tetapi tidak dipungkiri bahwa ada karyawan yang sukarela membantu mengerjakan pekerjaan diluar pekerjaannya yang sudah ditetapkan. Perilaku inilah yang dinamakan dengan *Organizational Citizenship Behaviour*. OCB dapat mempengaruhi keefektifan dalam organisasi disebuah perusahaan karena dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja. Salah satu faktor yang mendorong terjadinya perlakuan OCB ditempat kerja adalah kepuasan kerja. Beberapa hal yang membuat karyawan memiliki kepuasan kerja adalah gaji, tunjangan, *reward*, sampai pada promosi jabatan yang menarik. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan terlihat dari caranya menikmati setiap pekerjaan yang dilakukan, dan dapat memberikan dampak seperti munculnya OCB.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Organizational Citizenship Behavior**

Banyak hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan lebih efisien. suatu perilaku karyawan yang sering terjadi dalam organisasi atau kelompok dapat membentuk kebiasaan. Dalam suatu organisasi, kebiasaan yang paling biasa terlihat adalah

ketika seorang karyawan dalam periode waktu tertentu membantu rekan dalam timnya dan melakukan pekerjaan *extra*. Perilaku tersebut dapat berpengaruh terhadap keseluruhan organisasi dan kinerja. Dan perilaku tersebut tidak berkaitan dengan sistem kompensasi.

Hesti nur afifah (2021:35) mengungkapkan OCB merupakan perilaku positif yang melebihi *job description*, sehingga menunjukkan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan. Luthans (2014:213) dalam Rio pratama (2019:21) memberikan penjelasan bahwa: “Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.” Menurut penulis lain, Melati kusumaning Tyas (2021:12): “OCB adalah kontribusi yang dapat diberikan oleh karyawan di dalam perusahaan yang tidak terkait langsung dengan tugas utamanya dan dapat bekerja sama dengan oranglain yang bisa meningkatkan efektivitas dalam organisasi.” Rosa Citra Wulandari (2021:15) juga mengungkapkan: “Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku individu yang bebas, bersifat prososial dan konstruktif, yang ditunjukkan oleh anggota organisasi dan tidak berhubungan dengan tuntutan peran individu itu sendiri.”

### **Kinerja Karyawan**

Dalam suatu organisasi terdapat suatu hal yang ingin dicapai oleh karyawan. Berhasil tidak nya hal yang ingin dicapai tergantung pada bagaimana karyawan tersebut tergantung pada kinerja. Kinerja berperan sebagai perilaku *organizational* yang secara langsung berhubungan pada penyampaian jasa. Kinerja dapat mencakup segala segi mulai dari usaha sampai loyalitas. Kinerja merefleksikan seberapa tepat seorang karyawan memenuhi permintaan perusahaan. Mangkunegara (2013) dalam william widjaja (2021:34) menjelaskan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2016) dalam Hakim Fachrezi (2020:109) memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Menurut penulis lain, Mathis dan Jackson dalam mm siregar (2019:6) juga menyebutkan Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Berdasarkan pandangan para peneliti tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah tindakan yang dilakukan seseorang yang merujuk pada suatu pencapaian.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti membahas dari teori-teori *Organizational Citizenship Behavior* serta teori Kinerja Karyawan. Teori-teori tersebut dirangkai menjadi suatu hipotesis hubungan antar dua variabel yang bersifat kausal. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan metode penelitian kuantitatif untuk meneliti pada populasi atau sampel. Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Hal ini dilatarbelakangi oleh adanya penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh atau hubungan antara dua variabel. Selain itu, data yang digunakan pada analisis penelitian ini juga merupakan data numerik. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji rumusan masalah yang telah ditetapkan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data subjek. Data subjek merupakan jenis data penelitian berupa opini atau karakteristik dari seseorang atau kelompok orang yang menjadi subjek penelitian atau responden. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli dan tidak melalui media perantara untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer menggunakan metode survei ke lokasi penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada koresponden. Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data atau mengukur variabel yang akan diteliti. Instrumen dalam penelitian dengan tujuan pengumpulan data harus sesuai. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang berisi beberapa pernyataan yang disusun penulis dan disebarikan kepada karyawan. Pernyataan yang telah diberikan kepada koresponden tersebut untuk mengukur suatu variabel yang diteliti yaitu Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, pengukuran menggunakan skala likert.

Dalam penelitian ini terdapat Variabel independen (bebas) dan dependen (terikat). Variabel independen (bebas) merupakan suatu variabel yang mempengaruhi suatu variabel dependen (terikat) dan dikatakan variabel bebas karena dapat mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini ialah *Organizational Citizenship Behaviour*. Sedangkan variabel dependen (terikat) merupakan suatu variabel yang dipengaruhi akibat dari adanya variabel bebas. Dikatakan variabel terikat karena adanya pengaruh dari variabel independen (bebas). Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini ialah kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian uji validitas yang dilakukan kepada responden dan untuk setiap pertanyaan menggunakan korelasi pearson dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 yang membandingkan rhitung dengan rtabel. Instrumen dalam penelitian akan dinyatakan valid apabila hasil nilai rhitung oleh pertanyaan lebih besar dari nilai rtabel. pada hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa semua instrument mulai dari variabel OCB (x) yang terdiri dari x1, x2, x3, x4, x5 semua menghasilkan nilai (rhitung > daripada rtabel. Selain itu semua variabel kinerja karyawan yang terdiri dari y1, y2, y3, y4, y5 semua menghasilkan rhitung > daripada rtabel. Sehingga dapat disimpulkan bshwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Dari hasil uji reabilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel x dan y menghasilkan nilai alpa cronbrach >0,6. Sehingga dapat dihasilkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel.

Hasil uji normalitas menggunakan metode kolmogrov smirnov didapka hasil signiikasi dari uji normalitas sebesar 0,214 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikasi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal. Besarnya nilai korelasi atau hubungan (r) yaitu sebesar 0,529. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (r square) sebesar 0,279 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (OCB) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 27%. diketahui bahwa nilai F hitung = 24.421 dengan tingkat signifikasi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan atau dengan kata lain, ada pengaruh Variabel OCB (x) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (y).

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikasi pengaruh OCB (x) terhadap Kinerja karyawan (y) adalah  $0,00 < 0,05$  dan nilai thitung 4,942 > nilai ttabel 1,998. Penulis menggunakan h0 apabila tidak ada pengaruh antara OCB terhadap kinerja karyawan. H1, apabila terdapat pengaruh antara OCB terhadap kinerja karyawan. Maka H0 (Dugaan awal) ditolak dan Ha1 (Dugaan alternative) diterima. Artinya, terdapat pengaruh OCB (x) terhadap Kinerja karyawan (y) secara signifikan. Pada nilai R square menunjukkan angka sebesar 0,279. Sehingga mendapat kesimpulan bahwa besaran Variabel Kinerja Kerja (y) yang dipengaruhi oleh OCB (x) sebesar 27,9% kemudian sisanya sebesar 72,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar penelitian penulis.

## **PEMBAHASAN**

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Organizational Citizenship Behaviour merupakan perilaku seseorang yang melakukan pekerjaan dengan sukarela, bukan tindakan paksaan berupa perintah tetapi sebagai bentuk dari kepuasan sebuah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah suatu tindakan yang merujuk pada suatu pencapaian atau hasil kerja oleh karyawan atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Hasil penelitian uji reabilitas diketahui bahwa nilai alpa cronbrach  $>0,6$  yang menyatakan bahwa data pada penelitian ini memiliki reliabel baik. Penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara Variabel x (Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap variable y (Kinerja Karyawan) karena didapatkan nilai thitung  $4,942 > ttabel 1,998$  menyatakan  $H_0$  ditolak  $H_1$  terima. OCB terhadap kinerja karyawan berpengaruh pada taraf signifikansi  $0,05$ . Dari Hasil uji determinasi, pengaruh R square OCB terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $27,9\%$  dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwita Sekar Agni dalam skripsinya. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Indonesia Capital Market. Dimana penelitiannya menunjukkan hasil bahwa Organizational Citizenship Behaviour terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data hasil riset yang sudah dilakukan, maka diambil kesimpulan Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Organization Citizenship Behaviour terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa Organizatiion Citizenship Behaviour terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh berdasarkan hasil Uji thitung  $4,942 > 1,998$  dengan nilai signifikan OCB (x) terhadap Kinerja karyawan (y) adalah  $0,00 < 0,05$ . Maka demikian, menarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dari Hasil uji determinasi didapatkan nilai R square sebesar  $0,279$ . Sehingga mendapat kesimpulan bahwa besaran Variabel Kinerja Kerja (y) yang dipengaruhi oleh OCB (x) sebesar  $27,9\%$  dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Penulis menyimpulkan, OCB memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan namun pada tingkat cukup signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Siregar, Maria bulan. 2021. "Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Pelayanan Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) Di Kantor Samsat Putri Hijau Medan Utara." dalam Jurnal MB Siregar (hlm.17). Medan.
- Sulistia, Sera Rahma. Raeni Dwi Santy 2019."Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship behavior pada Pegawai Negeri Sipil di Bengpuspal Ditpalad." dalam Jurnal SR Sulistia (hlm.22). Bandung.
- Tyas, Melati kusumaning. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Organizational citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Interventing." dalam Jurnal dalam MK Tyas (hlm. 12). Magelang.
- Wicaksono. Teguh. Muhammad Gazali. 2022. "Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Interventing Organizational Citizenship behavior." dalam Jurnal D Kurnianto volume 5 (hlm. 25). D kurnianto. Semarang.
- Widjaja, William 2021. "Analisis Kinerja Karyawan Dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi: Studi Kasus di PT X." dalam Jurnal W Widjaja volume 9 (hlm. 34). Banten.
- Wulandari, Rosa Citra. "Pengaruh Quality Work of Life (QWL) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." dalam Jurnal RC Wulandari (hlm.15). Jakarta.