

## ABSTRAK

Sri Annisa, 2015, SKRIPSI. Judul: Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Blimbing Malang”.

Pembimbing : Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag.M.Si

Kata Kunci : OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), Dimensi-dimensi OCB, Kinerja

---

---

Beban kerja yang semakin bertambah, sedangkan perusahaan meminimalisir karyawan dan menuntun keprofesionalisme karyawan, sehingga menuntut energi karyawan yang lebih besar untuk menghadapi keadaan tersebut. Dengan adanya karyawan yang memiliki OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) akan sangat membantu kinerja karyawan secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang dipakai untuk mengukur OCB adalah dengan menggunakan lima dimensi yaitu (a) *altruisme* (perilaku membantu orang lain); (b) *conscientiousness* (perilaku yang melebihi prasyarat minimum); (c) *sportsmanship* (kemampuan untuk bertoleransi tanpa mengeluh); (d) *courtesy* (menjaga hubungan baik); (e) *civic virtue* (keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah variabel OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) mempengaruhi kinerja karyawan di PT Telkom Blimbing Malang.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan sampel acak sederhana (*sample random sampling*). Sampel yang digunakan untuk penelitian ini berjumlah 63 karyawan pada PT Telkom Blimbing Malang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Telkom Blimbing Malang. Dari semua dimensi OCB yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, dan *courtesy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan pada *civic virtue* tidak berpengaruh terhadap kinerja, akan tetapi pada semua dimensi menunjukkan bahwa dimensi yang paling dominan adalah *courtesy*.