

**HUBUNGAN ANTARA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
DENGAN KINERJA KARYAWAN PT X DI PULAU BURUNG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meperoleh

Gelar Sastra Satu Psikologi



FATIN FAZIRA

178110238

**FAKULTAS PIKOLOGI
PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

2021

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
DENGAN KINERJA KARYAWAN PT X DI PULAU BURUNG**

FATIN FAZIRA

178110238

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Pada Tanggal

14 Juli 2021

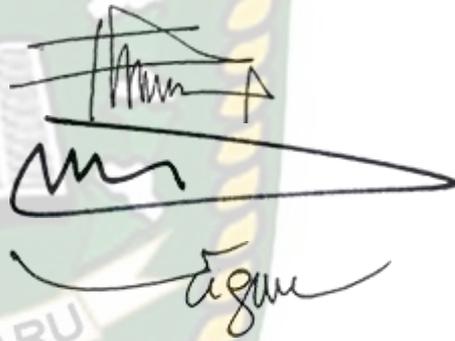
DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

Dr. Fikri, S.Psi., M.Si

Dr. Syarifah Farradinna, S.Psi., M.A

Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog



**Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Psikologi**

Pekanbaru, Juli 2021

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi



Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fatin Fazira

NPM : 178110238

Judul Skripsi : Hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kinerja Karyawan PT X di Pulau Burung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar keserjanaan diperguruan tinggi manapun. Sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali sebagai landasan acuan atau kutipan yang mengikuti tata penulisan yang telah lazim dan secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai denga nisi pernyataan ini, maka saya bersedia gelar keserjanaan saya dicabut.

Pekanbaru, Agustus 2021

Yang menyatakan,

Fatin Fazira

178110238

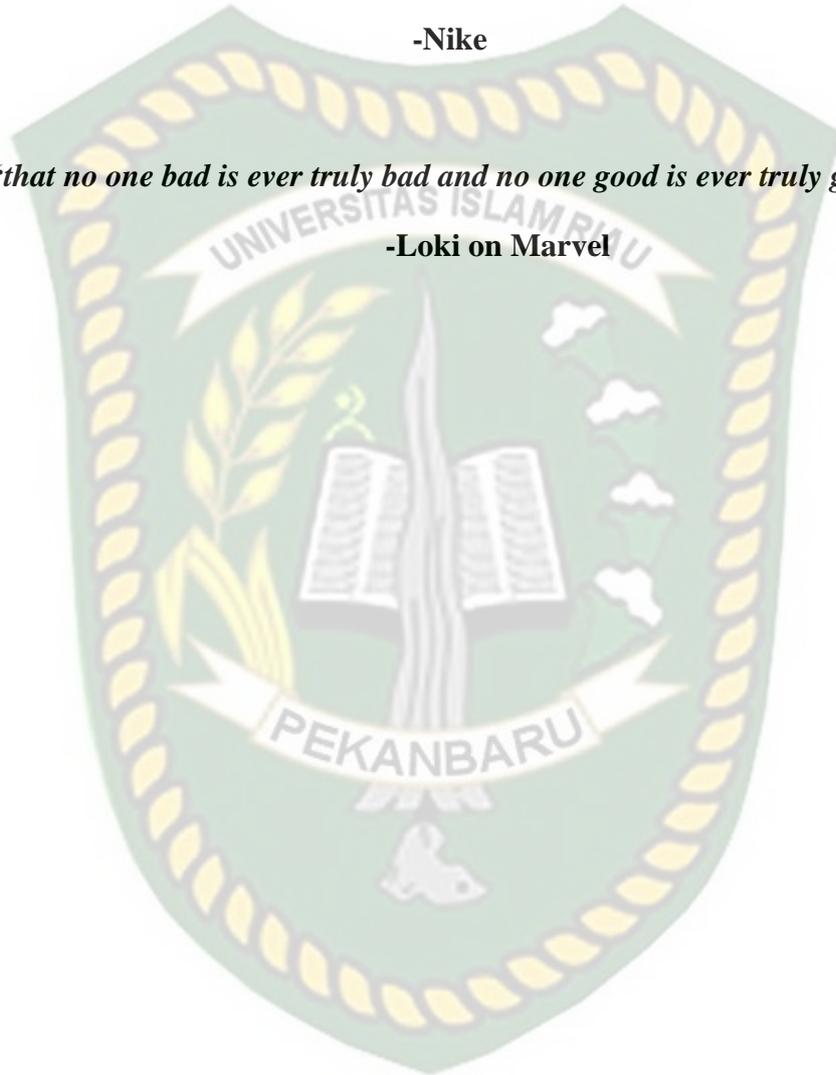
MOTTO

“Just Do It’

-Nike

“that no one bad is ever truly bad and no one good is ever truly good”

-Loki on Marvel



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim...

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT dengan segala kesempurnaan-Nya yang telah memberikan nikmat sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan draft Skripsi dengan judul **“Hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kinerja Karyawan PT X di Pulau Burung”**. Shalawat dan salam untuk Rasulullah Muhammad, Shallallahu’Alaihi Wasallam.

Draft skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Ilmu Psikolog Universitas Islam Riau - Pekanbaru. Penulis berupaya untuk memberikan yang terbaik dalam penyelesaian draft skripsi dengan bantuan dosen pembimbing dan semua pihak yang terkait. Namun *tak ada gading yang tak retak*, penulis menyadari masih terdapat kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan dan kelemahan penulis, baik dari segi perencanaan, penelitian, hingga penulisan. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran untuk perbaikan sebagai pelajaran agar lebih baik di masa yang akan datang.

Terimakasih penulis ucapkan kepada dosen pembimbing dan penguji yang telah banyak memberi bimbingannya dalam penulisan penelitian ini, serta semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini, yaitu yth:

1. Bapak Prof. Dr. H Syahfrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
3. Bapak Dr. Fikri, S.Psi., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dan sekaligus sebagai pembimbing skripsi yang sudah banyak meluangkan waktu serta banyak memberi masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Irma Kusuma Salim, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Pogram Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
7. Bapak Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog selaku Sekretaris Prodi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dan selaku Dosen Penguji II.
8. Ibu Syarifah Farradinna, M.A., PhD selaku Dosen Penguji I.
9. Ayah dan Ibu yang saya cintai, yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan selalu mendoakan keberhasilan penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Terimakasih untuk seluruh karyawan PT X di Pulau Burung yang telah banyak membantu Ketika melakukan penelitian.
11. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang pernah mengajar penulis selama menempuh Pendidikan di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
12. Seluruh pegawai tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
13. Terimakasih untuk semua keluarga penulis yang selalu memberikan motivasi dan mendoakan yang terbaik untuk penulis.
14. Terimakasih untuk adik dan abang tersayang, Fajwa Nazhifa dan M. Dayatul Tarmizi yang selalu memberikan motivasi dan semangat dalam mengerjakan skripsi.
15. Terimakasih kepada sahabat tim seperjuangan Oci Aprilia, Raysha Razak, Ivan Heriansyah S.Pi, M.Si dan Nurul Aulia S.Tr.Pi, M.Si, Nada Dwi Arinda, Riko Alimaryono, Doni Eka Putra, Monica Yulfa, Latifa, Musalbiyah, Andi Nurul, Dwi Krismayanti Mas'ut, Alief Mufirsa dan Harmika Kadir yang sangat membantu dan memotivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

16. Kepada teman-teman seangkatan dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Kepada semua pihak yang telah membantu, semoga segala amal kebaikan yang telah diperbuat senantiasa mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SubhanahuWata'ala, teriring do'a semoga Allah memudahkan segala urusan, diberikan kelancaran dan segala kebaikan. Amin.

Pekanbaru, Agustus 2021

Fatin Fazira



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	v
1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2. Manfaat Praktis.....	7
2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kinerja.....	8
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	8
2.1.2. Aspek-Aspek Kinerja.....	10
2.1.3. Faktor- Faktor Kinerja.....	11
2.2. Organizational Cetizational Bahavior.....	12
2.2.1. Pengertian OCB.....	12
2.2.2. Aspek-Aspek OCB.....	13
2.2.3. Faktor-Faktor OCB.....	15
2.3. Penelitian Menganai OCB dan Kinerja.....	19
2.4. Hipotesis.....	21
3 METODE PENELITIAN	
3.1. Indentifikasi Variabel Penelitian.....	22
3.2. Definisi Operasional.....	22
3.2.1. Kinerja.....	22
3.2.2. OCB.....	22
3.3. Subjek Penelitian.....	23
3.3.1. Populasi Penelitian.....	23
3.3.2. Sampel Penelitian.....	23
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	25
3.4.1. Skala Kinerja.....	28
3.4.2. Skala OCB.....	28
3.5. Validitas , daya deskriminasi Aitem dan Reliabilitas.....	29
3.5.1. Uji Validitas.....	29
3.5.2. Daya Deskriminasi Aitem.....	30
3.5.3. Uji Reliabilitas.....	30
3.6. Teknik Analisis Data.....	31
3.6.1. Uji Normalitas.....	31

	3.6.2. Uji Linearitas.....	31
	3.6.3. Uji Hipotesis.....	31
4	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	4.1. Persiapan Penelitian.....	32
	4.2. Pelaksanaan Penelitian.....	38
	4.3. Hasil Penelitian.....	39
	4.3.1. Uji asumsi.....	39
	4.3.2. Uji Normalitas.....	39
	4.3.3. Uji Linearitas.....	40
	4.3.4. Uji Heteroksiditas.....	41
	4.4. Pembahasan.....	45
5	KESIMPULAN	
	5.1 Kesimpulan.....	49
	5.2 Saran.....	49
	5.2.1. Saran untuk Kinerja.....	49
	5.2.2. Saran untuk Organusasi	50
	5.2.3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya.....	50
	DAFTAR PUSTAKA	51
	LAMPIRAN.....	57

**HUBUNGAN ANTARA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
DENGAN KINERJA KARYAWAN PT X DI PULAU BURUNG**

FATIN FAZIRA

178110238

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLA RIAU

ABSTRAK

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa suatu di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkungan perusahaan dan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Perusahaan dengan kualitas sumber daya manusia yang tinggi mampu menjalankan fungsi-fungsi organisasi dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti Hubungan Antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kinerja Karyawan PT X di Pulau Burung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *organizational citizenship behavior* dengan kinerja karyawan PT X di Pulau Burung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT X di Pulau Burung yang berjumlah 12.000 dan sampling yang diambil berjumlah 400 karyawan dengan menggunakan Teknik *random sampling*. Instrument pengumpulan data menggunakan dua skala psikologi model Likert yaitu skala *organizational citizenship behavior* dan skala *individual work performance questionnaire*. Data di analisis dengan menggunakan korelasi Spermear's Rank dimana hasilnya dengan menggunakan nilai koefisien korelasi sebesar 0,128 dengan signifikan 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara *organizational citizenship behavior* dengan kinerja karyawan pada PT X di Pulau Burung. Hal ini berarti semakin tinggi *organizational citizenship behavior* semakin bagus pula kinerja karyawan, dan begitu juga sebaliknya.

Kata kunci: Hubungan, Kinerja Karyawan, *Organizational Citizenship Behavior*

THE RELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP

BEHAVIOR AND THE APPEARANCE OF EMPLOYEE PT X AT PULAU BURUNG

Fatin Fazira

178110238

FACULTY OF PSYCHOLOGY

ISLA RIAU UNIVERSITY

ABSTRACT

Basically every company that is founded has the hope that one day it will experience rapid development in the business environment of the company and wants to create high performance in the field of work. Companies with high quality human resources (HR) are able to carry out organizational functions well so that they are able to achieve goals and increase company success. global. So that researchers are interested in examining the relationship between Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance of PT X on Pulau Burung. This study aims to determine the relationship between organizational citizenship behavior and the performance of employees of PT X in Pulau Burung. The research method used in this study is a quantitative method. The variables contained in this study are organizational citizenship behavior as the independent variable and employee performance as the dependent variable. This research was conducted on 12,000 employees of PT X in Pulau Burung and the number of samples taken was 400 employees using random sampling technique. The data collection instrument used two Likert model psychological scales, namely the organizational citizenship behavior scale and the individual work performance questionnaire scale. The data were analyzed using the Spearman's Rank correlation where the results used a correlation coefficient value of 0.128 with a significance of 0.05. From these results it can be concluded that there is a positive relationship between organizational citizenship behavior and employee performance at PT X on Pulau Burung. This means that the higher the organizational citizenship behavior, the better the employee performance, and vice versa, the lower the employee organizational citizenship behavior, the lower the employee performance at PT X in Burung Island.

Keywords: Relationship, Employee Performance, Organizational Citizenship Behavior

ارتباط بين **organizational citizenship behavior** بإجراء الموظف في **10 PT** في بولاو

بورونج

فاتن فاذيرا

178110238

كلية علم النفس

الجامعة الاسلامية الرياوية

الملخص

في الحقيقة كل الشركة لها أهداف في تطوير محاولاتها و إجراء جيد من الموظف. إن الشركة بجودة الموارد الإنسانية المرتفعة تستطيع لتقوم بوظيفة المجموعة بالجد حتى يصل إلى الأهداف المنشودة وترقية نجاح الشركة. اذا ارتفع اجراء الموظفين فترتفع انتاجية الشركة. ولذلك تريد الباحثة لتقوم بالبحث بين **organizational citizenship behavior** بإجراء الموظف في **10 PT** في بولاو بورونج. يهدف هذا البحث إلى معرفة بين **organizational citizenship behavior** بإجراء الموظف في **10 PT** في بولاو بورونج. الطريقة المستخدمة في هذا البحث هي طريقة كمي، يتكون متغير البحث على **organizational citizenship behavior** كمتغير مستقل واجراء الموظف كمتغير غير مستقل. يقوم البحث على الموظف في **10 PT** في بولاو بورونج وعددهم 12.000 وعينته 400 موظف باستخدام **random sampling** لأخذ العينة. واسلوب لجمع البيانات بمقيسين من مقياس سيكولوجي باسلوب **likert** وهو **organizational citizenship behavior** ومقياس **individual spearman's Rank** و **work performance questionnaire**. وتحلل البيانات باستخدام ارتباط **0.05 sig**. ونتيجة على **0.128** ودلت نتيجته على **0.128** ونتيجة **0.05 sig**. ومن هذه النتيجة فتستخلص الباحثة بأن وجود ارتباط ايجابي بين **organizational citizenship behavior** باجراء الموظف في **10 PT** في فولاو بورونج. أي اذا ارتفع **organizational citizenship behavior** فيرتفع اجراء الموظف أو العكس، اذا انخفض **organizational citizenship behavior** فينخفض اجراء الموظف في **10PT** فولاو بورونج.

الكلمات الرئيسية: ارتباط، اجراء الموظف، organizational citizenship behavior



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa suatu di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkungan usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Menurut Bawono (2015) perusahaan dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang tinggi adalah perusahaan yang mampu menjalankan fungsi-fungsi organisasi dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan, oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dari segi skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya pada perusahaan.

Dalam dunia perusahaan, kinerja individu sangat memengaruhi kinerja perusahaan, namun tidak semua pengelolaan perusahaan sungguh-sungguh mengerti bagaimana mengelola sumber daya/karyawan secara tepat sehingga para karyawan benar-benar memberikan sebuah kontribusi yang efektif bagi perusahaan. Menurut Bernaddin (2010) kinerja merupakan gabungan antara kemampuan dan sifat (*ability and traits*), usaha (*effort*) dan sokongan (*support*) yang diukur melalui hasil produksi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan organisasi ataupun perusahaan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan sebelumnya. Target yang telah dicapai oleh karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Siregar & Suryani, 2013). Menurut pendapat Reza (2010) yang menyatakan bahwa semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Beberapa penilaian kinerja setiap tahunnya berfokus pada pengembangan karir, kenaikan gaji, atau konferensi apa yang harus orang bisa atau harus hadir, tetapi tetap konsentrasi terhadap manajemen sehari-hari, kinerja ataupun pengembangan mereka. Menurut Wirawan (2009) kinerja merupakan singkatan dari kinertika energi kerja (*performance*), kinerja ialah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator pada pekerjaan maupun suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2006). Menurut pendapat Mathis & Jackson (2006) kinerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu pertama faktor kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Perilaku-perilaku yang kooperatif dan saling membantu yang berada diluar persyaratan formal sangat penting dalam fungsi organisasi. Perilaku tambahan diluar diskripsi pekerjaan dalam organisasi sering disebut sebagai perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau disebut dengan *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* (ocb) adalah aturan yang tidak resmi bersifat sukarela. Dengan adanya *organizational citizenship behavior* diharapkan karyawan pada organisasi dapat lebih menyatu dengan lingkungan kerjanya. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang meningkatkan keefektifan organisasi, tetapi bukan merupakan tanggung jawab formal orang tersebut (Kartz, 1964).

Perilaku *organizational citizenship behavior* dapat berupa perilaku menolong rekan kerja yang sedang kerepotan dalam pekerjaannya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu rekan sejawatnya yang pekerjaannya *overload*, membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat tidak masuk, tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim atau lalu lintas, membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar pekerjaan kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat, memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting (Aldag & Reshcke, 1997).

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja

karyawannya, misalnya dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan. Selain itu, faktor lain yang harus diperhatikan adalah motivasi bekerja para karyawannya (Haryati, 2019).

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadikan kekayaan utama bagi setiap perusahaan. mereka menjadi perencanaan pelaksanaan, dan pengendali yang selalu berperan aktif dan mewujudkan tujuan perusahaan. karyawan ini menjadi pelaksana yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat memengaruhi pikiran sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negative hendaknya dihilangkan sedini mungkin (Fathoni, 2006).

Robbins & Judge (2008) menyatakan majunya suatu organisasi membutuhkan karyawan yang mampu melakukan lebih dari sekedar tugas karyawan, dimana karyawan memberikan kinerja yang melebihi harapan yang ditargetkan oleh atasannya. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi membutuhkan karyawan yang akan memperlihatkan perilaku kewarganegaraan yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati menoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi.

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sebagai sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan bagi keberhasilan organisasi. Hal ini dikarekan karyawan merupakan perencanaan pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dan mewujudkan tujuan perusahaan. demi tercapainya keberhasilan organisasi, dibutuhkan karyawan yang bersedia melakukan lebih dari sekedar tugas utamanya, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2008), bahwa organisasi menginginkan dan membutuh karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaannya.

Karyawan yang bersedia melakukan lebih dari sekedar tugas utamanya, atau tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaannya, diistilahkan sebagai perilaku *organizational citizenship behavior*. Sebagaimana yang dikatakan oleh Luthans (2006) bahwasanya *organizational citizenship behavior* adalah peran ekstra perilaku sosial organisasi maupun perilaku suka rela dalam organisasi yang mencakup kecenderungan sifat kooperatif dan kesungguhan karyawan terhadap organisasi.

Karyawan yang memberikan kontribusi pada keefektifan organisasi dengan melakukan hal di luar tugas atau peran utama mereka adalah asset bagi perusahaan. Contoh dari tindakan OCB yaitu karyawan dalam perusahaan adalah bekerja sukarela untuk aktivitas pekerjaan ekstra, membantu rekan kerja, dan ia memberikan komentar yang postifi mengenai perusahaan. *organizational citizenship behavior* merupakan nilai organisasi karena meskipun ocb tidak dipandang sebagi ukuran kinerja tradisional, ocb masih dapat memengaruhi

kinerja organisasi dengan mendukung aktivitas tugas yang ada dan mempengaruhi evaluasi kinerja. Karyawan yang menunjukkan organizational citizenship behavior, seperti membantu yang lain ataupun membuat saran inovatif, menerima rating kinerja yang lebih tinggi (Luthans, 2006).

Penelitian diluar negeri yang dilakukan oleh Walz & Niehoff (2000) membuktikan bahwa adanya hubungan positif antara organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan, unit dan perusahaan itu sendiri. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Greenberg, dkk (2000) menyatakan bahwasanya karakteristik personal seperti masa kerja berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior, sehingga berpengaruh pula terhadap kinerja pada karyawan.

PT X di Pulau Burung ini merupakan suatu perusahaan memproduksi makanan, perusahaan ini bergerak dibidang industri pengolahan buah kelapa dan nanas terpadu. Bertempatkan di Desa Pulau Burung, Kecamatan Pulau Burung, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau, Indonesia. Yang dihasilkan dari PT X di Pulau burung ini diantaranya adalah Santan Kara, *Desiccated Coconut*, *Concentrate Coconut water*, *crude coconut oil* serta nenas berkemasan, selai nenas, jus nenas dan Kulit nenas kering yang di export keluar negeri. PT X di Pulau Burung ini terdiri dari kurang lebih dari 12.000 karyawan dengan berbagai macam bidang. Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan menyebarkan kuesioner terhadap 400 karyawan PT X di Pulau Burung.

Penelitian pada kinerja karyawan ini menggunakan skala IWPQ (*Individual Work Performance Questioner*) Koopmans di mana terdapat 4 aspek yaitu *Task Performance*, *Contextual Performance*, *adaptive performance* dan *Counterproductive Work Behavior* Koopmans (2011). Ketika individu memenuhi keempat aspek tersebut maka dapat dilihat kinerja individu dari data yang diperoleh, jika skor individu tersebut rendah maka kinerja yang diperoleh rendah, jika skor individu tersebut tinggi maka kinerja yang diperoleh individu skornya tinggi.

Dan dalam pengertiannya yang simpel ini kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dilakukan oleh karyawan dengan sebaik mungkin sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pihak pimpinan, kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Dalam dinamis pekerjaan saat ini, kebutuhan organisasi yang sukses adanya karyawan melakukan peran yang lebih dari persyaratan kinerja yang sudah ada di perusahaan tersebut. contohnya seperti disaat karyawan sering menerapkan perilaku yang melebihi peran formal mereka, secara langsung mereka meningkatkan keseluruhan fungsi organisasi. Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) disebut sebagai perilaku diskresi ditempat kerja itu melebihi persyaratan pekerjaan dasar seseorang. Dan mereka juga digambarkan sebagai bekerja melampaui batas panggilan tugas.

Organizational Citizenship Behavior juga dapat membantu suasana organisasi yang formal menjadi suasana sedikit santai dan penuh dengan kerja

sama. Diharapkan dengan suasana yang seperti sedemikian maka ketegangan antara karyawan dengan yang lainnya dapat dikurangi dan karena suasana yang mendukung diharapkan produktivitas karyawan meningkat, sehingga tercapainya suatu tujuan yaitu ke efektifan dan juga ke efisien. Hal ini juga dibenarkan oleh Smith & Organ (1983) yang mengungkapkan bahwasanya OCB ini dapat melicinkan dan melancarkan kehidupan social dalam suatu organisasi.

Semakin kuat perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan maka semakin besar pula kontribusinya terhadap kinerjanya. Sedangkan mereka yang mempunyai motivasi kerja yang kuat menggunakan usaha yang lebih besar untuk mengatasi tantangan dan menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian memasuki dunia kerja, pemahaman dan pengertian tentang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* peran penting pada seorang karyawan agar dapat memperhitungkan baik buruknya perilaku saat bekerja dan dapat juga berpengaruh dengan prestasi kerja dan kondisi psikologisnya. Sehingga membuat peneliti tertarik untuk meneliti Hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kinerja Karyawan PT X di Pulau Burung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam peniliti ini yaitu apakah ada hubungan *Organizational Citizenship Behavior* dengan kinerja karyawan PT X di Pulau burung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yang akan dicapai melalui penelitian ini yaitu untuk menganalisis tentang hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan bagi ilmu psikologi, terutama mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi penulis dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman langsung tentang hubungan antara *organizational citizenship behavior* dengan kinerja karyawan.

1.4.2.2 Bagi subjek diharapkan dapat untuk mengetahui bagaimana menerapkan dan mengetahui hubungan antara *organizational citizenship behavior* dengan kinerja karyawan.

1.4.2.3 Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai gambaran dan pedoman mengenai hubungan antara *organizational citizenship behavior* dengan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Koopmans (2014) kinerja merupakan pola perilaku dan tindakan para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja ini lebih menekankan pola perilaku ataupun tindakan karyawan dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri. Hal ini dapat diartikan bahwasanya perilaku yang berada dibawah kontrol dari individu itu sendiri, kecuali perilaku tersebut dipengaruhi oleh lingkungannya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut dan didasarkan oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan (Hasibuan, 2006). Istilah kinerja karyawan diartikan bahwa prestasi kerja individu setelah mengarahkan upaya yang dibutuhkan dalam pekerjaan yang bermakna, profil yang bersangkutan dan kolega ataupun majikan yang penuh kasih disekitar (Karakas, 2010).

Menurut Fahmi (2011) kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh oleh organisasi, baik organisasi bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan jangka waktu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menghasilkan

kinerja yang baik, dengan disiplin maka karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin dan kinerja juga yang dihasilkan akan semakin bagus (Wexley & Yukl, 2000). Menurut Sedarmayanti (2009) kinerja adalah sistem yang digunakan untuk mengetahui dan menilai suatu pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan, atau merupakan perpaduan hasil dari kerja yaitu apa yang mesti dicapai oleh seorang karyawan ataupun kompetensi, termasuk bagaimana menuju pencapaiannya.

Menurut Torang (2013) Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan ataupun kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama jangka waktu tertentu yang berpedoman kepada norma yang ada, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditentukan maupun berlaku dalam perusahaan.

Kinerja seseorang yaitu ukuran sejauh mana keberhasilan yang seorang karyawan tersebut dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Ada 3 faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu merupakan individu (kemampuan dalam bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan terakhir yaitu dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Kinerja individu bisa juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti *ability*, *capacity*, *held*, *incentive*, *environment*, dan *validity* (Soekinjo, 1983).

Berdasarkan menurut para ahli di atas bahwa dapat disimpulkan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan maupun kelompok dan merupakan suatu perpaduan hasil dari kerja, yaitu apa yang harus dicapai oleh

seorang karyawan ataupun kompetensi, termasuk bagaimana menuju pencapaiannya.

2.1.2 Aspek-aspek Kinerja

Menurut Koopmans, dkk (2011) ada 4 aspek kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. *Task performance* adalah kecakapan, contoh ini seperti kompetensi antar individu untuk melakukan sebuah tugas. Ada lima bagian dari task performance ini yaitu : *job-specific task proficiency, non-job specific task proficiency, written and oral communication, supervision/leadership, management/administration.*
2. *Contextual performance* ini cenderung kepada aktivitas yang tidak berkontribusi pada technical core tapi hal ini mendukung organisasi, social, dan lingkungan psikologis yang ingin dicapai oleh iorganisasi.
3. *Adaptive performance* diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki individu untuk mengubah perilaku individu tersebut untuk menyesuaikan adanya tuntutan lingkungan kerja.
4. *Counterproductive work behavior* merupakan perilaku atau Tindakan yang tidak positif seperti melakukan pencurian, sabotase, agresi, interpersonal, cara kerja yang lambat, membuang-buang waktu dan menyebarkan rumor ataupun gossip. Hal ini dapat disimpulkan bahwa CWB merupakan Tindakan yang disengaja yang dilakukan oleh karyawan untuk menyakiti organisasi maupun anggota organisasi mereka.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini akan menggunakan aspek kinerja yang dimukakan oleh Koopmans (2011). Aspek-aspek yang akan digunakan antara lain, *Task Performance*, *Contextual Performance*, *Adaptive Performance* dan *Contraproductive work behavior*.

2.1.3 Faktor-faktor Kinerja

Menurut Winardi (1996) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor intrinsik, yaitu motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan serta pengetahuan
2. Faktor ekstrinsik, yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan hubungan kerja dan upah.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni, faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. maka dalam hal ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana karyawan tersebut memiliki motivasi, pendidikan, kemampuan serta keterampilan. Hal ini juga bisa dipengaruhi dengan lingkungan kerja ataupun kepemimpinan hubungan dengan kerja dan upah.

2.2 *Organizational Citizenship Behavior*

2.2.1 *Pengertian Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah suatu kontribusi individu yang melebihi dari tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini meliputi

beberapa perilaku yaitu perilaku yang menolong antar individu, menjadi volunterr untuk tugas-tugas ekstra, disiplin terhadap aturan-aturan maupun prosedur-prosedur di tempat kerja, perilaku ini menggambarkan “nilai tambahan” bagi karyawan yang merupakan salah satu bentuk prososial, yaitu perilaku yang positif, konstruktif, dan bermakna membantu (Aldag & Reshcke, 1997).

Sementara itu Dyne, dkk (1995) mengusulkan konstruksi dari *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi atau cenderung menguntungkan organisasi, secara sukarela dan melebihi apa yang dituntutkan oleh pihak perusahaan. Menurut Djaati (2008) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku baik karyawan yang tak terlihat oleh individu lain maupun oleh perusahaan itu sendiri, dimana perilaku tersebut melebihi dari perilaku yang standar yang ditentukan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan.

Menurut Bernard (2012) kesediaan individu koperasi untuk berkontribusi upaya untuk organisasi sangatlah memerlukan pencapaian tujuan yang efektif. Bernard juga menjelaskan upaya untuk tidak harus dilakukan hanya untuk menjalankan sebuah fungsi yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi tetapi hal ini juga untuk mempertahankan organisasi itu sendiri.

Menurut Podsakoff, dkk (2000) OCB juga menjelaskan bahwa sikap dan keterlibatan yang diinginkan seorang karyawan dalam suatu organisasi dimana tempat mereka menyumbangkan tenaga yang berlebihan tanpa pengaruh remunerasi organisasi. Hal ini juga mengacu kepada informal dan perilaku

sukarela oleh karyawan di perusahaan, membantu mengordinasikan informasi dan aktivitas dalam kelompok

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan definisi dari beberapa ahli yang mengartikan bahwa OCB merupakan perilaku kewarganegaraan organisasi. Dimana seorang karyawan memiliki perilaku yang bekerja dengan target diluar dugaan, seperti membantu tanpa mengharapkan imbalan dari organisasi maupun karyawan lainnya.

2.2.2 Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ (1988) ada 5 aspek dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

1. *Altruism* yaitu perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam kondisi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi ataupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada karyawan tersebut memberikan pertolongan yang bukan merupakan kewajiban ditanggungnya.
2. *Conscientiousness* yaitu perilaku yang menimbulkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan oleh perusahaan. Perilaku sukarela ini bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini bermaksud menjangkau jauh diatas atau dan jauh ke depan dari panggilan tugas seorang karyawan.
3. *Sportsmanship* yaitu perilaku yang memberikan toleransi terhadap situasi yang kurang ideal terhadap organisasi tanpa mengajukan keberatan. Seorang

karyawan akan mempunyai level yang tinggi dalam sportsmanship ini dan akan meningkatkan iklim yang positif diantar karyawan lainnya, karyawan juga akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan suatu lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. *Courtesy* yaitu menjaga hubungan baik dengan karyawan yang lainnya agar terhindar dari masalah-masalah yang *interpersonal*. Seorang karyawan yang mempunyai dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.
5. *Civic Virtue* yaitu perilaku yang menunjukkan perilaku yang bertanggung jawab pada kehidupan organisasi, seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, inisiatif dalam merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur yang ada dalam organisasi yang dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi. Dimensi ini menunjukkan bahwasanya mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian ini mengambil aspek *organizational citizenship behavior* dari Organ (1988). Ada 5 aspek yang dimukakan oleh Organ terdapat *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, *Courtesy* serta *Civic Virtue*. Aspek ini akan mengukur perilaku karyawan mengenai *organizational citizenship behavior*.

2.2.3 Faktor-faktor *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ (1995) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu :

1. Budaya dan iklim

Menurut Organ (1995) membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama untuk memicu terjadinya OCB. kemudian Sloat (1999) berpendapat bahwasanya karyawan cenderung melakukan Tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja seorang karyawan apabila karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya, menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari atasan, percaya terhadap bahwa mereka diperlakukan adil oleh pihak organisasi.

Budaya dan iklim organisasi dapat menjadikan penyebab dari kuat atas berkembangnya *organizational citizenship behavior* dalam suatu organisasi. Pada iklim organisasi yang positif, karyawan akan merasa lebih untuk melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam perusahaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlukan oleh para atasan dengan mendukung dan dengan penuh kesadaran serta percaya diri bahwasanya mereka para karyawan diperlukan dalam sebuah organisasi.

2. Kepribadian dan suasana hati (*mood*)

Kepribadian dan suasana hati ini mempunyai pengaruh pada timbulnya suatu perilaku OCB secara individual maupun kelompok. Menurut George &

Brief (1992) kemampuan seorang karyawan untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Kepribadian yang merupakan suatu karakteristik secara relative dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karektiristik yang dapat berubah-ubah. Karyawan yang memiliki suasana hati yang positif maka akan meningkatkan peluang seorang karyawan untuk membantu individu lainnya.

Meskipun suasana hati dapat mempengaruhi kepribadian seseorang, maka situasi juga dapat mempengaruhi suasana hati (*mood*), contohnya seperti, jika organisasi atau perusahaan menghargai karyawannya dan memperlakukan karyawan secara baik dan adil maka karyawan akan berjalan atau bekerja secara positif. Konsekuensinya ialah mereka akan secara sukarela memberikan kepada karyawan yang lainnya (Sloat, 1999).

3. Persepsi terhadap dukungan organisasi

Studi Shore & Wayne (1993) menemukan bahwasanya persepsi terhadap dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) dapat dijadikan predictor *organizational citizenship behavior*. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi maka akan memberikan timbal balik (*feedback*).

4. Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan

Kualitas interaksi atasan dan bawahan ini juga mempengaruhi sebagai predictor *organizational citizenship behavior*. Miner (1988) menjelaskan bahwasanya interaksi antara atasan dan bawahan yang berkualitas akan menimbulkan dampak seperti meningkatkan kepuasan dalam bekerja, produktivitas, dan kinerja pada karyawan. Apabila interaksi atasan-bawahan

berkualitas tinggi maka seorang atasan akan dipandang positif dengan bawahannya sehingga bawahannya akan meningkatkan rasa percaya, memberikan dukungan dan motivasi (Riggio, 1990).

5. Masa Kerja

Greenberg, dkk (2000) menyatakan bahwa karakter personal seperti di tempat kerja dan jenis kelamin (gender) sangat berpengaruh dengan organizational citizenship behavior, Masa kerja dapat berfungsi sebagai predictor OCB dikarenakan variable-variabel tersebut mewakili pengukuran pada investasi karyawan di organisasi. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwasanya masa kerja berkorelasi dengan organizational citizenship behavior, karyawan yang telah lama bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan akan memiliki kedekatan dan ikatan yang kuat. Masa kerja yang berjangka panjang juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan perilaku yang positif terhadap organisasi.

6. Jenis kelamin

Lovell (1999) menjelaskan perbedaan antara pria dan wanita dalam tingkatan OCB mereka cukup signifikan, dimana perilaku menolong wanita lebih besar dibanding dengan pria. Penelitian Morrison (1994) juga membuktikan bahwasanya ada perbedaan persepsi terhadap *organizational citizenship behavior* merupakan bagian dari perilaku in-role dibandingkan dengan pria. Bukti-bukti tersebut menunjukkan bahwa wanita cenderung menginternalisasi harapan

kelompok, rasa kebersamaan dan aktivitas menolong bagian dari pekerjaan mereka.

Berdasarkan faktor yang telah dijelaskan oleh para ahli, faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu budaya dan iklim, hal ini dinyatakan oleh Organ (1988) membuktikan bahwasanya budaya organisasi dan iklim merupakan suatu kondisi awal yang utama untuk memicu terjadinya OCB. Menurut George & Brief (1992) kepribadian dan suasana hati bisa juga menjadi pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasi. Sedangkan menurut Shore & Wayne (1993) Persepsi terhadap dukungan organisasi salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational* studi. Kemudian Miner (1988) juga menyatakan Kualitas interaksi atasan dan bawahan memiliki faktor yang mempengaruhi OCB.

2.3 Dinamika Psikologis Hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kinerja Karyawan

Beberapa ahli melakukan penelitian menghubungkan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan, dengan membagi karyawan dalam dua kelompok yaitu karyawan yang baik dalam kerja dan karyawan yang buruk kinerjanya. Seperti dinyatakan oleh Shore & Wayne (1993) bahwasanya persepsi terhadap dukungan organisasional yang termasuk dalam komponen *organizational citizenship behavior* ini berhubungan positif terhadap kinerja karyawan. Para kinerja yang merasa di *support* oleh organisasi maka akan memberikan timbal balik (*feedback*) dan menurunkan ketidak keseimbangan dalam hubungan tersebut dalam *citizenship*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Organ (1988) yang membuktikan *organizational citizenship behavior* tidak hanya menambahkan sebuah kinerja tetapi juga mempengaruhi bagaimana manajer mengavaluasi karyawan. Manajer percaya bahwanya *organizational citizenship behavior* ini memberikan kontribusi pada kinerja dan menyarankan menganalisa mereka dengan pemikiran itu. Pada di era ini, *organizational citizenship behavior* ini telah dimasukkan dalam penilaian.

Agar *organizational citizenship behavior* berdampak langsung terhadap kinerja, maka perilaku-perilaku OCB harus diarahkan kepada para kinerja melalui mempromosikan efektifitas organisasi. Organ (1988) menunjukkan bahwa agar *organizational citizenship behavior* ini dipengaruhi kinerja, maka kontribusi pribadi harus di agrefasikan keseluruh perusahaan maupun organisasi.

Penelitian diluar negeri yang dilakukan oleh Walz & Niehoff (2000) membuktikan bahwa adanya hubungan positif antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan, unit dan perusahaan itu sendiri. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Greenberg, dkk (2000) yang menyatakan bahwasanya karakteristik personal seperti masa kerja berhubungan positif terhadap *organizational citizenship behavior*, sehingga berpengaruh pula terhadap kinerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap penelitian dari dimensi *organizational citizenship behavior* dan memiliki pengaruh terhadap

kinerja karyawan. dengan peneliti mengajukan model kerangka dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Berfikir dalam Penelitian Ini

2.4 Hipotesis

Terdapat beberapa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

H0: Ada hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan kinerja karyawan.

Ha: Tidak ada hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Bungin (2010) Variabel penelitian adalah gejala variabel yang bervariasi yaitu faktor-faktor yang dapat berubah-ubah ataupun dapat diubah untuk tujuan penelitian. Variabel perlu ditentukan dengan jelas supaya alur hubungan variabel dalam penelitian dapat dicari dan dianalisa.

Pada variabel ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y)

1. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas (X) : *Organizational Citizenship Behavior*

3.2 Definisi Operasional

3.2.1 Kinerja

Kinerja merupakan suatu prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas ataupun kewajiban terhadap organisasi atau di suatu perusahaan secara efisien dan efektif. Dalam penelitian ini, Kinerja diukur dengan *Individual Work Performance Questioner (IWPQ)* yang disusun oleh Koopmans, dkk (2011), yang terdiri dari 4 aspek yaitu *task performance*, *contextual performance*, *adaptive performance* dan *counterproductive work performance*.

3.2.2 *Organizational Citizenship Behavior*

OCB merupakan perilaku kewarganegaraan organisasi, perilaku ini seperti karyawan suka menolong karyawan lainnya tanpa balasan serta memberikan saran upaya dalam membangun kemajuan sebuah organisasi. Dan perilaku ini juga sukarela untuk menambahkan pekerjaan melebihi batas yang telah ditentukan pihak organisasi maupun perusahaan. *Organizational citizenship behavior* ini diukur dengan menggunakan skala MacKenzie,dkk (1993) dan berdasarkan aspek Organ (1988). Ada 5 aspek yang dimukakan oleh Organ yaitu *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy* serta *Civic Virtue*. Aspek ini akan mengukur perilaku karyawan mengenai *organizational citizenship behavior*.

3.3 Subjek Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT X di Pulau Burung dengan jumlah 12.000 karyawan.

3.3.2 Sampel Penelitian

Terdapat Teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan Teknik

pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa Teknik sampling yang digunakan.

Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017) “*probability sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. *Probability sampling* terdiri dari *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random, sampling area (cluster) sampling*.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*, menurut Sugiyono (2017) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representative (dapat mewakili). Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan

rumus yang dikemukakan oleh slovin dengan tingkat kepercayaan 95% dengan nilai $e=5\%$ adalah sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolelir sebesar 5%

Sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan sebanyak 5%, jadi :

$$n = \frac{12.000}{1+12.000(0,05)^2} = 387,096 = 400$$

Maka dapat disimpulkan, sampel pada penelitian ini menggunakan 400 orang responden.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kusioner atau disebut sebagai angket. Menurut Sugiyono (2016), kusioner atau angket merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, serta dapat diberikan kepada responden dengan cara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Kusioner atau angket ini merupakan Teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui dengan pasti variable yang akan diukur dan mengetahui apa yang bisa diharapkan dari responden.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala sebagai alat ukur yaitu skala kinerja karyawan disusun berdasarkan dimensi dari Koopmans,dkk (2011) dan *skala organizational citizenship behavior* menggunakan skala Mackenzie,dkk (1993) dan berdasarkan dimensi Organ (1988).

3.4.1 Skala Kinerja

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala yang telah di modifikasi oleh Sugiyono (2016) dari *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang disusun oleh Koopmans, dkk (2011). *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) disusun berdasarkan empat dimensi yaitu terdiri dari *task performance*, *contextual performance*, *adaptive performance* dan *counterproductive work behavior*.

Penelitian melakukan modifikasi alat ukur dengan menerjemahkan aitem-aitem *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) ke dalam Bahasa Indonesia oleh ahli Bahasa. Aitem-aitem dalam IWPQ merupakan aitem-aitem *favorable*. Sebaran aitem *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) dapat dilihat pada table 3.1.

Tabel 3.1. Sebaran Aitem *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ)

Dimensi <i>Individual Work Performance Questionnaire</i> (IWPQ)	Nomor Aitem	Total
1. <i>Task Performance</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
2. <i>Contextual performance</i>	7, 8, 9, 10, 11	5
3. <i>Adaptive Performance</i>	12, 13, 14	3
4. <i>Counterproductive Work Behavior</i>	15, 16, 17, 18	4
TOTAL	18	18

Berdasarkan hasil uji coba pada skala *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) didapatkan nilai reliabilitas (*Alpha Croncbach*) sebesar 0,958. *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) berbentuk skala Likert dengan rentang pilihan jawaban (1-5), dimana pada skala ini dijelaskan mengenai kelima pilihan jawab secara detail tetapi hanya dua pilihan saja yang memiliki keterangan Sangat Kurang (SK) dengan skor 1, Kurang (K) dengan skor 2, Cukup (C) dengan skor 3, Baik (B) dengan skor 4 dan Sangat Baik dengan skor 5 dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2. Penilaian (*Scoring*) pada *Turnover Intention Scale* (TIS)

Pilihan Jawaban	Bobot Penilaian Aitem
Sangat Kurang	1
Kurang Cukup	2
Cukup	3
Baik	4
Sangat Baik	5

3.4.2 Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior*, peneliti menggunakan skala Mackenzie,dkk (1993) dan berdasarkan dimensi Organ

(1988). Peneliti melakukan modifikasi dengan menerjemahkan setiap aitemnya dari Bahasa Inggris ke dalam Bahasa Indonesia serta di konsultasikan terlebih dahulu dengan ahli Bahasa serta dosen pembimbing agar lebih mudah dibaca dan dipahami oleh responden.

Organizational Citizenship Behavior disusun oleh Mackenzie,dkk (1993) yang dikonsepskan oleh Organ (1988) yaitu *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, *Courtesy* serta *Civic Virtue*. Masing-masing dimensi terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*. Sebaran aitem *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3 Sebaran Aitem *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dimensi OCB	Jenis Aitem		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Altruism</i>	32, 33, 34, 35	-	4
<i>Conscientiousness</i>	19, 20, 21, 22, 23,	-	5
<i>Sportmanship</i>	-	24, 25, 26	3
<i>Courtesy</i>	30, 31	29	3
<i>Civic Virtue</i>	27, 28,		2
Total	13	4	17

Berdasarkan hasil uji coba pada skala *Organizational Citizenship Behavior* didapatkan nilai reliabilitas (*Alpha Cronbach*) sebesar 0,862. *Organizational Citizenship Behavior* berbentuk skala Likert dengan rentang pilihan jawaban (1-5), dimana pada skala ini dijelaskan mengenai kelima pilihan jawab secara detail tetapi hanya dua pilihan saja yang memiliki keterangan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Netral (N) dengan skor 3, Setuju (S) dengan skor 4 dan Sangat Setuju (SS) dengan skor 5. Modifikasi ini dilakukan untuk mempermudah responden untuk memahami respon jawaban dari skala

Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penilaian (*Scoring*) pada skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dilihat pada tabel 3.4.

Tabel 3.4. Penilaian (*Scoring*) pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pilihan Jawaban	Bobot Penilaian Aitem	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Tidak Setuju	1	5
Tidak Setuju	2	4
Netral	3	3
Setuju	4	2
Sangat Setuju	5	1

3.5 Validitas, Daya Diskriminasi Aitem dan Reliabilitas

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Azwar (2015) validitas digunakan untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya. Substansi yang terpenting dalam validasi skala psikologi adalah membuktikan bahwa struktur seluruh aspek berperilaku, indikator berperilaku, dan aitem-aitemnya memang membentuk suatu konstruk yang akurat bagi atribut yang diukur.

Dalam uji validitas penelitian ini, peneliti menggunakan jenis validitas yang berupa validitas konstruk. Dengan item dikatakan valid bila nilai koefisien validitas per item berada pada nilai 0,3 (Sugiyono, 2016).

3.5.2 Daya diskriminasi Aitem

Menurut Azwar (2015), daya diskriminasi Aitem adalah sejauh mana Aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Untuk menguji daya

diskriminasi Aitem dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara skor Aitem dan skor total Aitem dengan program SPSS versi 25.00 untuk *windows*. Baik atau buruknya Aitem pada penelitian ini mengacu pada konsep Azwar (2015), yaitu Aitem-aitem yang baik akan memiliki skor lebih besar atau sama dengan 0,30 ($>0,30$), sedangkan Aitem-aitem yang memiliki nilai lebih kecil dari 0,30 ($<0,30$) adalah Aitem yang tidak baik dan harus dihapus.

3.5.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu instrument yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan respon untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. *Reliable* artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan (Azwar, 2015). Menurut Weiten (2007) realibilitas mengacu pada konsistensi pengukuran suatu tes atau alat ukur. Pengukuran yang tidak reliabel maka menghasilkan skor yang rendah dan tidak dapat dipercaya. Untuk menguji realibilitas suatu tes, peneliti menggunakan program SPSS untuk melihat nilai *Alpha Cronbach*. Tes yang memiliki realibilitas yang baik memiliki nilai *Alpha Cronbach* senilai 0,70 hingga 0,90.

3.6 Teknik Analisis Data

Pada analisis data, peneliti menguji analisis data dengan menghitung koefisien korelasi antara aitem dan skor total aitem dengan menggunakan program SPSS versi 25 untuk *windows*.

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan bertujuan untuk menilai suatu data variable, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal maupun tidak normal. Data yang memiliki berdistribusi normal jika >30 , sedangkan jika data tersebut tidak normal maka data yang diperoleh <30 .

3.6.2 Uji Lineartas

Uji lineartas adalah untuk mengetahui apakah kedua variable memiliki hubungan yang linear atau tidak signifikan, pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearty* pada taraf signifikan 0,05. Data yang dikatan memiliki hubungan yang linear jika signifikansi kurang dari 0,05.

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan agar mengetahui adanya pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja, uji ini menggunakan analisis regresi untuk mengetahui kedua variable ini.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Persiapan Penelitian

Pada saat mempersiapkan penelitian, peneliti menentukan alat ukur yang digunakan dalam penelitian serta menentukan responden penelitian, yaitu responden telah bekerja minimal 1 tahun di sebuah perusahaan.

Kinerja diukur menggunakan *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang disusun oleh Koopmans,dkk (2011) yang terdiri dari 18 aitem. Sedangkan untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* Peneliti menggunakan skala Mackenzie,dkk (1993) dan berdasarkan dimensi Organ (1988). *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari 17 aitem.

Peneliti melakukan adaptasi pada *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) dan *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu dengan menerjemahkan setiap aitem dan pilihan jawaban dari Bahasa Inggris ke dalam Bahasa Indonesia dengan bantuan ahli Bahasa, serta memodifikasi lima alternatif jawabannya dengan mengubah kalimat sangat tidak setuju menjadi sangat kurang, tidak setuju menjadi kurang, netral diganti cukup, setuju menjadi baik dan sangat setuju menjadi sangat baik. Proses adaptasi dan modifikasi ini didiskusikan dengan dosen pembimbing sebelum diujicobakan. Peneliti kemudian memeriksa Kembali ketepatan kata-kata yang digunakan dengan kata-kata yang sesuai dan mudah dimengerti oleh calon responden.

Peneliti menentukan data-data yang diperlukan untuk identitas responden, melengkapi data-data yang dibutuhkan dalam penelitian, menulis kata pengantar serta petunjuk pengisian yang dicantumkan pada kuesioner. Setelah aspek-aspek dalam pembuatan kuesioner disetujui oleh dosen pembimbing, peneliti membuat kuesioner dalam bentuk angket.

Sebelum melakukan pengambilan data peneliti, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba alat ukur *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) dan skala *Organizational Citizenship Behavior* yang telah diadaptasi dan dimodifikasi. Proses uji coba dilakukan kepada 60 orang responden untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari setiap alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Uji coba ini bertujuan untuk mengetahui kelayakan alat ukur untuk digunakan dalam penelitian. Berikut ini penjelasan mengenai hasil Analisa pada proses uji coba:

4.1.1 Uji validitas, daya diskriminasi Aitem dan reliabilitas

Uji coba dilakukan pada *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) dan skala *Organizational Citizenship Behavior*, dengan hasil sebagai berikut:

4.1.1.1 Skala kinerja

Penelitian ini menggunakan uji validitas isi untuk memastikan bahwa alat ukur pada kinerja ini sesuai dengan indikator, teori dan tujuan ukurnya. Seperti yang dikemukakan oleh Azwar (2015) validitas isi merupakan yang diestimasi lewat pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui Dalam uji coba

ini, peneliti menggunakan skala *Individual Work Performance Questionnaire* yang telah dimodifikasi dari Koopmans, dkk (2011).

Dalam menguji daya diskriminasi aitem, menurut Azwar (2015) kriteria nilai koefisien korelasi adalah lebih besar atau sama dengan 0,30 ($> 0,30$). Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem pada *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ), secara keseluruhan terdapat 18 aitem yang dinyatakan baik dan 4 aitem yang gugur. Adapun sebaran aitem *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Sebaran Aitem *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) Setelah Uji Coba

Dimensi IWPQ	Jenis Aitem		Σ	Σ	Koef. Korelasi Aitem Baik
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Aitem Awal	Aitem Baik	
<i>Task Performance</i>	1, 3, 5	2, 4, 6*	6	5	0,406–0,875
<i>Contextual performance</i>	7, 8, 9, 10, 11	-	5	5	0,759–0,920
<i>Adaptive Performance</i>	12, 13, 14	-	3	3	0,676–0,923
<i>Counterproductive Work Behavior</i>	16*	15, 17*, 18*	4	1	0,339
Total	12	6	18	14	

Berdasarkan tabel 4.1, terdapat 4 aitem yang gugur karena nilai koefisien korelasi kurang dari 0,3. Peneliti menyusun kembali aitem-aitem baik yang sebaran *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) untuk penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Sebaran Aitem *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang digunakan dalam Penelitian

Dimensi IWPQ	Jenis Aitem		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Task Performance</i>	1, 3, 5	2, 4,	5
<i>Contextual performance</i>	7, 8, 9, 10, 11	-	5
<i>Adaptive Performance</i>	12, 13, 14	-	3
<i>Counterproductive Work Behavior</i>	-	15	1
Total	11	3	14

Skala ini kemudian diuji reliabilitasnya dengan mengecek nilai koefisien *Alpha Cronbach* menggunakan software SPSS versi 25.00. kelima dimensi kinerja diuji masing-masing reliabilitasnya. Hasil yang didapat menunjukkan bahwa masing-masing aitem dari setiap dimensi Skala *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) merupakan skala yang reliabel karena nilai koefisien *Alpha Cronbach* yang didapat lebih besar dari 0,70. Rincian reliabilitas setiap dimensi kinerja dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Koefisien *Alpha Cronbach Kinerja*

Jumlah Aitem	Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>
14	0,958

4.1.1.2 Skala *organizational citizenship behavior*

Penelitian ini menggunakan uji validitas isi untuk memastikan bahwa alat ukur pada *organizational citizenship behavior* ini sesuai dengan indikator, teori dan tujuan ukurnya. Seperti yang dikemukakan oleh Azwar (2015) validitas isi merupakan yang diestimasi lewat pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui peneliti menggunakan skala *Individual Work Performance Questionnaire* yang telah dimodifikasi dari Mackenzie, dkk (1993), peneliti juga melakukan modifikasi dimensi dari Organ (1998).

Dalam menguji daya diskriminasi aitem, menurut Azwar (2015) kriteria nilai koefisien korelasi adalah lebih besar atau sama dengan 0,30 ($> 0,30$). Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem pada skala *organizational citizenship behavior*, secara keseluruhan terdapat 10 aitem yang dinyatakan baik dan 7 aitem yang gugur. Adapun sebaran aitem *Organizational Citizenship Behavior* skala dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Sebaran Aitem *Organizational Citizenship Behavior* Setelah Uji Coba

Dimensi OCB	Jenis Aitem		Σ Aitem Awal	Σ Aitem Baik	Koef. Korelasi Aitem Baik
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>			
<i>Altruism</i>	14, 15, 16, 17	-	4	4	0,550-0,712
<i>Conscientiousness</i>	1*, 2*, 3*, 4, 5*	-	5	1	0,501
<i>Sportmanship</i>	-	6*, 7*, 8*	3	0	-
<i>Courtesy</i>	12, 13	11	3	3	0,428-0,578
<i>Civic Virtue</i>	9, 10,	-	2	2	0,494-0,542
Total	13	4	17	10	

Peneliti menyusun kembali aitem-aitem baik pada *Organizational Citizenship Behavior* yang digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5. Sebaran Aitem *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang digunakan dalam penelitian

Dimensi OCB	Jenis Aitem		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Altruism</i>	14, 15, 16, 17	-	4
<i>Conscientiousness</i>	4	-	1
<i>Sportmanship</i>	-	-	0
<i>Courtesy</i>	12, 13	11	3
<i>Civic Virtue</i>	9, 10,	-	2
Total	9	1	10

Peneliti melakukan uji reliabilitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior Scale*, hal ini bertujuan untuk melihat kelayakan skala untuk digunakan dalam penelitian. Peneliti menguji nilai koefisien *Alpha Cronbach* menggunakan software SPSS versi 25.00. hasil uji reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior Scale* menunjukkan bahwa skala ini reliabel (layak) digunakan dalam penelitian karena nilai *Alpha Cronbach* yang didapat lebih besar dari 0,70. Rincian reliabilitas *OCB Scale* dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Koefisien Alpha Cronbach OCB

Jumlah aitem	Koefisien Alpha Cronbach
11	0,862

4.2. Pelaksanaan Penelitian

Peneliti kemudian melaksanakan penelitian setelah proses hasil uji coba (uji validitas dan uji reliabilitas) dari kedua skala menunjukkan hasil yang baik. Peneliti kemudian menyusun ulang kuesioner penelitian pada angket sesuai dengan sebaran aitem yang digunakan pada penelitian. Angket dari kuesioner penelitian kemudian disebar kepada masing-masing calon partisipan dengan kriteria yang sesuai dengan kriteria-kriteria responden.

Peneliti juga meminta bantuan kepada teman-teman dan kerabat peneliti yang sudah bekerja untuk membagikan kuesioner kepada beberapa rekan kerjanya yang bersedia mengisi kuesioner penelitian. Peneliti mulai membagikan kuesioner pada tanggal 12 April 2021 kepada teman-teman dan kerabat peneliti yang memenuhi kriteria responden dalam penelitian. Pada tanggal 15 April 2021,

peneliti menghubungi manajer PT X yang adalah saudara peneliti untuk meminta beberapa data para karyawan di PT X yang sesuai dengan kriteria responden.

Pada tanggal 18 April 2021, peneliti memutuskan untuk tidak lagi menyebarkan kuesioner penelitian karena data yang didapatkan dirasa sudah mencukupi. Selama 14 hari melakukan proses pengambilan data, peneliti mendapatkan 400 responden mengisi kuesioner penelitian.

4.3. Hasil Penelitian

Setelah semua data penelitian terkumpul, peneliti kemudian menganalisis data-data yang telah didapatkan yaitu dengan melakukan uji asumsi, uji hipotesis dan melakukan analisa data-data penelitian secara deskriptif yang akan di jelaskan sebagai berikut:

4.3.1. Uji asumsi

Peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi sebelum menguji hipotesis.

4.3.1.1. Uji normalitas

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Kolgomorov-Smirnov Test pada SPSS 25.00. Sebaran data dinyatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi $>0,05$ (besar dari 0,05). Hasil dari uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Sig.	P	Ket	Sig.	P	Ket
OCB	0,000	< 0,05	Tidak Normal	0,000	< 0,05	Tidak Normal
KINERJA	0,000	< 0,05	Tidak Normal	0,000	< 0,05	Tidak Normal

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa sebaran aitem penelitian tidak berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikan dari semua variable bernilai >0,05. Penelitian tetap menggunakan uji asumsi parametik, karena data penelitian diasumsikan terdistribusi normal apabila jumlah respondennya besar yaitu lebih dari 200 orang.

Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Fisher (dalam Hald, 2007), yang menyatakan bahwasanya walaupun distribusi data tidak normal, rata-rata yang dimiliki cenderung normal apabila jumlah sampel ditingkatkan. (Singh, 2007) juga menyatakan bahwa walaupun data tidak berdistribusi normal tetap dapat menggunakan Analisa parametik apabila memiliki sampel penelitian yang besar.

4.3.1.2. Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah *organizational citizenship behavior* dan memiliki hubungan yang linear dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui sigma deviotion from linearty sebesar $0,104 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara *organizational citizenship behavior* dengan kinerja karyawan. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig.	P	Keterangan
OCB dengan Kinerja	1,430	0,104	< 0,05	Linear

4.3.1.3. Uji HETEROSKEDASTISTAS

Metode uji heteroskedastisitas dengan korelasi Spearman's Rho yaitu mengkorelasikan variable independent dengan nilai *unstandardized residual*. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variable independen dengan residual didapat signifikan lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.9

Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>unstandardized residual</i>	Sig.	P	Keterangan
OCB	1,000	0,128	> 0,05	Tidak Terjadi Gejala Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel diatas nilai sigma $0,128 > 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas sehingga korelasi antara variable independen dengan residual didapat signifikan lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4.3.2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan cara melakukan uji regresi, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *organizational citizenship*

behavior dengan kinerja karyawan. Berdasarkan Analisa data menggunakan SPSS 25.00, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,071 + 1,115 + E$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variable independent dengan variable dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa nilai konstanta adalah 11,071 artinya jika tidak terjadi perubahan variable OCB maka kinerja karyawan pada PT X adanya pengaruh positif.

Nilai koefisien regresi *organizational citizenship behavior* adalah 1,15 artinya jika variable OCB (X1) meningkat 1% dan konstanta (A) adalah 0 maka pengaruh kinerja terhadap PT X meningkat sebesar 1,15. Hal tersebut menunjukkan bahwa variable OCB yang disediakan berkontribusi positif bagi kinerja PT X di Pulau Burung, sehingga maki komplit (hubungan) *organizational citizenship behavior* yang disediakan PT X di Pulau Burung maka makin bagus pula tingkat kinerja yang dirasakan karyawan PT X di Pulau Burung. Hasil uji regresi pada *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10. Hasil uji hipotesis pada OCB terhadap Kinerja

Variabel	R	Sig.
OCB Kinerja Karyawan	0,286	0,000

Berdasarkan tabel di atas dengan mengamati baris, kolom T dan sigma bisa dijelaskan bahwa hubungan variabel *organizational citizenship behavior*

dengan kinerja karyawan PT X di Pulau Burung variabel OCB (X1) hubungan secara postif dan signifikan dengan kinerja karyawan PT X. Hal ini terlihat dari signifikan OCB (X1) $0,00 < 0,05$ dan nilai T tabel = $T (\alpha / 2; N - 1)$.

$T = (0,025; 239) = 1,97190$. Berarti nilai T hitung hitung $> T$ tabel ($5,964 > 1,97190$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan antara *organizational citizenship behavior* dengan kinerja karyawan PT X di Pulau Burung, secara parsial diterima.

4.4. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *organizational citizenship behavior* dengan kinerja karyawan PT X di Pulau Burung. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji regresi pada dimensi *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.

Terdapat satu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu hubungan antara *organizational citizenship behavior* dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan, hipotesis yang diajukan diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang sangat signifikan terdapat pada *organizational citizenship behavior* dengan kinerja karyawan, dengan nilai R^2 sebesar 0,082. Artinya, adanya hubungan antara *organizational citizenship behavior* dengan kinerja karyawan sebesar 8,2%.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alhamda & Sanusi (2006) menyatakan bahwa OCB memengaruhi kinerja karyawan, sehingga adanya perilaku yang mengakibatkan interaksi social para

anggota organisasi menjadi lebih lancar, dan mengurangi konflik, serta meningkatkan efisiensi. Sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Greenberg, dkk (2000) menyatakan bahwasanya karakteristik personal seperti masa kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, sehingga berpengaruh pula terhadap kinerja pada karyawan.

Secara teoritis, hasil dari penelitian Suzana (2017) berjudul, “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon”. Pada penelitian ini terdapat kesamaan bahwasanya *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa pentingnya memperhatikan perilaku OCB dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Rahmi (2015) perilaku OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward, formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan dan efektivitas organisasi dan menurut Kusumajati (2014), OCB merupakan perilaku suka rela yang melebihi kebutuhan dasar pekerja seperti membantu rekan kerja dan sopan kepada orang lain, yang menguntungkan organisasi dan tidak berkaitan dengan sistem kompensasi. Adapun menurut Darto (2014) *Organizational Citizenship behavior* memiliki beberapa pengertian yaitu pertama, merupakan perilaku yang tergolong bebas tidak sesuai dengan tugas formal yang ditetapkan organisasi, bersifat sukarela, tidak untuk kepentingan diri, bukan tindakan yang terpaksa dan mengkedepankan pihak lain (rekan kerja, Lembaga atau organisasi). Kedua, merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan mendasarkan perform,

kinerja dan tidak di perintahkan secara formal namun manfaatnya sangat penting bagi efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Ketiga, tidak berkaitan secara langsung dengan kompensasi atau sistem reward formal karena karakteristik perilakunya yang voluntir atau suka rela.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* ada hubungannya dengan kinerja yang ditunjukkan karyawan. Sehingga perlu adanya ocb yang tinggi dalam diri karyawan agar lebih mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan,dkk (2018) juga menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen Persero Kantor Cabang Malang. Penelitian Lestari & Ghaby (2018), menunjukkan bahwa makin baik perilaku *organizational citizenship behavior* maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya pada karyawan PG Kreet Baru Kota Malang. Selanjutnya penelitian Putrana,dkk (2016) menunjukkan *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Gelora Persara Media Tama.

Robbins & Judge (2008) menyatakan fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja yang baik pula dari organisasi lain. Fitriastuti (2013) menjelaskan juga bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT X di Pulau Burung.

4.5 Kelemahan Penelitian

Dalam proses penelitian ini, peneliti masih banyak memiliki kelemahan dan kekurangan. Salah satunya adalah kurangnya keberanian karyawan serta kejujuran kondisi yang sedang karyawan alami, baik dari segi kenyamanan, kepuasan dan takut akan berpendapat negatif terhadap perusahaan. Dan dalam penyebaran kuesioner melalui manajer PT X dikawatirkan yang membuat peneliti tidak dapat bertemu secara langsung kepada calon responden untuk menjelaskan secara lebih jelas bila ada kekeliruan, hal ini dikarenakan adanya Covid-19 (*Corona Virus Diseases-19*).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah ‘Adanya hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan kinerja karyawan’.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang sangat signifikan terdapat pada *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan, dengan nilai R^2 sebesar 0,082. Artinya, *organizational citizenship behavior* hubungan dengan kinerja karyawan sebesar 8,2% sisanya 92,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Saran dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi para pembaca dan peneliti yang tertarik untuk meneliti mengenai *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan dalam organisasi di waktu yang akan datang.

1. Saran untuk karyawan

Peneliti menyarankan agar karyawan lebih meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dalam organisasi, hal ini berguna agar karyawan mendapatkan pengalaman kerja serta skill kerja yang lebih baik lagi

untuk perusahaan dimasa yang akan datang. Selain itu, peneliti juga menyarankan untuk meningkatkan kinerja agar mendapatkan jenjang karir yang lebih baik.

2. Saran untuk organisasi

Untuk mengurangi dan mencegah kinerja yang kurang pada karyawan, peneliti menyarankan organisasi untuk melakukam adaptasi dan perubahan sesuai denga napa yang dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan lagi perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB).

3. Saran untuk penelitian selanjutnya

Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama, peneliti menyarankan untuk memilih responden dengan kategori yang lebih spesifik, seperti hanya pada karyawan dalam satu atau dua bidang pekerjaan yang memiliki kesamaan karakteristik agar hasil yang diperoleh tersebar dengan merata.

Apabila ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama pada karyawan, peneliti menyarankan untuk memasukkan unsur jabatan pekerjaan dalam data responden, hal ini bertujuan untuk menunjang kelengkapan data-data penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale Timpe. (1992). *kinerja*. Jakarta. PT Gramedia.
- Aldag, R dan Reshcke, W. (1997). *Employee Value Added UK*. Measuring.
- Alhamda, S dan Sanusi, R. (2006). *Persepsi perilaku kepemimpinan, perilaku sebagai warga organisasi dan kinerja dosen Politeknik Kesehatan Padang Sumatera Barat*. Yogyakarta. Tesis, Ilmu Gajah MAAd.
- Anna Suzana. (2017). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen persero Cirebon*. Jurnal Logika, Vol. XIX(No. 1).
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Bawono, D. . (2015). *analisis pengaruh pemberian insentif, kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja perawat (studi pada perawat ruang RSUD Kota Semarang)*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Bernaddin, H. J. and R. (2010). *Human Resource Management*. New York. McGraw-Hill.
- Bernard, S. A. (2012). *Linking Strategy, Business, and Technology EA3 An Introduction to Enterprise Architecture*. United States. Bloomington.
- Bungin Burhan. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Darto, M. (2014). *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris*. Jurnal Borneo Administrator.
- Diefendroff, J. M. et al. (2002). *Examining The Roles of Job Involvement and Work Centrality in Predicting Organizational Citizenship Behaviors and Job Performance*. Journal of Organizational Citizenship Behavior, 23, 93–108.
- Djaati. (2008). *Skala Likert*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Dyne, Van, L., Cummings, L. L., dan Parks, J. M. (1995). . *Extra-Role Behaviors: In Pursuits of Construct and Definitional Clarity, A Bride Over Muddled Waters*. Research in Organizational Behavior.
- Fahmi. Irham. (2011). *Analisa Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fitriastuti, T. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja*

- Karyawan. Jurnal Dinamika Manajemen.* Fakultas Ekonomi-Universitas Mulawarman Kalimantan Timur, Vol. 4(No. 2), Pp: 103-114.
- George, J. & Brief, A. (1992). *Feeling Good – Doing Dood: A Conceptual Analysis of The Mood at Work – Organizational Spontaneity Relationship.* *Psychology Bulletin.* Psychology Bulletin, Vol. 76, 310–329.
- Greenberg, Jerald dan Baron, R. A. (2000). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Prentice Hall.
- Hald, A. (2007). *A Story of parametric statistical inference from Bernoulli to Fischer, 17-13-1935.* New York: Springer Science+Business Media, LLC.
- Haryati E. (2019). *The effect of work environment and work stress on employee performance at PT Aneka Gas Industri TBK* Research Article in *Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS),* Medan, North Sumat.
- Hasibuan. (2006). *Pelestarian dan pengelolaan sumber daya alam di wilayah pesisir tropis - Supriharyono - Google Buku.* https://books.google.co.id/books/about/Pelestarian_dan_pengelolaan_sumber_daya.html?id=odzsAAAAMAAJ&redir_esc=y
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Karakas F. (2010). *Spirituality and Performance in Organizations: a Literature Review.* *Journal of Business Ethics,* 94 (1):, 89–106.
- Kartz, D. (1964). *“The Motivational Basis of Organizational Behaviour”*, dalam *Behavior Science.* Behavior Science.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hilderbrandt, V.H., Schaufeli, W.B., De Vet, H.C.W. and Van der Beek, A. J. (2011). *“Conceptual frameworks of individual work performance – a systematic review.”* *Journal of Occupational and Environment Medicine,* 53(8), 856–666.
- Koopmans, L., et al. (2014). *Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire.* *Journal of Occupational and Environment Medicine,* 56 (3), 331–337.
- Kusumajati, D. A. (2014). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan.* HUMANIORA, 5 (1), 62–70.
- Lestari, Endah Rahayu & Ghaby, N. K. F. (2018). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan.* *Industria. Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri,* 7(2), 116–123.
- Lovell, S. et. a. (1999). *Does gender affect the link between organizational citizenship behavior and performance evaluation.* *Journal of Sex Roles,*

41(5/6).

- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi. edisi sepuluh. Penerjemah: Yuwono, V.A., dkk.* Yogyakarta. Penerbit Andi.
- MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M., & Fetter, R. (1993). *The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of salesperson performance.* *Journal of Marketing*, 70–80.
- Mathis R and Jackson, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. Salemba Empat.
- Miner, J. B. (1988). *“Organizational Behavior: Performance And Productivity”.* New York. First Edition, Random House Business Division.
- Morrison, E. W. (1994). *Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of The Employee’s Perspective.* *Academy of Management Journal*, 37(4), 1543–1567.
- Mustafa, Santiadji, dkk. (2010). *Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pada SKPD Pemerintah Daerah Kota Kendari.* *Jurnal Akuntansi.*
- Organ, D. W., K. R. (1995). *A Meta-Analytic Review Of Attitudinal And Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior.*
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldie Syndrome.* Lexington, MA. Lexington Books.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S. B Paine, J B., & Bachrah, D. G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research.* *Journal of Management*, 26 (3), 513–563.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. . (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang Yoga.*
- Rahmi, Chalida Lubis, A. R. & A. (2015). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Implikasinya Pada Kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Besar Dan Kabupaten Pidie.* *Jurnal Manajemen Universitas Syah Kuala*, 4(2), 11–19.
- Ramadhan, Fairico Putra, Susilo, Heru & Aini, E. K. (2018). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang).* *Jurnal Administrasi Bisnis*

(JAB), 55 (2), 160–166.

- Reza, R. A. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perakasa Banjarnegara. Semarang*. Fakultas Ekonomi-Universitas Diponegoro.
- Riggio, R. E. (1990). *Introduction to Industrial and Organization Psychology*. London. Scott, Forestman and Company.
- Robbins, S.P & Judge, T. . (2008). *Perilaku Organisasi. organizational behavior buku 1 edisi 12. penerjemah: Angelica, D., R., dan Rosyid, A*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). . *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomo Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerja)*. Bandung. CV.Mandar Maju.
- Shore, L.M., & Wayne, S. J. (1993). *Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support*. *Journal of Applied Psychology*, 78, 774–780.
- Singh, K. (2007). *Quantitative social research methods*. Los Angeles. Sage Publication,inc.
- Siregar, I.M., Suryani H. (2013). *Hubungan Kecemasan Kematian dan Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan ODHA (Orang Dengan HIV-AIDS)*. *Analitika*, 5 (2), 26–32.
- Sloat, K. C. M. 1999. (1999). *Organizational Citizenship: Does yaour Firm Inspire to be Good Citizenship Professional Safety*. 44 (4), 20–23.
- Smith, C. A., D. W. Organ, J. P. N. (1983). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents*. *Journal Applied Psychology*, 68 (4), 653–6663.
- Soekinto., N. (1983). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. CV Alfabeta.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen. Cetakan Kesatu*. Bandung. CV Alfabeta.

Walz, S. M & Niehoff, B. . (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: Thei Relationship to Organizational Effectiveness*. Journal of Hospitality and Tourism Research, 24(3), 301–319.

Weiten, W. (2007). *Psychology: Themes and variations (7th ed)*. Los Angeles. Thomson Learning Inc.

Wexley, K.N., and Yukl, L. . (2000). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Boston. Richad D. Irwin, Inc.

Winardi. (1996). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Bandung. Tarsito.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Selemba Empat.

