

Ikhtisar Skripsi
Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja
Karyawan PT Telkom Blimbing Malang
Oleh: Sri Annisa
NIM : 11510104

Ringkasan BAB I (PENDAHULUAN)

1.1 Latar Belakang

Bagi perusahaan, penilaian terhadap kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting. Menurut Mangkunegara (2005:67) mengatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pernyataan Timpe (1993) dalam Nufus (2011:7), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal (lingkungan, salah satunya membantu rekan-rekan yaitu *altruisme* (OCB)), dengan kata lain faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *organizational citizenship behavior*. OCB merupakan perilaku sosial yang positif yang dilakukan oleh karyawan dengan memberikan kontribusi pada organisasi dan lingkungan kerjanya yang melebihi tuntutan peran atau posisi dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chiang dan Hsieh (2012), menyatakan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan oleh Komalasari, Nasih dan Prasetyo (2009) yang menunjukkan bahwa OCB tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasional. Nufus (2011) yang melakukan penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

Dalam Islam perilaku *citizenship* (OCB) dikenal dengan perilaku amal shaleh dengan keikhlasan. Islam mengajarkan agar umatnya beramal shaleh dengan tanpa pamrih. Selain itu Agama Islam yang berdasarkan al-Qur'an dan al-Hadits sebagai tuntutan dan pegangan bagi kaum muslimin tidak hanya mempunyai fungsi untuk mengatur segi ibadah saja melainkan juga mengatur umat dalam memberikan tuntutan pada masalah yang berkenaan dengan kerja. Islam mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras.

PT Telkom Tbk adalah suatu Badan Umum Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa Telekomunikasi. PT Telkom menyediakan sarana dan jasa layanan

telekomunikasi dan informasi kepada masyarakat luas sampai ke pelosok daerah di seluruh Indonesia. PT Telkom memiliki 25,011 orang karyawan per tanggal 31 Desember 2013, yang terdiri dari 17,881 karyawan Telkom dan 7,130 karyawan di entitas anak. Jumlah ini menurun 2.6% dibandingkan dengan posisi per 31 Desember 2012 (<http://www.telkom.co.id/>).

Dari informasi diatas menunjukkan bahwa perusahaan meminimalisir karyawan dan menuntut profesionalisme SDM sehingga beban kerja karyawan semakin. Keadaan tersebut menuntut energi karyawan yang lebih besar. Hasil observasi yang telah peneliti lakukan secara tidak langsung karyawan PT Telkom Blimbing Malang telah menerapkan OCB dalam setiap pekerjaannya.

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan kontradiksi dan kenyataan penelitian diatas, maka diajukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Blimbing Malang".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti:

1. Apakah variabel OCB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Blimbing Malang secara simultan?
2. Apakah indikator dari OCB, yaitu *altruisme*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy* dan *civic virtue* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Blimbing Malang secara parsial?
3. Indikator manakah yang paling berpengaruh secara dominan terhadap kinerja?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

- Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh variabel OCB terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Blimbing Malang secara simultan.
2. Menganalisis pengaruh indikator dari OCB, yaitu *altruisme*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy* dan *civic virtue* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Blimbing Malang secara parsial.
3. Menganalisis indikator manakah yang paling berpengaruh secara dominan terhadap kinerja.

- Manfaat Penelitian

1. Memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Blimbing Malang.
2. Membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan pengaruhnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Blimbing Malang.
3. Dapat dijadikan salah satu referensi tambahan atau pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan pengaruhnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Blimbing Malang, dan guna sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

Ringkasan BAB II (KAJIAN PUSTAKA)

2.1 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

OCB merupakan perilaku sosial yang positif yang dilakukan oleh karyawan dengan memberikan kontribusi pada organisasi dan lingkungan kerjanya yang melebihi tuntutan peran atau posisi dalam bekerja. Perilaku ini dapat disebut sebagai perilaku *ekstra-role* atau *good citizen* yang merupakan makhluk sosial dengan mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi.

2.2 Dimensi OCB

Organ (1988) dalam Herminingsih (2012:128-129).berpendapat bahwa perilaku *citizenship* atau ekstra peran ini diimplementasikan dalam 5 bentuk perilaku, yaitu :

- a. *Altruism* (perilaku membantu orang lain).
- b. *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian atau kedisiplinan).
- c. *Sportsmanship* (perilaku yang sportif).
- d. *Courtesy* (menjaga hubungan baik).
- e. *Civic virtue* (kebijaksanaan warga).

2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB

Dalam Simanullang (2010:21-26), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB sebagai berikut:

1. Budaya dan iklim organisasi
2. Kepribadian dan suasana hati
3. Persepsi terhadap dukungan organisasional
4. Persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan
5. Masa kerja
6. Jenis Kelamin

2.4 Manfaat *Organization Citizenship Behavior*

Menurut Podsakoff et al. (2000:544-545), OCB dapat mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan:

1. OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja.
2. OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas manajerial.
3. OCB dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif.
4. OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan pemeliharaan karyawan.
5. OCB dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja.
6. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM-SDM handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang lebih menarik.
7. OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
8. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungan bisnisnya.

2.5 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan dan sesuai dengan standar kerja yang ada.

2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005:67-68) menjelaskan bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*)
- b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

2.7 Indikator Kinerja

Cara pengukuran kinerja menurut Dharma (2001:154) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik tidaknya).
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

2.8 OCB dalam Islam

OCB merupakan perilaku prososial yang dilakukan individu secara sukarela/ikhlas dengan saling membantu, tolong menolong atau gotong royong tanpa mengharapkan imbalan. Nurdiana (2012:145-147) menyatakan bahwa dimensi OCB dalam perspektif Islam adalah sebagai berikut :

- a. *Al-truisme* (Taawun). Seorang muslim agar selalu membantu saudaranya yang lain.
- b. Sportif. Sportif diartikan sebagai kemauan untuk mempertahankan sikap positif ketika sesuatu tidak sesuai, tidak sakit hati ketika orang lain tidak mengikuti sarannya, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi dan tidak menolak ide orang lain.
- c. *Courtesy* (persaudaraan). Seorang muslim hendaknya mencintai saudaranya seperti mencintai dirinya sendiri, sehingga selalu menghindari adanya permasalahan sesama teman.
- d. *Civic virtue*. Setiap muslim harus peduli orang lain dan juga mendatangi setiap undangan pertemuan ilmiah atau rapat.
- e. *Conscientiousnes* (mujahadah). Seorang muslim harus bersungguh-sungguh, jeli, teliti, hati-hati berlomba-lomba dalam kebaikan tanpa pamrih sedikitpun.

2.9 Kinerja dalam Perspektif Islam

Sin (2006:121) dalam Meldona (2009:353) mengemukakan bahwa kinerja merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan dan bawahan pada satu organisasi tertentu. Allah swt memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik).

2.10 Pengaruh OCB Terhadap Kinerja

Herminingsih (2012:126) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap kewargaorganisasian yang berkaitan dengan kinerja kontekstual dimana memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut Robbins dan Judge (2008:40), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

2.11 Hipotesis

➤ Hipotesis mayor

Ha₁= diduga OCB berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

➤ Hipotesis Minor

Ha_{1.1}= diduga *altruism* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha_{1.2}= diduga *conscientiousness* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha_{1.3}= diduga *sportsmanship* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha_{1.4}= diduga *civic virtue* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha_{1.5}= diduga *courtesy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ringkasan BAB III (METODE PENELITIAN)

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan karyawan pada PT Telkom Blimbing Malang yang beralamatkan di Jl. Ahmad Yani No 11 Blimbing Malang Jawa Timur.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, dan pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat statistik.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT Telkom Blimbing Malang. Jumlah populasi penelitian pada karyawan PT Telkom Blimbing Malang sebesar

171 orang, maka didapat sampel minimal sebesar 63,09 dan dapat dibulatkan dengan angka 63 responden.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dilakukan secara random atau bersifat sampel acak sederhana (*sampel random sampling*) dengan mengambil sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata.

3.5 Jenis Data

Data yang diperoleh dengan mengumpulkan data dari dua sumber data, yaitu :

- a. Data Primer
- b. Data Sekunder

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik atau cara, yakni sebagai berikut :

- a. Kuisisioner
- b. Dokumentasi
- c. Wawancara

3.7 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis data deskriptif dihasilkan data-data perhitungan OCB terhadap kinerja yang diolah dengan menggunakan *program Statistical Package For Social Science (SPSS) 16.0 for windows*.

3.9 Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas
2. Uji multokolineritas
3. Uji homoskedastisitas (*Non-heteroskedesitas*)
4. Uji auto-korelasi

3.10 Uji Hipotesis

1. Uji regresi secara simultan (Uji F)

2. Uji regresi secara parsial (Uji t)
3. Uji dominan

Ringkasan BAB IV (PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN)

4.1 PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk

PT Telkom Tbk adalah suatu Badan Umum Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa Telekomunikasi. PT Telkom menyediakan sarana dan jasa layanan telekomunikasi dan informasi kepada masyarakat luas sampai ke pelosok daerah di seluruh Indonesia.

4.2 Gambaran Umum Responden

Responden penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Telkom Blimbing Malang sejumlah 63 (enam puluh tiga) karyawan. Mayoritas respondennya laki-laki sejumlah 43 orang (68,3%), umur responden adalah antara umur 36-55 tahun sebesar 38 karyawan (60,3%), dengan tingkat pendidikan terakhir S1 sebesar 15 orang (23,8%), lama bekerja mayoritas karyawan telah bekerja >10 tahun sejumlah 27 karyawan (42,9%), dan status karyawan 58 orang (92,1%) karyawan tetap.

4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada masing-masing item dimensi OCB dan kinerja menunjukkan nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 atau 5% dan mempunyai nilai koefisien lebih besar dari 0,60, maka semua item pada variabel masing-masing dimensi OCB dan kinerja adalah valid dan reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

- Uji normalitas menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikan sebesar $0,982 > 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.
- Uji multikolinieritas menunjukkan bahwa model regresi linier berganda ini terbebas dari asumsi multikolinieritas.
- Uji homoskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel dapat dinyatakan homoskedastisitas/tidak mengandung heteroskedastisitas.
- Uji auto-korelasi menunjukkan bahwa asumsi regresi linier tersebut tidak terjadi auto-korelasi dan terpenuhi.

4.5 Analisa Regresi Linier Berganda

$$\text{Kinerja} = 27,323 - 0,402 + 0,523\text{conscientiousness} + 0,368\text{sportmanship} - 0,416\text{civic virtue} + 0,376\text{courtesy} + e$$

4.6 Uji Simultan (uji F)

Antara variabel *altruism* (X_1), variabel *conscientiousness* (X_2), variabel *sportmanship* (X_3), variabel *civic virtue* (X_4), variabel *courtesy* (X_5) H_0 ditolak dan H_1 diterima dan menunjukkan bahwa OCB secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

4.7 Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan tabel koefisien menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} pada variabel *Altruism* (X_1) H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel *Altruism* (X_1) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Nilai T_{hitung} pada variabel *conscientiousness* (X_2) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel *conscientiousness* (X_2) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Nilai T_{hitung} pada variabel *sportmanship* (X_3) H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel *sportmanship* (X_3) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Nilai T_{hitung} pada variabel *civic virtue* (X_4) H_0 diterima dan H_1 ditolak. Variabel *civic virtue* (X_4) secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y). Nilai T_{hitung} pada variabel *courtesy* (X_5) H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel *courtesy* (X_5) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

4.8 Uji dominan

Variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel *courtesy* (X_5) yaitu dengan kontribusi sebesar 16,72%. Sedangkan variabel yang paling sedikit memberikan kontribusi adalah variabel *civic virtue* (X_4) yaitu dengan kontribusi sebesar 0,04%.

Ringkasan BAB V (PENUTUP)

- Secara simultan

Pada pengamatan yang telah peneliti lakukan menunjukkan bahwa umumnya karyawan pada PT Telkom Malang telah memiliki perilaku keduanya, yaitu perilaku *extra role* dan *intra role*. Sebagai contohnya bahwa karyawan memiliki perilaku *extra role* adalah memiliki kesadaran diri untuk datang tepat waktu ke tempat kerja, saling sapa

menyapa pada rekan kerja tanpa melihat usia maupun jabatan, kepekaan terhadap lingkungan terutama pada rekan kerja maupun atasan yang sedang membutuhkan bantuan, dan lain-lain.

- Secara parsial

Pada bab iv menyatakan bahwa variabel *altruism* (X1), variabel *conscientiousness* (X2), variabel *sportmanship* (X3), dan variabel *courtesy* (X5) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Sedangkan variabel *civic virtue* (X4) secara signifikan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

- Dominan

Variabel bebas dari dimensi OCB, yaitu: *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *civic virtue*, dan *courtesy* yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan dengan memberikan kontribusi paling besar adalah variabel *courtesy*.