

ANALISIS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. AERO FOOD INDONESIA SIDOARJO

Sutoyo

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ABI Surabaya

Abstrak. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang optimal, manajemen perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Aero Food Indonesia yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri minuman ringan yang berlokasi di Sidoarjo. Berdasarkan observasi peneliti, PT. Aero Food Indonesia memiliki masalah dalam hal penurunan kinerja karyawannya khususnya di bagian produksi yang dapat dilihat dari turunnya jumlah produksi dan meningkatnya tingkat absensi karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, berdasarkan hasil pengamatan dan adanya dukungan empirik maka peneliti membatasi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu faktor *Organizational Citizenship Behaviour*. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja karyawan di PT. Aero Food Indonesia Sidoarjo.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 63 responden dengan menggunakan metode *random sampling*. Teknik analisis yang dipergunakan adalah *Partial Least Square [PLS]* untuk mengetahui kausalitas antar variabel yang dianalisis. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behaviour* memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behaviour*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini dibutuhkan berbagai perubahan baik pada organisasi hingga individu yang berperan di dalamnya, dimana sebuah organisasi dituntut untuk terus dapat berinovasi, aktif, dan dapat respon cepat segala kebutuhannya dalam mengembangkan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber dayanya untuk menghasilkan barang dan jasa yang berdaya jual. Menurut Boone dan Kurtz (2008 :8) hal itu dapat dilakukan jika perusahaan mengacu pada empat input dasar : sumber daya alam, modal, sumber daya manusia, dan kewirausahaan.

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian system yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen SDM merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja hingga ke individualnya dengan semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja, dan secara keseluruhan kinerja yang mereka lakukan akan berdampak pada baik dan buruknya kinerja sebuah organisasi.

Berbicara tentang kinerja selalu berkaitan dengan budaya perilaku didalam organisasi itu sendiri. Perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau Organizational Citizenship Behaviour merupakan suatu konsep dalam hal analisis kinerja. Konsep ini menjelaskan bahwa perilaku OCB dilakukan oleh seorang individu dengan penuh kebebasan (sekehendak hati) dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian dengan tanpa adanya permintaan imbalan atau ganjaran formal lainnya terhadap organisasi. Konsep perilaku ini pertama kali diperkenalkan pada pertengahan tahun 1980-an oleh Dennis Organ dan terus berkembang dan meluas. Terkait dengan perusahaan yang bergerak dalam industri minuman ringan, maka karyawan PT. Aero Food Indonesia Sidoarjo memiliki fungsi dan peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. PT. Aero Food Indonesia Sidoarjo menilai kinerja karyawan dari hasil produksi dengan membandingkan jumlah target produksi dengan realisasi produksi setiap bulan. Penilaian kinerja karyawan melalui hasil target dan realisasi di perusahaan PT. Aero Food Indonesia Sidoarjo. Berikut ini disajikan tabel tentang target hasil produk dan realisasi produk di PT. Aero Food Indonesia 12 bulan, dari bulan Januari - Desember 2021;

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Produk PT. Aero Food Indonesia Sidoarjo

BULAN	TARGET (BOTOL)	REALISASI (BOTOL)	%
JAN	5824	7171	123%
FEB	5014	6244	124%
MAR	4953	7510	152%
APR	6706	8473	126%
MEI	4712	5506	117%
JUN	5013	5627	112%
JUL	6312	6164	107%
AGU	4317	4436	103%
SEP	4714	5051	107%
OKT	5343	5390	101%
NOV	4093	4139	101%
DES	6234	6164	99%

Sumber : PT. Aero Food Indonesia Sidoarjo

Berdasarkan table 1.1 target dan realisasi produk pada PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo dapat diketahui bahwa pada tahun 2018 target dan hasil produksi bulanan mengalami fluktuatif hal ini disebabkan karena estimasi produksi yang diberikan oleh pihak marketing berdasarkan pesanan yang ada dan cenderung mengalami penurunan pada akhir tahun, pada bulan januari dapat dilihat target sebesar 5824 produk sedangkan terealisasi 7171 produk hingga pada bulan desember dengan target sebesar 6234 produk tetapi yang terealisasi sebesar 6164 produk tidak mencapai target. Selain dari faktor Target dan Realisasi produksi, faktor lain yang diduga menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan yaitu aspek disiplin kerja karyawan bagian produksi. Hal ini dapat terlihat dari tingkat absensi karyawan yang pada tahun 2019 sampai 2021 juga terlihat memiliki angka yang berfluktuasi setiap tahunnya yang cenderung menurun

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behaviour

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe, 1997).

Menurut Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006). terdapat 5 indikator dalam Organizational Citizenship Behaviour, yaitu:

1. Altruism menunjukkan suatu perilaku membantu orang lain secara sukarela dan bukan merupakan tugas dan kewajibannya.
2. Sportmanship menunjukkan suatu kerelaan atau toleransi untuk bertahan bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan tanpa mengeluh kendati keadaan perusahaan tersebut kurang menyenangkan.
3. Civic virtue keterlibatan individu dalam suatu aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi.
4. Conscientiousness suatu perilaku individu yang menunjukkan upaya sukarela dalam meningkatkan cara dalam menjalankan tugasnya secara kreatif agar kinerja organisasi meningkat.
5. Courtesy, yaitu menyimpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan dalam organisasi, mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan-perkembangan dalam organisasi, membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman organisasi, membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanthi menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Penilaian Kinerja merupakan kemampuan perusahaan dalam mengukur kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang akan menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan tersebut. Adapun yang dimaksud dengan penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu sistem terstruktur dan formal dalam mengukur, mengevaluasi dan mempengaruhi atribut-atribut yang berhubungan dengan pekerjaan, perilaku, dan outcomes karyawan, serta tingkat absensi, untuk mengetahui produktivitas dan afektivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di masa depan sehingga bermanfaat bagi karyawan, organisasi, dan masyarakat. Secara lebih sederhana dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko, 2001).

Indikator Kinerja

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Menurut Dharma (2003:355), standar pengukuran kinerja diantaranya sebagai berikut:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas

c. Ketepatan Waktu

Pengaruh Organizational citizenship behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Organizational citizenship behavior (OCB). Merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (volunteer) untuk tugas yang lebih, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Reschke, 1997).

Seniati (2004) berpendapat bahwa manfaat dari OCB adalah dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Podsakoff et al. (2000) yang mengungkapkan bahwa OCB dapat memengaruhi performa hubungan antar OCB dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif signifikan. Organisasi harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya, perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya. Pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku in-role tetapi juga perilaku extra-role. Perilaku extra-role didalam organisasi dikenal dengan istilah Organizational citizenship behavior (OCB). OCB merupakan sikap yang banyak diharapkan organisasi untuk dimiliki karyawannya. Hal tersebut dikarenakan OCB dianggap menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi. Jika dilihat lebih jauh, OCB adalah faktor yang memberikan sumbangan positif pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi merupakan sekelompok subyek/obyek yang memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik tertentu yang berbeda dengan kelompok subyek/obyek yang lain, dan kelompok tersebut akan dikenai generalisasi dari hasil penelitian (Sumarsono, 2004). Dalam penelitian ini ditentukan populasinya sebanyak 189 orang karyawan bagian produksi PT. Aero Food Indonesia Sidoarjo.

Sampel

Sampel atau sampling adalah bagian dari populasi yang akan diambil sebagian objek atau subjek yang akan diteliti. (Rahayu, 2007). Tujuan dilakukannya sampling adalah untuk memperoleh keterangan mengenai objek penelitian dengan cara mengamati hanya sebagian dari populasi. Penarikan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini, menggunakan metode probability sampling dengan teknik simple random sampling. Menurut Widayat dan Amirullah (2002:55) teknik simple random sampling masing-masing elemen populasi mempunyai kemungkinan pemilihan yang sama.

Singarimbun dan Effendi (2006:60) mengungkapkan bahwa besarnya sampel tidak boleh kurang dari 10 % dari populasi yang ada. Untuk memenuhi kriteria tersebut maka pengukuran sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dalam Sekaran (2003:48) yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran tingkat kesalahan 10%

maka pengambilan sampelnya adalah sebagai berikut:

$$n = N / 1 + N \cdot e^2$$

$$= 189 / 1 + 189 \cdot (10\%)^2 = 65,39$$

Dari hasil tersebut jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 65 karyawan berdasarkan lini pada divisi produksi PT. Aero Food Indonesia Sidoarjo.

Teknik Analisa

Partial Least Square (PLS) merupakan sebuah metode untuk mengkonstruksi model-model yang dapat diramalkan ketika faktor-faktor terlalu banyak. PLS merupakan pendekatan yang lebih tepat untuk tujuan prediksi, hal ini terutama pada kondisi dimana indikator bersifat formatif. Dengan variable laten berupa kombinasi linier dari indikatornya, maka prediksi nilai dari variable laten dapat dengan mudah diperoleh, sehingga prediksi terhadap variable laten yang dipengaruhi juga dapat dengan mudah dilakukan (Jogiyanto dan Abdillah, 2015: 159-162). PLS terdiri atas hubungan eksternal (outer model atau model pengukuran) dan hubungan internal (inner model atau model struktural). Hubungan tersebut didefinisikan sebagai dua persamaan linier, yaitu model pengukuran yang menyatakan hubungan antara peubah laten dengan sekelompok peubah pejelasan dan model structural (Jogiyanto dan Abdillah, 2015: 159-162).

HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

ANALISIS DATA

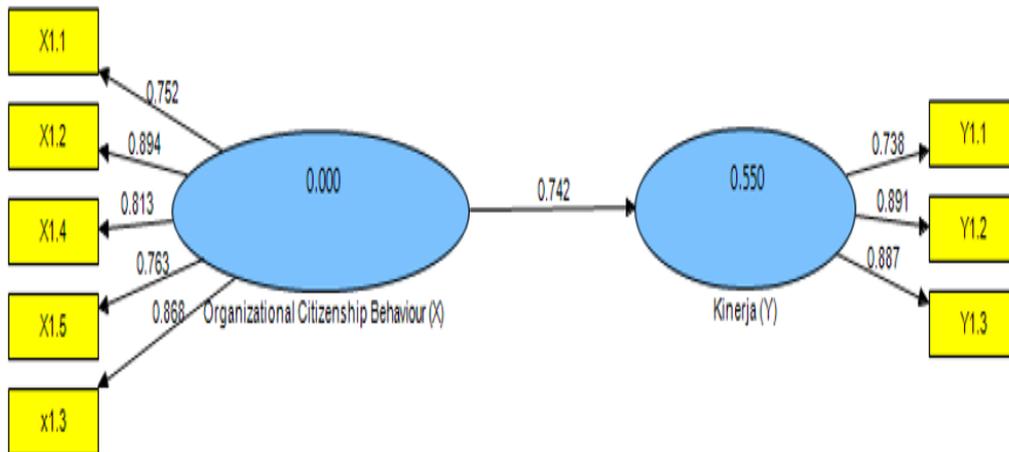
Outer Model (Model Pengukuran dan Validitas Indikator)

Model pengukuran dalam penelitian ini menggunakan variabel eksogen dengan indikator reflektif antara lain variabel Organizational Citizenship Behaviour (X) serta variabel endogen yaitu Kinerja (Y).

Tabel 2. Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O /STERR)
X1.1 <- Organizational Citizenship Behaviour (X)	0.751570	0.735803	0.069656	0.069656	10.789679
X1.2 <- Organizational Citizenship Behaviour (X)	0.893910	0.894231	0.019107	0.019107	46.785553
x1.3 <- Organizational Citizenship Behaviour (X)	0.867952	0.868155	0.023247	0.023247	37.336719
X1.4 <- Organizational Citizenship Behaviour (X)	0.813445	0.810203	0.042708	0.042708	19.046713
X1.5 <- Organizational Citizenship Behaviour (X)	0.762716	0.753236	0.054274	0.054274	14.052974
Y1.1 <- Kinerja (Y)	0.738019	0.739534	0.059928	0.059928	12.315064
Y1.2 <- Kinerja (Y)	0.891488	0.888533	0.020987	0.020987	42.478271
Y1.3 <- Kinerja (Y)	0.886704	0.885069	0.021369	0.021369	41.495484

Activate Windows



Gambar 1 Outer Model dengan factor loading, Path Coefficient dan R-Square

Dari tabel diatas, validitas indikator diukur dengan melihat Nilai Factor Loading dari variable ke indikatornya, dikatakan validitasnya mencukupi apabila lebih besar dari 0,5 dan atau nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada $\alpha = 0,05$). Factor Loading merupakan korelasi antara indikator dengan variabel, jika lebih besar dari 0,5 dianggap validitasnya terpenuhi begitu juga jika nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 maka signifikansinya terpenuhi.

Berdasarkan pada tabel outer loading di atas, seluruh indikator reflektif pada variable Organizational Citizenship Behaviour (X), dan Kinerja (Y), menunjukkan factor loading (original sample) lebih besar dari 0,50 dan atau signifikan (Nilai T-Statistic lebih dari nilai Z $\alpha = 0,05$ (5%) = 1,96), dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi Convergen validity atau validitasnya baik.

Pengukuran validitas indikator juga bisa dilihat dari tabel Cross Loading, apabila nilai loading faktor setiap indikator pada masing-masing variabel lebih besar daripada loading faktor tiap indikator pada variabel lainnya, maka loading faktor tersebut dikatakan valid, namun jika nilai loading faktor lebih kecil dari indikator dari variabel lainnya, maka dikatakan tidak valid.

Average Variance Extracted (AVE)

Model Pengukuran berikutnya adalah nilai Average Variance Extracted (AVE) , yaitu nilai menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh variabel latennya. Konvergen Nilai AVE lebih besar 0,5 menunjukkan kecukupan validitas yang baik bagi variabel laten. Pada variabel indikator reflektif dapat dilihat dari nilai Average variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk (variabel). Diperkirakan model yang baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dari 0,5.

Tabel 3. Average variance extracted (AVE)

	AVE
Kinerja (Y)	0.708556
Organizational Citizenship Behaviour (X)	0.672141

Hasil pengujian AVE untuk variabel Organizational Citizenship Behaviour (X) sebesar 0,672141 dan Kinerja (Y) sebesar 0,708556 , kedua variabel tersebut

menunjukkan nilai lebih dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya baik.

Composite Reliability

Tabel 4. Composite Reliability

	Composite Reliability
Kinerja (Y)	0.878660
Organizational Citizenship Behaviour (X)	0.910734

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai composite reliability, konstruk reliabel jika nilai composite reliability di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya. Hasil pengujian Composite Reliability menunjukkan bahwa variabel Organizational Citizenship Behaviour (X) sebesar 0,910734, variabel, dan Kinerja (Y) sebesar 0,878660, kedua variabel tersebut menunjukkan nilai Composite Reliability di atas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

Latent Variable Correlations

Tabel 5. Latent Variable Correlations

	Kinerja (Y)	Organizational Citizenship Behaviour (X)
Kinerja (Y)	1.000000	
Organizational Citizenship Behaviour (X)	0.741533	1.000000

Dari tabel latent variabel correlations di atas diperoleh nilai korelasi rata-rata antar variabel satu dengan lainnya menunjukkan nilai rata-rata korelasi di atas 0,5. Nilai korelasi tertinggi terdapat antara variabel Organizational Citizenship Behaviour (X) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,741533, hal ini juga bisa dinyatakan bahwa diantara variabel yang ada didalam model penelitian, hubungan antara variabel Organizational Citizenship Behaviour (X) dengan Kinerja (Y) menunjukkan hubungan yang lebih kuat daripada hubungan antara variabel lainnya, hal ini juga bisa diinterpretasikan bahwa dalam model penelitian ini tinggi rendahnya Kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh variabel Organizational Citizenship Behaviour.

Inner Model (Pengujian Model Struktural)

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji goodness-fit model. Pengujian inner model dapat dilihat dari nilai R-square pada persamaan antar variabel latent.

Tabel 6. R-Square

	R Square
Kinerja (Y)	0.549871
Organizational Citizenship Behaviour (X)	

Nilai $R^2 = 0,549871$. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Kinerja yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain Organizational Citizenship Behaviour (X) dengan varian sebesar 54,98%. Sedangkan

sisannya sebesar 45,02% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain Organizational Citizenship Behaviour).

Pada penelitian ini, karenavariabel endogennya sebanyak satu buah, maka R-squarenya juga sebanyak satu buah, jadi besarnya nilai Q2akan sama dengan nilai R-square.

$$Q2 = 1 - (1 - 0,549871) = 0,549871.$$

Dari hasil perhitungan Q2 dengan hasil 0,549871, maka dapat disimpulkan model penelitian dapat dikatakan memenuhi predictive relevance.

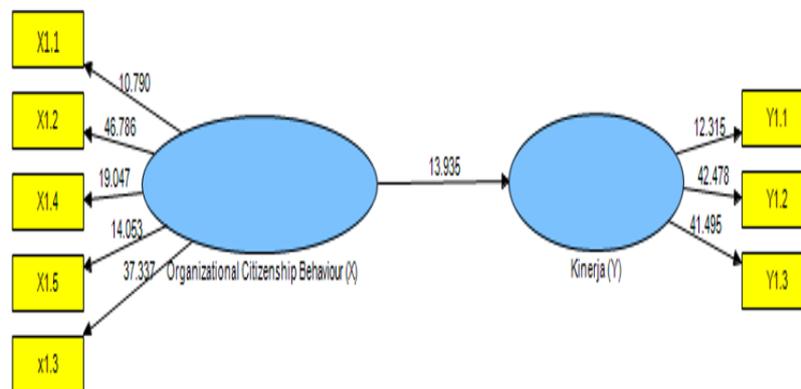
Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk pengujian hipotesis dapat dilihat hasil koefisien dan nilai T-statistic dari inner model pada tabel berikut ini.

Tabel 7. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Organizational Citizenship Behaviour (X) -> Kinerja (Y)	0.741533	0.744748	0.053213	0.053213	13.935237

Dari tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan : Organizational Citizenship Behaviour (X1)berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,741533, dan nilai T-statistic sebesar 13,935237 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96 , maka Signifikan (positif).Sebagaimana signifikansi hasil nilai T-Statisticdapat dilihat dari output smart PLS dengan bootstraping pada gambar berikut :



Gambar 2 Inner Model dengan nilai signifikansi T-Statistic Bootstrapping

PEMBAHASAN

1. Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan alat analisis smart PLS untuk menganalisis pengaruh Organization Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kinerja Karyawan PT. Aero Food Indonesia Sidoarjo diperoleh hasil bahwa semakin baik Organization Citizenship Behaviour (OCB) maka dapat berpengaruh meningkatkan Kinerja Karyawan.Hasil penelitian ini berdasarkan jawaban responden diperoleh bahwa indikator Sportmanship, merupakan indicator yang paling dominan, yang berarti bahwa karyawan harus menunjukkan suatu kerelaan atau toleransi pada perusahaan tanpa mengeluh kendati keadaan perusahaan tersebut kurang menyenangkan.

Tidak hanya mampu bertahan dalam ketidakpuasan akan tetapi karyawan harus bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi perusahaan.

Fakta dilapang juga menunjukkan perilaku yang ditunjukkan karyawan dibidang produksi belum sesuai dengan Organization Citizenship Behaviour (OCB) yang ditetapkan perusahaan masih terdapat karyawan yang belum menjalankan perilaku Organization Citizenship Behaviour (OCB) seperti karyawan yang masih mementingkan diri sendiri dan tidak mencerminkan perilaku atau etika dalam berorganisasi dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik

beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Organization Citizenship Behaviour (OCB) yang baik maka kinerja karyawan juga ikut meningkat artinya bahwa dalam taraf tertentu Organization Citizenship Behaviour (OCB) yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan maupun merencanakan strategi perbaikan khususnya dalam mengelola manajemen sumber daya manusia.
2. Mengenai Organization Citizenship Behaviour (OCB), manajemen perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan Sportmanship dalam bekerja. Perusahaan dapat menciptakan suasana yang menyenangkan agar karyawan menunjukkan suatu kerelaan atau toleransi dalam perusahaan.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti pada objek yang sama sebaiknya menggunakan variable lain diluar variable Organization Citizenship Behaviour (OCB). Seperti variabel lingkungan kerja dan Motivasi .

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Trianto, dan The Elisabeth Cintya Santosa (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen, Vol.7, No.4 Mei 2009.
- Anna Suzana (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Taspem Cabang Cirebon). Jurnal Logika, Vol. XIX, No. 1 April 2017.
- Boone, Luis E. dan Kurtz, David L. (2008). Pengantar Bisnis Kontemporer Edisi Kesebelas. Jakarta : Salemba Empat.
- Handoo T Hani , 2011. Manajemen (Edisi Kedua). BPFE Yogyakarta.
- Linda Kartini Ticoalu (2013). Organizational Citizenship Behaviour dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Manado). Jurnal EMBA, Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 782-790
- Mangkunegara, A. P. 2009. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B., (2006), Organizational Citizenship Behaviour: its Nature, Antecedents and Consequences. Sage Beverly Hills: CA.

- Sedarmayanti, 2007. Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: PT. Refika Aditama
- Tri Maryati, Aulia Fernando (2018). Peran Organizational Citizenship Behaviour dalam memediasi pengaruh motivasi intristik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Cinemaxx Branch Lippo Plaza Yogyakarta.Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, Vol. 9 No. 2 : 158-173 : Oktober 2018.