

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DAN
SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI
CV TIRTA MAKMUR UNGARAN**

Ilma Kurnia Isnani¹ & Widiartanto²

**Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto SH Tembalang Semarang, Kotak Pos 1269, Telepon (024) 7465407
Email : ilmakurnia.ik@gmail.com**

ABSTRACT

Human resources play a major role to run the life of the organization. Various factors can affect the performance of employees, including intra-role and extra-role behaviors. Extra-role behavior or better known as Organizational Citizenship Behavior (OCB) and self efficacy are important factors for better employee performance.

The purpose of this study is to find out the influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and self efficacy on the performance of CV Tirta Makmur Ungaran production employees. The type of research used is explanatory research, with a total sample of 67 respondents using a saturated sampling approach. Collecting data using a questionnaire with Likert measurement scale. Data analysis methods used are validity and reliability, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient, determination coefficient, and significance test (t test and F test) with SPSS For Windows 21.0.

The results of this study indicate that the variables Organizational Citizenship Behavior (OCB) and self efficacy have a significant and positive influence on employee performance, both partially and simultaneously. Partially OCB has an effect of 31% on employee performance. Self efficacy has a significant (partial) effect on employee performance by 25.5%. While together OCB and self efficacy have a significant influence of 37.1% on employee performance. Based on the results of research on the magnitude of the effect of OCB and self efficacy, it is recommended that companies pay more attention to the extra behavior of production employees of CV Tirta Makmur Ungaran and increase employee confidence to work better every day.

Keywords: Organizational Citizenship Behaviour, Self Efficacy, Employee Performance

¹ Ilma Kurnia Isnani, Universitas Diponegoro, ilmakurnia.ik@gmail.com

² Widiartanto, Universitas Diponegoro

ABSTRAK

Sumber daya manusia memegang peran utama untuk menjalankan roda kehidupan organisasi. Berbagai macam faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya perilaku *intra-role* dan *extra-role*. Perilaku *extra-role* atau yang lebih dikenal dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan *self efficacy* merupakan faktor penting untuk kinerja karyawan yang lebih baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan produksi CV Tirta Makmur Ungaran. Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, dengan jumlah sampel sebanyak 67 responden menggunakan pendekatan sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabelitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji signifikansi (uji t dan uji F) dengan SPSS For Windows 21.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) memiliki pengaruh sebesar 31% terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan (parsial) terhadap kinerja karyawan sebesar 25,5%. Sedangkan secara bersama-sama OCB dan *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 37,1% terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tentang besarnya pengaruh OCB dan *self efficacy*, maka disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan perilaku ekstra dari karyawan produksi CV Tirta Makmur Ungaran dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan untuk bekerja lebih baik setiap harinya.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), *Self Efficacy*, Kinerja Karyawan

¹ Ilma Kurnia Isnani, Universitas Diponegoro, ilmakurnia.ik@gmail.com

² Widiartanto, Universitas Diponegoro

Latar Belakang

Semakin berkembangnya zaman dan ketatnya persaingan di dunia bisnis, perusahaan dituntut selalu berkembang dan inovatif untuk produk atau jasa yang dihasilkan. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya yang berkualitas, baik sumber daya alam, sumber daya finansial, dan juga sumber daya manusia. Sumber daya yang paling berperan penting adalah sumber daya manusia atau SDM, karena tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya yang lain tidak dapat berjalan. Kualitas sumber daya manusia perusahaan akan menentukan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan. Kualitas produk atau jasa ini dapat menjadi nilai lebih dari perusahaan yang akan menjadi pembeda dengan pesaingnya. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja perusahaan yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus mampu untuk mengukur seberapa baik kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang dapat dilihat berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan nilai perusahaan secara keseluruhan. Menurut Junaedi (2002 : 380-381) Pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun proses. Artinya, kegiatan perusahaan harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah perusahaan di masa yang akan datang yang dinyatakan dalam visi dan misi perusahaan.

Organisasi dalam mencapai keunggulannya perlu mengusahakan kinerja karyawan yang setinggi-tingginya. Pada dasarnya kinerja individu karyawan akan mempengaruhi kinerja kelompok atau tim dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal itu dipengaruhi oleh beberapa perilaku kemampuan melaksanakan pekerjaan, yaitu perilaku *intra-role* dan *extra-role*. Perilaku *intra-role* adalah kemampuan melaksanakan pekerjaan atau *jobdesk* yang berhubungan dengan sistem *reward*, sedangkan perilaku *extra-role* adalah perilaku individu yang bebas tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward*. Perilaku *extra role* sangat penting artinya karena menunjang keberlangsungan organisasi (Oguz, 2010). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh perilaku *in-role* saja, tetapi juga oleh perilaku *extra role*.

Pada penelitian ini akan mengangkat permasalahan yang ada pada CV Tirta Makmur Ungaran, yakni salah satu perusahaan perseroan yang bergerak dalam bidang produksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). CV Tirta Makmur berkantor di Jalan Diponegoro No 263A Ungaran. Adapun permasalahan adalah kinerja karyawan produksi belum dapat dikatakan berprestasi atau tinggi. Hal tersebut juga terlihat dari tingkat produksi air mineral Pelangi yang fluktuatif.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang di atas, terlihat bagaimana produksi CV. Tirta Makmur masih mengalami kenaikan juga penurunan dan prestasi karyawan produksi belum dikatakan memuaskan atau tinggi. Dari hal tersebut adanya indikasi kurangnya interaksi atau kerjasama antar karyawan dalam OCB dan keyakinan diri akan kemampuannya atau *self efficacy* menjadi permasalahan yang diangkat oleh peneliti untuk mengetahui dampaknya terhadap kinerja karyawan produksi perusahaan. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

¹ Ilma Kurnia Isnani, Universitas Diponegoro, ilmakurnia.ik@gmail.com

² Widiartanto, Universitas Diponegoro

3. Untuk mengetahui pengaruh antara *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, kehadiran, sikap, kerjasama, waktu, dan kualitas kerja yang dihasilkan. Organisasi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik tentu tidak terlepas dari hasil kinerja yang dicapai oleh anggota-anggotanya. Untuk itu organisasi harus dapat mengkoordinir setiap anggotanya dalam pencapaian kinerja yang optimal. Manajemen kinerja adalah suatu acara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah ditentukan (Dharma, 2005 : 25). Sedangkan Thomson (2002 : 78) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari apa yang dilakukan oleh karyawan.

Tujuan dari penilaian kinerja disampaikan oleh Dharma dalam Sulistiyani (2003: 350) yaitu para karyawan dan juga supervisor dapat memanfaatkan standar dan sasaran kerja untuk menilai seberapa baik pelaksanaan kerja seseorang. Atau dengan kata lain, seberapa baik kinerja karyawan dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Dapat diartikan bahwa tujuan penilaian kerja pada dasarnya adalah untuk mengukur tanggung jawab karyawan dan sebagai dasar bagi peningkatan dan pengembangan karyawan.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi (dalam hal ini karyawan perusahaan). Menurut Organ (1988), *OCB* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individu, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi atau perusahaan.

OCB merupakan sikap yang diharapkan ada pada diri setiap karyawan di organisasi. Hal tersebut dikarenakan *OCB* dianggap menguntungkan dan tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban formal maupun kontrak dalam organisasi. Jika dilihat lebih jauh lagi, *OCB* adalah faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Organ (1988), *OCB* terdiri dari lima dimensi :

- 1) *Altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi;
- 2) *Courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka;
- 3) *Sportmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh;
- 4) *Civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi;
- 5) *Conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi- seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi.

Self Efficacy

Menurut Bandura (2000) dalam Noviawati (2016) mendefinisikan *self efficacy* adalah rasa kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang spesifik. *Self efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari *performance* kerja atau kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Luthan (2014:338) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

¹ Ilma Kurnia Isnani, Universitas Diponegoro, ilmakurnia.ik@gmail.com

² Widiartanto, Universitas Diponegoro

Hipotesis Penelitian

Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2009:64). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh antara *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* terhadap kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh antara *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah explanatory research, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel-variabel yang lain dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2012: 10).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2010:115). Populasi dari penilaian ini adalah karyawan bagian produksi CV Tirta Makmur Ungaran yang berjumlah 67 Orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2010 : 116). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan bagian produksi CV Tirta Makmur Ungaran. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu sampel yang mewakili seluruh populasi. Sehingga jumlah sampelnya adalah 67 orang.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi

Regresi Linier Sederhana

Adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1

Regresi Linier Sederhana *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	16.735	2.504		6.683	.000			
	Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	.451	.083	.556	5.398	.000	.556	.556	.556

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien regresi linear sederhana untuk variabel OCB (X_1) adalah sebesar 0,451 dan untuk nilai konstantanya adalah 16,735. Sehingga terbentuk persamaan $Y = 16.735 + 0.451X_1$. hasil pengujian diperoleh bahwa Nilai sig. adalah $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh antara OCB terhadap kinerja karyawan.

¹ Ilma Kurnia Isnani, Universitas Diponegoro, ilmakurnia.ik@gmail.com

² Widiartanto, Universitas Diponegoro

Tabel 2
Regresi Linier Sederhana *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	19.540	2.269		8.611	.000			
	Self Efficacy	.526	.111	.505	4.722	.000	.505	.505	.505

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2, dari hasil pengujian diperoleh bahwa Nilai sig. adalah $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien regresi linear sederhana untuk variabel *self efficacy* (X_2) adalah sebesar 0,526 dan untuk nilai konstantanya adalah 19,540 dan terbentuk persamaan $Y = 19.540 + 0.526 X_2$.

Regresi Linier Berganda

Adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3
Regresi Linier Berganda *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant)	14.342	2.594		5.529	.000
	OCB	.325	.095	.401	3.422	.001
	Self Efficacy	.304	.122	.292	2.491	.015

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa antara OCB dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif. Hal ini didasari oleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif, yaitu 0,325 untuk variabel OCB dan 0,304 untuk variabel *self efficacy*. Sedangkan nilai konstanta sebesar 14,342. Maka terbentuk persamaan linier berganda $Y = 14,342 + 0.325 X_1 + 0.304 X_2$.

Uji korelasi dan koefisien determinasi

Tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja karyawan:

¹ Ilma Kurnia Isnani, Universitas Diponegoro, ilmakurnia.ik@gmail.com

² Widiartanto, Universitas Diponegoro

Tabel 4
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.556 ^a	.310	.299	1.88491	1.526

a. Predictors: (Constant), *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa koefisien korelasi (R) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan variabel kinerja adalah sebesar 0,556. Dengan demikian, kekuatan hubungan linier antara variabel OCB dan variabel kinerja adalah termasuk kategori sedang/cukup karena terletak pada interval 0,40–0,599. Artinya variabel OCB menunjukkan korelasi yang sedang/cukup dan searah, artinya jika variabel OCB tinggi maka kinerja karyawan akan baik. Hasil koefisien determinasi (*R Square*) variabel OCB (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,310 atau 31%. Hal ini berarti bahwa besarnya atau kontribusi yang diberikan variabel OCB (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 31% sedangkan sisanya (100% - 31% = 69%) dijelaskan oleh variabel lain, selain variabel OCB (X_1) yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Berikut ini disajikan hasil perhitungan korelasi antara variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.505 ^a	.255	.244	1.95746	1.692

a. Predictors: (Constant), *Self Efficacy*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa koefisien korelasi (R) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel *self efficacy* dan variabel kinerja adalah sebesar 0,505. Dengan demikian, kekuatan hubungan linier antara variabel *self efficacy* dan variabel kinerja adalah termasuk kategori sedang/cukup karena terletak pada interval 0,40–0,599. Artinya variabel *self efficacy* menunjukkan korelasi yang sedang/cukup dan searah, artinya jika variabel *self efficacy* tinggi maka kinerja karyawan akan baik. Hasil koefisien determinasi (*R Square*) variabel *self efficacy* (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,255 atau 25,5%. Hal ini berarti bahwa besarnya atau kontribusi yang diberikan variabel *self efficacy* (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 25,5% sedangkan sisanya (100% - 25,5% = 74,5%) dijelaskan oleh variabel lain, selain variabel *self efficacy* (X_2) yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Berikut ini disajikan hasil perhitungan korelasi antara variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

¹ Ilma Kurnia Isnani, Universitas Diponegoro, ilmakurnia.ik@gmail.com

² Widiartanto, Universitas Diponegoro

Tabel 6

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.351	1.81372

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai koefisien (R) antara variabel OCB dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,609 yang artinya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen kuat karena berada pada interval 0,6 – 0,79. nilai R square dari data tersebut sebesar 0,371, yang artinya bahwa 37,1% variabel terikat (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel independent (OCB dan *self efficacy*), sisanya 62,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Sehingga model dinyatakan baik.

Pengujian Hipotesis

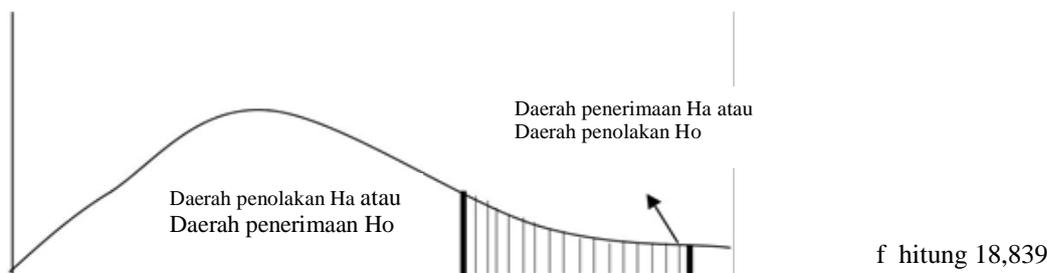
Uji T

Diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 5,398 dengan signifikansi 0,00 dan t-tabel sebesar 1,997, yang berarti $t\text{-hitung} (5,398) > t\text{-tabel} (1,997)$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel OCB (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 4,722 dengan signifikansi 0,00 dan t-tabel sebesar 1,997, yang berarti $t\text{-hitung} (4,722) > t\text{-tabel} (1,997)$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel *self efficacy* (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Uji F

Hasil uji signifikansi F dapat dilihat pada tabel berikut:



Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Bisa dilihat dari gambar di atas nilai F hitung (18,839) lebih besar dari f hitung (3,14) yang berarti H_0 ditolak. Dapat ditarik kesimpulan secara bersamaan terdapat pengaruh antara variabel OCB (X_1) dan *self efficacy* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

¹ Ilma Kurnia Isnani, Universitas Diponegoro, ilmakurnia.ik@gmail.com

² Widiartanto, Universitas Diponegoro

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa persepsi karyawan produksi terhadap variabel *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* yang ada pada CV Tirta Makmur Ungaran adalah baik. Hal ini dibuktikan dengan kesediaan membantu karyawan baru ketika diperlukan, kesediaan mengikuti *training* untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja responden, kesediaan bersikap sopan santun terhadap atasan dan rekan kerja, dan responden lebih memperhatikan hal-hal positif di perusahaan daripada hal-hal negatif. Namun masih terdapat indikator yang berada dibawah nilai rata-rata skor variabel OCB yaitu kepedulian terhadap rekan kerja yang membutuhkan bantuan meskipun saya sedang sibuk, bekerja lembur agar perusahaan mencapai tujuan dan sukses, dan memberi tahu rekan kerja ketika saya menemukan kekurangan/ kesalahan pada pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *self efficacy* pada karyawan produksi CV Tirta Makmur Ungaran adalah tinggi. Hal ini dibuktikan dengan selalu optimis/ percaya dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, keyakinan bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun, selalu memotivasi diri sendiri untuk lebih berprestasi di dalam perusahaan, dan karyawan lebih memperhatikan hal-hal positif di perusahaan daripada hal-hal negatif. Namun masih terdapat indikator yang berada di bawah rata-rata skor variabel *self efficacy* mengenai mempunyai kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa persepsi karyawan produksi terhadap variabel kinerja karyawan yang ada pada CV Tirta Makmur Ungaran adalah baik. Hal ini dibuktikan dengan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan), kesediaan selalu datang tepat waktu, sehingga responden sudah siap bekerja pada jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan, memahami tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, dan selalu mengikuti briefing/ rapat yang diadakan untuk kemajuan perusahaan. Namun masih ada indikator yang mempunyai nilai di bawah rata-rata skor variabel kinerja karyawan yaitu mampu mengerjakan tugas sesuai target yang telah ditetapkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi.
4. Diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 5,398 dengan signifikansi 0,00 dan t-tabel sebesar 1,997, yang berarti $t\text{-hitung} (5,398) > t\text{-tabel} (1,997)$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel OCB (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Adapun besarnya sumbangan variabel OCB dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi yakni sebesar 31 %.
5. Diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 4,722 dengan signifikansi 0,00 dan t-tabel sebesar 1,997, yang berarti $t\text{-hitung} (4,722) > t\text{-tabel} (1,997)$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel *self efficacy* (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).
6. Nilai F hitung (18,839) lebih besar dari f hitung (3,14) yang berarti H_0 ditolak. Dapat ditarik kesimpulan secara bersamaan terdapat pengaruh antara variabel OCB (X_1) dan *self efficacy* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran atau masukan yang mungkin dapat membantu karyawan, perusahaan atau peneliti lain untuk dijadikan referensi, terutama mengenai *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan *self efficacy*. Adapun saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* terdapat indikator yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu mengenai kepedulian terhadap rekan kerja yang membutuhkan bantuan meskipun karyawan sedang sibuk perlu ditingkatkan lagi. Diharapkan manajemen perusahaan memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan, memberikan pelatihan agar *skill* yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkat dan maksimal dalam melakukan pekerjaan dan memberi pengertian setiap briefing bahwa perlunya rasa tolong-menolong antar karyawan agar

¹ Ilma Kurnia Isnani, Universitas Diponegoro, ilmakurnia.ik@gmail.com

² Widiartanto, Universitas Diponegoro

- rasa saling peduli dan saling memiliki pekerjaan dengan tujuan yang sama menjadi dasar dalam hubungan kerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan menjadi sama-sama baik dalam individu maupun kelompok.
2. Pemimpin diharapkan mampu memberikan pemahaman tentang alasan dan keuntungan karyawan bekerja lembur dalam grup diskusi, briefing ataupun rapat yang diadakan setiap bulannya. Agar karyawan tidak merasa lembur menjadi beban dan sukarela dalam menjalankan tugas tambahan tersebut. Karena kerja lembur biasanya dikarenakan terjadi kesalahan pada mesin produksi, bahan baku yang kurang atau cacat, atau ditemukannya hasil produksi yang cacat. Sehingga belum tercapainya target produksi dan dibutuhkan waktu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
 3. Perlu ditingkatkan lagi kepedulian terhadap rekan kerja yaitu memberi tahu rekan kerja ketika karyawan menemukan kekurangan/ kesalahan pada pekerjaannya. Hal tersebut dilakukan agar tidak terjadi cacat produksi ataupun kesalahan yang lebih berat lagi dalam pekerjaan. Karena hal itu juga akan mengganggu kinerja karyawan tersebut dalam penyelesaian target produksi secara keseluruhan. Perusahaan diharapkan lebih mendorong karyawan yang bekerja untuk lebih meningkatkan rasa kepedulian dan rasa saling tolong menolong terhadap rekan kerjanya, dan perusahaan juga ikut berperan penuh didalam pembinaan perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja. Karena apabila kepedulian perusahaan lebih kepada karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerja walaupun tidak sepenuhnya, itu akan berdampak terhadap perilaku kepedulian karyawan terhadap perusahaan itu sendiri, semakin karyawan peduli terhadap perusahaan semakin menguntungkan juga bagi perusahaan itu sendiri.
 4. Dalam *self efficacy* diharapkan pihak manajemen CV Tirta Makmur Ungaran mampu meningkatkan kepercayaan diri dalam diri karyawan jika mereka mampu dan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cara memberi kata-kata motivasi dalam lingkungan kerja. Kata-kata tersebut dapat ditempel disetiap sudut yang memungkinkan karyawan dapat membacanya setiap mereka akan memulai kerja. Agar mereka sama-sama yakin mempunyai kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja, sehingga maksimal dalam melakukan pekerjaan dan kinerja karyawan tersebut menjadi lebih baik.
 5. Karyawan perlu ditingkatkan kesadarannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi dengan cara menempel tulisan tentang manfaat ketelitian dan kerapian dalam bekerja. Pemahaman tersebut diantaranya dengan bekerja dengan teliti dan rapi akan meminimalisir kesalahan atau cacat pada produk, sehingga target perusahaan juga dapat tercapai dengan sasaran mutu yang baik juga. Selain pemahaman tersebut kepada karyawan, juga didukung ramalan bahan baku yang tepat untuk proses produksi, sehingga tidak terjadi kekurangan bahan baku dan menyebabkan terhambatnya pencapaian target.

DAFTAR REFERENSI

- Bandura, A. 1982. Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychological Association, Inc. Vol. 37, No. 2, 122-147*
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber Daya Manusia*, Jakarta: Indeks.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi Organizational Behaviour*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Nur Chasanah. 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, self efficacy dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Tesis*. Universitas Diponegoro
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 3*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Ticoalu, Linda Kartini. 2013. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Komitmen Organisasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 782-790*

¹ Ilma Kurnia Isnani, Universitas Diponegoro, ilmakurnia.ik@gmail.com

² Widiartanto, Universitas Diponegoro