

ANALISIS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR POS DI KOTA BATAM

Wasiman¹, Mauli Siagian²

Universitas Putera Batam

e-mail: wasiman903@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and motivation on employee performance at post office service companies in Batam City. This study used primary data through questionnaires which were distributed to post office service company employees in Batam City. Questionnaires were distributed to a total of 120 respondents. Based on the results of the questionnaire distribution, it is known that the results of the validity test show that all indicators in the OCB variable statement and all indicators in the motivational variable statement show valid results, this means that the validity test level of all data is valid and can be continued to the reliability test stage. The reliability test means that the OCB variable, motivational variable and employee performance variable also show reliable results. The results of the normality test show that all data processing results show normal results. The results of the test and t test and the results of the f test can be said that OCB and motivation have a significant effect on the performance of post office delivery service company employees in Batam City. The result of the coefficient of determination (R^2) is 0.810, meaning that employee performance variables can be explained by OCB and motivation variables by 81% while 19% are other variables outside the study.

Keyword: Organizational Citizenship Behavior, Motivation and employee performance

1. Pendahuluan

Perkembangan Kota Batam dari tahun ke tahun menunjukkan sebuah progress kemajuan yang cukup memadai, sehingga dengan perkembangan tersebut munculnya berbagai macam bisnis yang mengikutinya. Kantor pos merupakan salah satu perusahaan jasa pengiriman yang sudah cukup lama berdiri di Kota Batam, sehingga dapat membantu dalam perkeekonomian dan untuk menyalurkan jasa pengiriman dari Batam ke seluruh wilayah di Indonesia. Perkembangan jasa pengiriman dari Batam ke daerah lainya memerlukan sumber daya manusia yang handal dan mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

OCB adalah kontribusi pekerja atas dan lebih dari deskripsi kerja formal. OCB 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 ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Sarmawa *et al*, 2015).

Permasalahan yang terjadi pada kantor pos di Kota untuk saat ini yaitu budaya OCB yang sudah menurun jauh, dimana karyawan sudah tidak mau lagi membantu karyawan lain yang kseulitan, sehingga dengan demikain karyawan hanya menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sendiri tanpa peduli dengan karyawan lain. Budaya OCB yang semakin

rendah juga berakibat kepada permasalahan lain seperti motivasi karyawan yang juga menurun hal ini ditandai dengan tingkat kehadiran karyawan yang banyak yang absen dan penurunan motivasi juga berakibat dengan penurunan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan target yang tidak tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Seiring dengan factor banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan jasa kantor pos di Kota Batam, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah research dengan judul “ Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Kantor Pos Di Kota Batam

2. Kajian Pustaka / Kajian Teori

Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, OCB merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Terdapat dua pendekatan terhadap konsep OCB yaitu OCB merupakan kinerja extra role yang terpisah dari kinerja in-role atau kinerja yang sesuai deskripsi kerja. Pendekatan kedua adalah memandang OCB dari prinsip atau filosofi politik. Pendekatan ini mengidentifikasi perilaku anggota organisasi dengan perilaku kewarganegaraan. Keberadaan OCB merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan hubungan perjanjian dan kontrak psikologis. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi (Saleem dan Amin, 2013).

Indikator Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Indikator yang dikembangkan oleh Organ (Saleem dan Amin, 2013). Menurut Organ (Saleem dan Amin, 2013), OCB dibangun dari lima indikator yang masing-masing bersifat unik, yaitu:

1. *Altruism* yaitu membantu orang lain untuk melakukan pekerjaan mereka.
2. *Conscientiousness* yaitu berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum, misalnya tidak absen di hari kerja.
3. *Civic virtue* adalah perilaku berpartisipasi dan menunjukkan kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi.
4. *Sportmanship* adalah menunjukkan kesediaan untuk mentolerir kondisi tidak menguntungkan tanpa mengeluh.
5. *Courtesy* yaitu perilaku bersifat sopan dan sesuai aturan sehingga mencegah timbulnya konflik interpersonal.

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin, yaitu "movere" yang artinya dorongan atau daya penggerak. Menurut Fillmore H. S. dalam buku Mangkunegara (2017: 93) mengatakan bahwa "motivation as an energizing condition of the organism that services to direct that organism toward the goal of a certain class" (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Menurut Sardiman (2018:73), motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.

Indiaktor Motivasi

Menurut Robbins (2006) dalam Almustofa (2015: 80) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

1. Penghargaan
2. Hubungan sosial
3. Kebutuhan Hidup
4. Keberhasilan dalam bekerja

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugasnya.

Fahmi (2018:2) mengatakan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.” King dalam Uno dan Lamatenggo (2014:61), “Kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.”

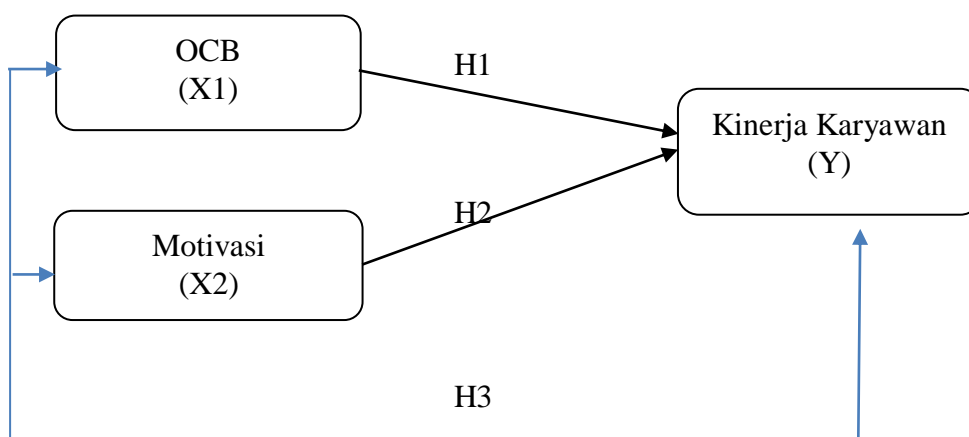
Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2017:85), ada beberapa indikator kinerja, yaitu :

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan Balik
4. Alat atau Sarana
5. Kompetensi

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini menggambarkan hubungan diantara variabel independen, dalam hal ini adalah Organizational Citizenship Behavior (X1), Motivasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).



Hipotesis

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor pos di Kota Batam
H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor pos di Kota Batam
H3: Organizational Citizenship Behavior dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor pos di Kota Batam

3. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah suatu rancangan bentuk atau model suatu penelitian yang mempunyai peranan yang sangat penting, karena keberhasilan suatu penelitian sangat dipengaruhi oleh pilihan desain atau model penelitian (Sugiyono, 2017: 72).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah Kantor pos di Kota Batam. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 180 dengan tingkat eror 5% sehingga diperoleh sampel menjadi 120 sampel yang digunakan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Hasil analisis responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Frequency	Percent
1	Laki-laki	73	62
2	Perempuan	46	38
Total		120	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2022

Berdasarkan hasil table 4.1 dapat diketahui bahwa total penelitian ini berjumlah 120 responden, jumlah responden laki-laki sebanyak 73 orang dengan persentase 62,% dan jumlah responden perempuan sebanyak 46 orang dengan persentase 38%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan

Hasil Uji Validitas variable OCB (X1)

Hasil olah data validitas dapat dilihat tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas OCB (X₁)

OCB			
Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,710	0,2079	Valid
X1.2	0,720		Valid
X1.3	0,640		Valid
X1.4	0,650		Valid
X1.5	0,730		Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} untuk semua pernyataan variable X₁ lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (Df = 123). Dengan demikian, seluruh

pernyataan variable OCB (X_1) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Validitas variable Motivasi (X_2)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi

Motivasi			
Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,710	0,2079	Valid
X1.2	0,620		Valid
X1.3	0,650		Valid
X1.4	0,680		Valid

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa semua pernyataan variabel dinyatakan valid karena lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} ($Df = 113$). Dengan demikian, seluruh pernyataan variable Motivasi (X_2) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Validitas variable Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan			
Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,710	0,2079	Valid
X1.2	0,730		Valid
X1.3	0,650		Valid
X1.4	0,685		Valid

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} untuk semua pernyataan variable Y lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} ($Df = 123$). Dengan demikian, seluruh pernyataan variable Kinerja karyawan dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Alfa Cronbach*. Apabila nilai koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach* lebih besar dari 0,6 maka instrumen penelitian dianggap reliabel. Wibowo (2012: 53) memberikan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan	Kriteria
1	OCB	0,730	Reliabel	Tinggi
2	Motivasi	0,680	Reliabel	Tinggi
3	Kinerja Karyawan	0,720	Reliabel	Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Alfa Cronbach* untuk variabel OCB adalah sebesar 0,730, variabel Motivasi sebesar 0,680, dan variabel kinerja karyawan sebesar

0.720. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sudah reliabel karena nilai *Alfa Cronbach* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2018: 87) menyatakan bahwa gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF). Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF kurang dari 10, menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas.

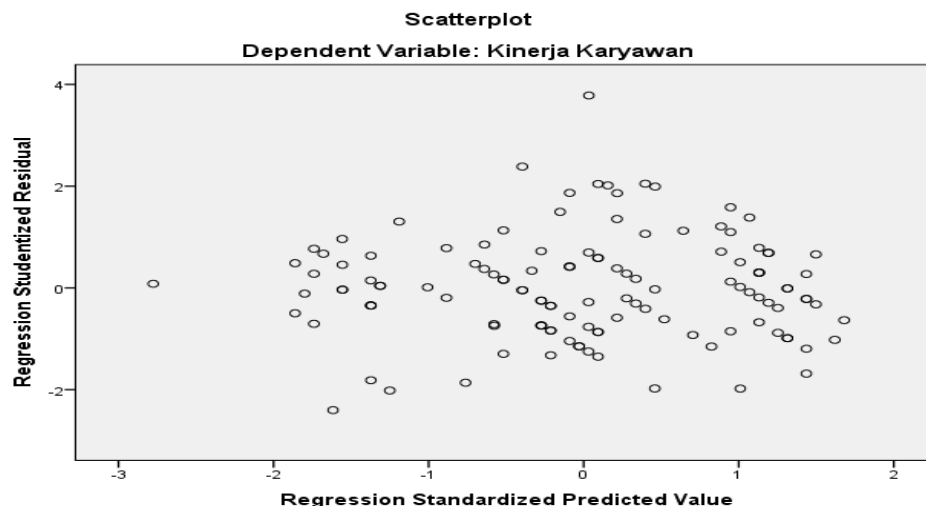
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	5,032	3,312		4,332	,000		
	OCB	,824	,098	,674	3,320	,000	0,623	4,680
	Motivasi	,576	0,92	,670	3,570	,000	0,521	3.124

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel OCB dan Motivasi sebesar $4,680 < 10$, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil grafik *scatter plot* diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Widarjono (2018: 89) Uji Koefisien Determinasi (R-Squared) adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, uji koefisien determinasi juga bisa digunakan untuk mengukur

seberapa baik garis regresi yang kita miliki. Apabila nilai koefisien determinasi (R-squared) pada suatu estimasi mendekati angka satu (1), maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya. Dan sebaliknya, apabila koefisien determinasi (R-Squared) menjauhi 38 angka satu(1) atau mendekati angka nol(0).

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	,850 ^a	,810	2,050

a. Predictors: (Constant), OCB dan Motivasi

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa $R\ Square = 0,810$ artinya OCB dan motivasi dapat menjelaskan tingkat signifikansi sebesar 81% terhadap kinerja karyawan.

4.1 Pembahasan

4.1.1 OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini telah membuktikan terdapat pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} (3,320) > t_{tabel} (2,9794)$ dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil 0,05 dan secara pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pos di Kota Batam

4.1.2 Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} (3,570) > t_{tabel} (2,9794)$ dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil 0,05 maka Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pos di Kota Batam

4.1.3 OCB dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh OCB dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor pos di Kota Batam. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $F_{hitung} (183,400) > F_{tabel} (4,07)$ dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa OCB dan motivasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor pos di Kota Batam.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dibuat beberapa kesimpulan yaitu:

1. Perusahaan kantor pos Kota Batam harus meningkatkan OCB, hasil ini seauai penelitian yang menyatakan bahwa OCB yang baik dapat peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan kantor pos di Kota Batam
2. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan kantor pos di Kota Batam, sehingga perusahaan harus meningkatkan motivasi karyawan dengan cara memberikan kompensasi atas hasil kerja karyawan dengan lebh baik lagi
3. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa OCB dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan harus memperhatikan ocb dan motivasi tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan

Daftar Pustaka

- Agus Widarjono. 2018. Ekonometrika Pengantar Dan Aplikasinya Disertai Panduan Eviews. Edisi kelima. Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta.
- Agung Edy Wibowo dan Adji Djojo, 2012, Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian, Edisi Ke Dua, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.M, Sardiman. Interaksi Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Almustofa, Resa (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap kinerja pegawai. Universitas Diponegoro.
- Fahmi, Irham. 2018. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Cetakan kedua. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Organ, D. W. 1988. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books.
- Sarmawa, IWG., Suryani, NK dan Riana, IG. 2015. Organizational Citizenship Behaviour Predictor and Its Effects on The Performance. International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom, 3(1): 1-13.
- Saleem, Sharjeel and Saba Amin. 2013. The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Suppoert on Employee Performance : An Emperical Study From Pakistani Academic Sector. Euopen Journal of Business and Management. 5 (5), pp: 194-207
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.