

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

PERANAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

Siti Kholifah, DR.Toni Herlambang,MM, Dra. Wenny Murtalining Tyas,M.Si

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Jember

Email: fakholidah2@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peranan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntunan di tempat kerja. OCB memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 191 responden yang bekerja sebagai karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember. Sampel penelitian ini menggunakan metode Proportionate Stratified random sampling, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 66 orang karyawan. Data untuk penelitian ini diperoleh melalui observasi dan kuesioner yang telah diisi oleh para responden yang sudah ditentukan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t parsial dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,01 dan t hitung (4,891) > t tabel (3,449) yang berarti bahwa hipotesis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan nilai Koefisien (R) dengan variabel OCB terhadap kinerja karyawan sebesar 0,522 yang artinya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen memiliki pengaruh sebesar 52,2%. Pengaruh yang diberikan satu variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja karyawan.

Kata kunci : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine and analyze the role of the Organizational Citizenship Behavior (OCB) in improving employee performance at the University of Muhammadiyah Jember. Organizational Citizenship Behavior (OCB) is an individual contribution that exceeds workplace guidance. OCB has a very close relationship with employee performance. The population in this study amounted to 191 respondents who work as employees at the Muhammadiyah University of Jember. The sample of this study used the Proportionate Stratified random sampling method, so the research sample was determined as many as 66 employees. The data for this study were obtained through observation and questionnaires that have been filled in by the respondents who have been determined. The analytical tools used in this research are validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, partial t test and determination coefficient test (R^2). The results of this study indicate that Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a significant positive effect on employee performance at the University of

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

Muhammadiyah Jember with a significance level of 0.001 and less than 0.01 and t count (4.891) > t table (3.449) which means that the hypothesis Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a significant influence on employee performance. And the value of the coefficient (R) with the OCB variable on employee performance is 0.522, which means that the relationship between the independent variable and the dependent variable has an effect of 52.2%. The influence given by one independent variable is positive, meaning that the better the Organizational Citizenship Behavior (OCB), the better the employee's performance.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi sangat tergantung pada kinerja individu yang ada didalam suatu organisasi tersebut, oleh sebab itu peran sumber daya manusia sangat berarti dan tidak dapat dipisahkan, berhasil atau tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia juga merupakan kunci dari perkembangannya suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi tersebut. Kinerja SDM dalam organisasi dibedakan menjadi dua yaitu kinerja *in-role* dan kinerja *Extra-role* Sulistyowati (2014). Kinerja *in-role* menunjukkan kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaannya. Sedangkan kinerja *Extra-role* merupakan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan perilaku yang melebihi pekerjaannya, atau yang sering disebut dengan OCB.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menolong sesama rekan kerja, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas extra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur - prosedur ditempat kerja. Perilaku – perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. OCB juga diartikan sebagai perilaku yang melebihi deskripsi pekerjaan yang tidak berhubungan

dengan kompensasi langsung. Artinya, “seseorang yang memiliki OCB tinggi rela tidak dibayar dalam bentuk uang atau kompensasi, namun lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu, untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan kerja dengan sukarela, Nugraha dan Andnyani (2018).

Menurut Organ (1998) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektifitas fungsi organisasi.

Perilaku OCB pada karyawan merupakan salah satu tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Dalam organisasi karyawan diharapkan memiliki keseimbangan kinerja *in-role* dan kinerja *Extra-role*. Dengan kata lain, karyawan harusnya tidak berlebihan melakukan kinerja *Extra-role* tetapi juga tidak hanya fokus dengan kinerja *in-role*. Perilaku OCB (*Extra-role*) yang berlebihan juga kurang baik bagi kinerja karyawan, jangan sampai adanya OCB justru mengesampingkan tugas individu, seharusnya adanya OCB harus lebih meningkatkan kinerjanya.

OCB memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi perilaku OCB semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Dengan begitu, penerapan sekaligus peranan OCB sangat diperlukan pada setiap perusahaan bahkan pada setiap organisasi untuk mewujudkan visi, misi serta tujuan dari organisasi atau instansi. Universitas Muhammadiyah Jember adalah salah satu perguruan tinggi swasta yang dikelola oleh persyarikatan Muhammadiyah yang didirikan berdasarkan piagam pendirian perguruan tinggi

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

Muhammadiyah. Universitas Muhammadiyah Jember juga merupakan sebuah organisasi atau sebuah perguruan tinggi swasta yang ada di Jember, yang memiliki karyawan keseluruhan 191 karyawan pertahun 2019. Di Universitas Muhammadiyah Jember sudah ada perilaku OCB, dibuktikan dengan adanya tolong menolong sesama rekan kerja yang membutuhkan bantuan, membantu yang sedang mengalami kesusahan seperti menyiapkan kegiatan-kegiatan organisasi, seminar, pertemuan besar maupun acara – acara lainnya yang diadakan oleh pihak kampus dengan sukarela, menghindari konflik dengan rekan kerja, mentaati peraturan yang ada dalam organisasi Universitas Muhammadiyah Jember. Namun perilaku OCB saja tidak cukup untuk mewujudkan tujuan Universitas Muhammadiyah Jember, OCB juga harus disertai dengan kinerja karyawan yang tinggi. Jangan sampai karena sering membantu pekerjaan rekan kerja pekerjaannya sendiri jadi tidak optimal. Beberapa contoh sederhana aplikasi OCB yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember diantaranya seperti mematikan pendingin ruangan ketika tidak dipakai, mematikan lampu ruangan pada siang hari ketika ruangan tersebut tidak digunakan, mengambil sampah untuk didibuang ditempat sampah agar terlihat bersih meski bukan dari bagian tugasnya, membersihkan lantai yang sedikit kotor meskipun ada bagian yang melakukannya.

Pada Universitas Muhammadiyah Jember telah menerapkan sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), namun sebagian kasus yang terjadi karena kurangnya tenaga kerja fisik yang memang tidak membutuhkan keterampilan yang khusus. Oleh sebab itulah, karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember di bagian umum khususnya seperti bagian kebersihan, petugas keamanan / security, serta bagian teknis – teknis yang memang sangat dibutuhkan diharapkan memiliki OCB. Dengan begitu, peneliti akan fokus menilai variabel OCB yang memberikan dampak kepada lingkungan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember serta bagaimana peranan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku-perilaku yang mengarah

OCB memang bukan menjadi sebuah keharusan karyawan karena memang tidak di atur secara peraturan dalam sebuah Universitas, namun demikian peranan OCB menjadi sangat penting karena dapat memberikan bagi organisasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan terfakta bahwa Universitas Muhammadiyah Jember mempunyai karyawan OCB yang memiliki kinerja yang lebih baik dari pada organisasi lainnya meskipun ada kekurangan dari sikap OCB tersebut, terbukti sebagai berikut :

Survey Awal OCB di Universitas Muhammadiyah Jember

No	Indikator OCB	Jumlah karyawan	Karyawan yang menjalankan OCB	%
1	<i>Altruism</i>	191	50	26%
2	<i>Conscientiousness</i>	191	65	34%
3	<i>Sportmanship</i>	191	85	45%
4	<i>Courtesy</i>	191	100	52%
5	<i>Civic Virtue</i>	191	95	50%

Sumber : Biro Kepegawaian Unmuh Jember

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ini akan mengkaji lebih dalam mengenai seberapa besar pengaruh peranan OCB dalam meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.

Manfaat dalam melakukan penelitian ini dengan judul Peranan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah yaitu Bagi Universitas Muhammadiyah Jember , Dapat menjadi pertimbangan atau sebagai bahan masukan bagi Universitas dalam menentukan kebijakan Perusahaan terhadap karyawan tetap untuk meningkatkan peran OCB di Universitas Muhammadiyah Jember. Bagi Peneliti selanjutnya Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan wawasan pengetahuan khususnya bidang SDM.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut Organ (1990) dalam Titisari (2014) (OCB) adalah perilaku individual bebas untuk menentukan, yang secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal dan secara bersama sama akan mendorong fungsi organisasi lebih efektif. Menurut Organ *et al.*, (2006) dalam Titisari (2014) dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut :

1. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh kedepan dari panggilan tugas.

3. *Sportsmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *Sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi,

mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur – prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi pada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode. Menurut Mastrong dan Baron (1998) dalam Fahmi (2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Menurut Robbin (2006) dalam Nurhalim (2015) mengungkapkan pengukuran kinerja dalam 6 poin pengukuran yaitu :

1. Kualitas kerja

Dalam penelitian ini pengukuran kinerja diukur berdasarkan Kualitas kerja dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas kerja

Dalam penelitian ini pengukuran kinerja diukur berdasarkan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Pemanfaatan waktu

Dalam penelitian ini pengukuran kinerja diukur berdasarkan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Dalam penelitian ini pengukuran kinerja diukur berdasarkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Dalam penelitian ini pengukuran kinerja diukur berdasarkan tingkat seorang karyawan yang

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

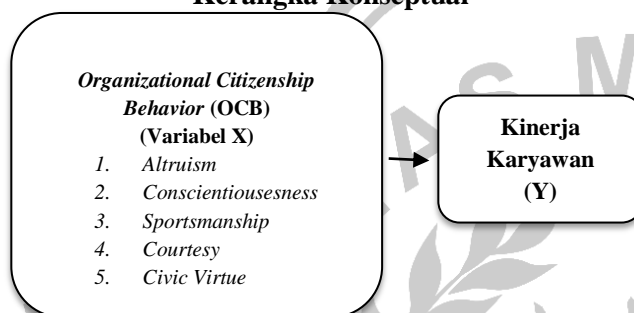
6. **Komitmen kerja**

Dalam penelitian ini pengukuran kinerja diukur berdasarkan tingkat karyawan yang mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut :
H₁ : Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif komparatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara Proportionate Stratified random sampling.

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih 5 bulan terhitung sejak Oktober 2020 hingga Februari 2021. Tempat penelitian ini yaitu di sebuah Perguruan Tinggi Swasta Universitas Muhammadiyah Jember yang berlokasi di Jl. Karimata no 49, Kabupaten Jember.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Universitas Muhammadiyah Jember yang berjumlah 191 karyawan pertahun 2019. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang

digunakan yakni berdasarkan populasi yang diambil yaitu berjumlah 66 responden. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara random.

Data, Instrumen dan Teknik Pengumpulan data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik yang sesuai dengan pendekatan dan metode yang dipilih, yaitu penyebaran kuesioner, observasi dan studi kepustakaan. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah pedoman kuesioner.

Teknis Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pengujian instrumen data yang mencakup Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dengan uji normalitas, multikolonieritas dan heterokedasitas kemudian pengujian hipotesis dengan uji parsial (uji t) dan selanjutnya koefisien determinasi (R²).

HASIL ANALISIS DATA

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel OCB	r hitung	r tabel	Ket
1	X1.1	0,703	0,317	Valid
2	X1.2	0,551	0,317	Valid
3	X1.3	0,351	0,317	Valid
4	X1.4	0,501	0,317	Valid
5	X1.5	0,619	0,317	Valid
Kinerja karyawan				
1	Y1	0,431	0,317	Valid
2	Y2	0,615	0,317	Valid
3	Y3	0,640	0,317	Valid
4	Y4	0,605	0,317	Valid
5	Y5	0,630	0,317	Valid
6	Y6	0,778	0,317	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

Berdasarkan tabel 2. Menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,317. terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel.3

No	Variabel	Alpha Hitung	Standart alpha	Ket
1	OCB	0,695	0,600	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0,749	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel OCB sebesar 0,695 nilai reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,749. Karena kedua variabel diatas 0,600 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah *Reliabel*.

Hasil Analisis Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
1	Konstanta	10,475	3,263
2	OCB (X)	0,716	0,146

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 20 , maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

$$Y = 10,475 + 0,716X + e$$

Nilai Konstanta sebesar 10,475 mempunyai arti bahwa tidak adanya pengaruh dari variabel OCB maka besarnya penilaian terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 10,475. Artinya, jika koefisien variabel OCB bernilai nol, maka kinerja karyawan bernilai positif sebesar 10,475.

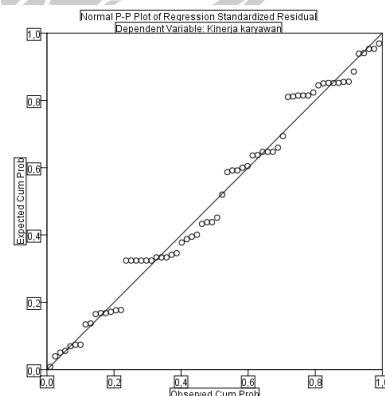
Koefisien regresi variabel OCB sebesar 0,716 menyatakan bahwa variabel OCB mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,716 sehingga dapat diartikan bahwa jika penilaian terhadap variabel ocb naik maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah data, variabel independent, variabel dependent atau keduanya mempunyai kontribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Gambar 1



Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan gambar *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menunjukkan bahwa semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam regresi. dapat dilihat dari nilai tolerance dan besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak multikolonieritas.

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

Tabel 5 Hasil Uji Multikolonieritas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	OCB (X)	1,000	1,000

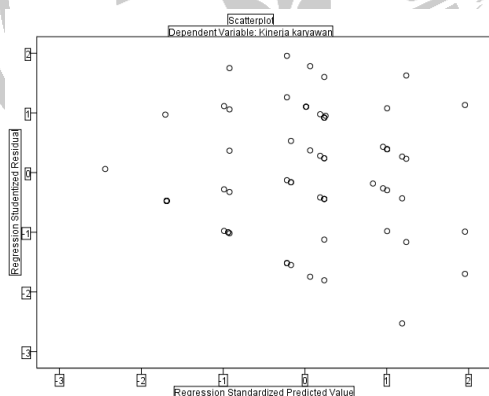
Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai VIF variabel OCB pada penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi toleransi antar variabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolonearitas antar variabel bebas dalam regresi.

2. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 20.

Gambar 2



Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan hasil uji heterokedasitas yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima homoskedastisitas.

Tabel 6 hasil uji t

Varia bel	Sig hitung	Taraf sig	t hitung	t tabel	Ket
OCB	0,001	0,01	4,891	3,449	Signi fikan

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan tabel diatas Hasil uji hipotesis Organizational Citizenship Behavior (OCB) mempunyai nilai sigfikansi hitung sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,01 dan $t_{hitung} (4,891) > t_{tabel} (3,449)$ yang berarti bahwa hipotesis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Pengujian hipotesis dengan uji parsial (uji t) dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan t_{tabel} dan taraf signifikan (p-value). Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,1 atau 10% maka hipotesis diterima , sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,01 maka hipoesis ditolak.

Koefisien Determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 7

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

No	Kriteria	Koefisien
1	R	0,522
2	R Square	0,272
3	Adjusted R Square	0,261

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Koefisien (R) dengan variabel OCB terhadap kinerja karyawan sebesar 0,522 yang artinya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen memiliki pengaruh sebesar 52,2%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa OCB

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

berpengaruh signifikan parsial dalam meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember. Perilaku *Ekstra-role* yang dimiliki karyawan akan menumbuhkan kemampuan untuk memiliki tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,01 dan $t_{hitung} (4,891) > t_{tabel} (3,449)$. Hasil Koefisien (R) dengan variabel OCB terhadap kinerja karyawan sebesar 0,522 yang artinya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen memiliki pengaruh sebesar 52,2%.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan kepada Universitas Muhammadiyah Jember dari penelitian ini, yaitu berupaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang dapat meningkatkan pola perilaku *ekstra-role* yang ada pada diri karyawan pada saat masa pandemi ini dengan cara lebih megembangkan komitmen yang sudah ditetapkan, lebih menjaga lingkungan kerja agar telah kondusif dan terus menjaga pola komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan, serta antara karyawan satu dengan yang lainnya. Hal tersebut dilakukan untuk menciptakan kedekatan emosional yang berjuang pada perilaku saling tolong menolong satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, ahmad, 2019,. Penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kepemimpinan dan motivasi kerja kaitannya dengan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.

Mangkunegara, anwar, 2006,. Evaluasi kinerja SDM Jakarta : Refika Aditama

Muzayanah, 2020,. Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam meningkatkan kinerja pada pegawai bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Kediri.

Nurhalim, firman , 2015,. Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Jember.

Organ, D.W., Podsakoff, P.M, & MacKanzie, 1997 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sugiyono, 2017,. Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif R&D Bandung : Alfaberta

Titisari, P. 2014,. Peranan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam meningkatkan Kinerja karyawan Jakarta : Mitra Wacana Media.

Wibowo, 2011,. Manajemen Kinerja Edisi ketiga. Jakarta: PT Rajagrafinda Persada