

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar

The Influence of Organizational Citizenship Behavior on PT Employee Performance. Bank Sulselbar Makassar Main Branch

Jesia Pammai, Herminawaty Abubakar, Ahmad Jumarding

Pogram Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: jessiapammai11@gmail.com

Diterima: 10 Mei 2023 / Disetujui: 30 Agustus 2023

Abstrak: Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh umum OCB terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cab Utama Makassar, mengetahui altruism terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cab Utama Makassar, mengetahui pengaruh conscientiousness terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cab Utama Makassar, mengetahui pengaruh sportmanship terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cab Utama Makassar, mengetahui pengaruh courtesy terhadap kinerja PT Bank Sulselbar Cab Utama Makassar dan mengetahui pengaruh civic virtue terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cab Utama Makassar. Jenis penelitian yang digunakan berupa kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 91 orang karyawan sebagai Sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi berbantuan SPSS Versi. 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) variabel altruism berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cab Utama Makassar, 2) variabel conscientiousness berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sulselbar Cab Utama Makassar, 3) variabel sportmanship berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja PT Bank Sulselbar Cab Utama Makassar, 4) variabel courtesy berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT Sulselbar Cab Utama Makassar, 5) variabel civic virtue berpengaruh positif dan disignifikan terhadap kinerja PT Bank Sulselbar Cab Utama Makassar. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 77% artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama.

Kata Kunci: Organizational Citizenship Behavior, Kinerja Pegawai, Bank Sulselbar

Abstract: The aim of the research is to analyze the general influence of OCB on the performance of employees of PT Bank Sulselbar Main Cab Makassar, determine altruism on the performance of employees of PT Bank Sulselbar Main Cab Makassar, determine the influence of conscientiousness on the performance of employees of PT Bank Sulselbar Main Cab Makassar, determine the influence of sportsmanship on the performance of PT Bank employees Sulselbar Main Cab Makassar, knowing the effect of courtesy on the performance of PT Bank Sulselbar Main Cab Makassar and knowing the influence of civic virtue on the performance of PT Bank Sulselbar Main Cab Makassar employees. The type of research used is quantitative. The data collection technique used was distributing questionnaires to 91 employees as research samples. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis, multiple linear regression test, t test, f test and coefficient of determination test assisted by SPSS Version. 25. The results of this research show that: 1) the altruism variable has a positive but not significant effect on employee performance at PT. Bank Sulselbar Main Cab Makassar, 2) the conscientiousness variable has a positive and significant effect on employee performance at PT Bank Sulselbar Main Cab Makassar, 3) the sportsmanship variable has a positive and significant effect on the performance of PT Bank Sulselbar Main Cab Makassar, 4) the politeness variable has a positive but significant effect not significant on the performance of PT Sulselbar Cab Utama Makassar employees, 5) the civic virtue variable has a positive and significant effect on the performance of PT Bank Sulselbar Cab Utama Makassar. Thus, the factors that influence employee performance show a coefficient of determination (R Square) value of 77%, meaning that all of the independent variables have a relationship together.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance, Bank Sulselbar



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia (SDM) satu aspek keunggulan, bersaing yang kini menjadi fokus utama bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia sebagai aset yang kini keberadaannya sangat penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan atau organisasi. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan memiliki aspek sumber daya manusia yang unggul dan kompeten dalam segala bidang. Sumber daya manusia yang profesional atau unggul diperlukan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Dalam suatu organisasi sumber daya manusia adalah sebagai tolak ukur dalam keberhasilan suatu organisasi. Sekarang ini banyak tantangan yang harus dialami organisasi seperti bagaimana organisasi menghadapi perubahan dari eksternal dan beradaptasi dengan perubahan yang ada dalam internal organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci dari peningkatan kinerja pegawai, sehingga dibutuhkan kebijaksanaan perusahaan melalui penerapan struktur organisasi yang baik didalam menggerakkan tenaga kerja tersebut agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kepuasan kerja. OCB merupakan perilaku karyawan di luar tugas yang tercantum pada deskripsi pekerjaannya. Lima dimensi OCB adalah altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, dan civic virtue Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan unsur dari pada ilmu sikap, OCB adalah sikap yang tidak dilihat dan tidak diperhitungkan. OCB adalah perilaku yang pada dasarnya tidak diatur secara resmi (perilaku bebas) yang dapat meningkatkan produktivitas dari pegawai. Organisasi laba atau dalam hal ini adalah perusahaan yang berkecimpung dalam dunia bisnis perlu untuk selalu mengevaluasi diri untuk bagaimana bertahan dalam persaingan yang sangat kompetitif tersebut serta dituntut untuk selalu melakukan perubahan atau pembenahan untuk kelangsungan dan perkembangan organisasi yang lebih efektif dan efisien. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi seseorang yang menyenangkan atas hasil pencapaian karya, lingkungan kerja, maupun kehidupan kerja.

Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang tidak dipengaruhi oleh reward secara formal baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan meraih fungsi organisasi yang efektif dan efisien. Karakteristik perilaku OCB dapat ditandai dengan bantuan yang diberikan bukan merupakan bagian dari tugas, dilakukan secara spontan dan tidak diminta dan dengan membantu rekan kerja tidak akan menjadikan karyawan memperoleh reward. OCB ini merupakan perilaku yang dilakukan seorang karyawan dengan sukarela serta adanya rasa sebagai anggota organisasi yang merasa puas apabila dapat melakukan suatu yang lebih kepada organisasi sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberi hukuman, perilaku ini bukan sebagai akibat dari adanya sistem penghargaan yang diberikan perusahaan secara formal tetapi perilaku ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Oleh karenanya perusahaan harus mampu dan bisa mempertahankan kinerja perusahaan ataupun perusahaan secara keseluruhan dan dapat mengembangkan ataupun meningkatkan kinerja pada setiap pegawai, perilaku OCB adalah merupakan kinerja yang diharapkan mampu merubah fenomena yang terjadi di dunia kerja dengan mengedepankan saling memahami dan toleransi yang tinggi antar karyawan, OCB juga merupakan sebuah perilaku organisasi yang merefleksikan ciri karyawan yang koorporeatif dan bersungguh sungguh tetapi tidak secara langsung dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, OCB juga merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik. Perilaku OCB ini sangat menguntungkan bagi pegawai terlebih bagi Perusahaan karna sikap yang saling membantu. Garay (2006) menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seseorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau

pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberi hukuman. Sementara itu Waspodo dan Minadianti (2012) mengatakan bahwa OCB atau yang disebutnya sebagai extrarole behavior (ERB), adalah perilaku yang menguntungkan organisasi atau diarahkan untuk menguntungkan organisasi, dilakukan secara sukarela, dan melebihi ekspektasi peran yang ada. Artinya, OCB secara sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap perusahaannya. Perilaku tersebut dilakukannya, baik secara disadari maupun tidak disadari, diarahkan maupun tidak diarahkan, untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaannya.

Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh umum OCB terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cab Utama Makassar, mengetahui altruism terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cab Utama Makassar, mengetahui pengaruh conscientiousness terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cab Utama Makassar, mengetahui pengaruh sportmanship terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cab Utama Makassar, mengetahui pengaruh courtesy terhadap kinerja PT Bank Sulselbar Cab Utama Makassar dan mengetahui pengaruh civic virtue terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cab Utama Makassar.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT Bank Sulselbar yang berlokasi di Jl. DR. Ratulangi No.16, Mangkura, Kec. Ujung Pandang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari sampai Mei 2022. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara (Sugiyono 2018). Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan survei dan melakukan pengumpulan data sebanyak mungkin, dengan menggunakan beberapa metode dokumentasi, kuesioner dan wawancara. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

Analisis data menggunakan 2 metode yakni analisis deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, Sugiyono (2018). Selanjutnya analisis Regresi Linier Berganda, Sugiyono (2016) bahwa analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja Pegawai

a= Konstanta

b₁,b₂,b₃,b₄,b₅= Koefisien regresi

X₁= Altruism

X₂= Conscientiousness

X₃= Sportmanship

X₄= Courtesy

X₅= Civic Virtue

e= error

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan suatu responden untuk disajikan pada penelitian untuk dapat menggambarkan suatu kondisi serta keadaan responden yang dapat membagikan informasi lebih untuk menguasai hasil pada penelitian. Responden pada penelitian kali ini merupakan karyawan pada PT. Bank Sulseklbar Cab Utama Makassar yang dimana karyawan yang bekerja sebanyak 91 orang karyawan, dan kemudian riset ini jenis kelamin, dan usia. Jumlah responden laki-laki yaitu 47 orang ataupun 52% dan responden perempuan yaitu 44 orang ataupun 48%, sehingga dapat disimpulkan

bahwa rata-rata karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cab Utama Makassar didominasi oleh karyawan laki-laki. Jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sejumlah 65 orang ataupun 72%, umur 31-40 tahun sejumlah 19 orang ataupun 21% , dan 60 umur 41-50 tahun sejumlah 5 orang ataupun 5%, umur 50+ sejumlah 2 orang ataupun 2%. Sehingga pada penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cab Utama Makassar di dominasi oleh karyawan yang berusia 21-30 tahun. Jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir pada tingkat SMA/SMK berjumlah 25 orang atau 27%, sedangkan pada tingkat D3 berjumlah 19 orang atau 20%, dan pada tingkat S1 berjumlah 47 orang atau 53%. Jumlah responden sebagian besar memiliki masa kerja 1 – 5 tahun yaitu sebesar 69 orang atau 76%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar di dominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja selama 1-5 tahun.

Pembahasan

Sesuai dengan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS, ditemukan bahwa:

1. Pengaruh *Altruism* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa *Altruism* berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan (thitung) lebih besar dari nilai ttabel ($0,911 > 1,662$). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor *Altruism* memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh *Conscientiousness* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa *conscientiousness* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan (thitung) lebih besar dari nilai ttabel ($3,952 > 1,662$). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor *conscientiousness* memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh *Sportmanship* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa *Sportmanship* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan (thitung) lebih besar dari nilai ttabel ($2,822 > 1,662$). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor *Sportmanship* memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh *Courtesy* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa *Courtesy* berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan (thitung) lebih besar dari nilai ttabel ($0,070 > 1,662$). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor *Courtesy* memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

5. Pengaruh *Civic Virtue* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa *civic virtue* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan (thitung) lebih besar dari nilai ttabel ($3,380 > 1,662$). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor *civic virtue* memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

6. Pengaruh *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat variabel *Altruism* secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan (thitung) lebih besar dari nilai ttabel ($0,911 > 1,662$). Variabel *Conscientiousness* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan (thitung) lebih besar dari nilai ttabel ($3,952 > 1,662$). Variabel *Sportmanship* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan (thitung) lebih besar dari nilai ttabel ($2,822 > 1,662$). Variabel *Courtesy* secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan (thitung) lebih besar dari nilai ttabel ($0,070 > 1,662$). Variabel *Civic Virtue* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan (*t*hitung) lebih besar dari nilai *t*tabel ($3,380 > 1,662$). Variabel Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan *F*hitung = $(74,459) > F$ tabel (3,10). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Altruism (X1), Conscientiousness (X2), Sportmanship (X3), Courtesy (X4), Civic Virtue (X5) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, civic virtue* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cab Utama Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid 2020, Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), BDK Banjarmasin Kementerian Agama, dilihat 17 Februari 2022.
- Agung, Wasposito dan Lussy Midaniati. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia Vol.3, No.1, 2012.
- Ahdiyana, Marita. 2011. Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi. Journal of Applied Psychology, 8(2): 1-10.
- Alma, Buchari. (2014). Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung: CV Alfabeta.
- Bahri, S., Zaki, M. and Zulkarnain, F., 2018. Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Jurnal Manajemen, pp.200-208.
- Chen, Zhen Xiong and Francesco, Anne Marie. 2003. The relationship between the three components of commitment and employee performance in China, Journal of Vocational Behavior 62 (2003) 490–510
- Fadly, F., Ansori, M. and Aldhalia, D., 2021. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara. Jurnal Publisitas, 7(2), pp.80-86.
- Garay, Hannah Dara Vanzuela, 2006. Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi, SINERGI. Kajian Bisnis Dan Manajemen, Vol 8, No 1, hal. 33-42.
- Hamali, Arif Yusuf. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS, 2018.
- Herminawaty Abubakar, Seri Suriani, Hasanuddin Remmang, Thamrin Abduh, Arifuddin Mane, Muhlis Ruslan. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik. Pusaka Almada
- Indrayani Nur, Arifuddin Mane. 2021. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berita Kota Makassar. Jurnal Economic Bosowa Journal Edisi XXXVIII Januari S/D Matet 2021.
- Kotler dan Keller 2018. Manajemen Pemasaran, Jilid 1, Edisi ke – 13 di Alih Bahasakan Bob Sabran (2018), MM. Erlangga. Jakarta.
- Lestari, E.R. and Ghaby, N.K.F., 2018. Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri, 7(2), pp.116-123.
- Mathis, L. R. dan J. H. Jackson. 2010. Human Resource Management. 13th Edition. South-Western: Joseph Sabatino.
- McShane, S.L. & Von Glinow, M.A. (2003). Organizational behavior. New York: McGraw-Hill.