

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda”

**Dian Irma Aprianti¹
Muhamad Bhaihaki²**

¹Lecturer at the Faculty of Economics, Management Department, UWGM Samarinda
me.aprianty@gmail.com

²Student at the Faculty of Economics, Management Department, UWGM Samarinda
muhamad_bhaihakki@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence Organizational Citizenship Behavior (OCB) has on the performance of PT case study employees. Bank Central Asia Samarinda Main Branch Office. The analysis tool used is simple linear regression. Based on the results of the regression analysis using a partial test (t test) shows that the Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable has a significant effect on the performance of employees of PT. Bank Central Asia Tbk KCU Samarinda.

This is evidenced by the value of t count is greater than the value of t table which is $2.821 > 2.026$ with a significance level of $0.008 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.185 means that the variation of the independent variable namely Organizational Citizenship Behavior (OCB) has an influence on employee performance by 18.5%, while the remaining 81.5% is influenced by other variables not carried out in this study, such as organizational climate, leadership, worker quality, initiative, motivation, and other variables.

Kata Kunci : Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda

Dian Irma Aprianti¹

Muhamad Bhaihaki²

¹Dosen Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, UWGM Samarinda

me.aprianty@gmail.com

²Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Program Studi, UWGM Samarinda

muhamad_bhaihakki@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan studi kasus PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil analisis regresi menggunakan uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk KCU Samarinda. Hal ini di buktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu $2,821 > 2,026$ dengan tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,185 artinya bahwa variasi dari variabel bebas yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 18.5%, sedangkan sisanya sebesar 81,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diakukan dalam penelitian ini, seperti iklim organisasi, kepemimpinan, kualitas pekerja, inisiatif, motivasi, serta variabel lainnya.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Proses manajemen sumber daya manusia yang baik dapat memunculkan karyawan yang berkualitas dalam menjalankan banyak kegiatan yang berhubungan dengan eksistensi suatu perusahaan. Perusahaan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan dengan memiliki karyawan-karyawan yang berkualitas.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi manajemen perusahaan karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik akan terwujud jika dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan memiliki OCB (*organizational citizenship behavior*) terhadap perusahaan. Penumbuhan *organizational citizenship behavior* (OCB) sangatlah penting untuk mendorong perkembangan perusahaan. Kinerja yang tinggi berasal dari OCB yang memberi ikatan kuat antara karyawan dengan perusahaan sehingga mampu menjalankan kewajiban dengan baik sesuai dengan peran dan jabatannya dip perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan terciptanya hal tersebut.

OCB berkaitan dengan manifestasi seorang karyawan sebagai makhluk sosial. OCB merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi. Perilaku ini biasanya diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada orang lain. Karyawan yang memiliki OCB akan mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik bagi kepentingan organisasi.

Perbankan memiliki tujuan yang tergantung pada peralatan yang baik, sarana yang lengkap tetapi juga lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan perbankan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perbankan akan tercapai. Kinerja karyawan dalam suatu perbankan dapat secara efektif dimanfaatkan guna menggerakkan karyawan supaya menggunakan keterampilannya dalam memaksimalkan kemampuan kerja.

Setiap perbankan mempunyai kriteria penilaian kinerja karyawan yang berbeda-beda, melalui penilaian ini dapat diketahui bagaimana tingkat kinerja karyawan dalam setiap unit. PT. Bank Central Asia Tbk (BCA) salah satu bank yang menilai kinerja karyawannya dengan indikator yang terdapat OCB dan

JURNAL EKONOMIKA

<https://journal.uwgm.ac.id/index.php/ekonomika/index>

2580-8117 E-ISSN, 2527-6379 P-ISSN

Desember 2017, VOL.2 No.2

juga beberapa indikator lain, indikator penilaian kinerja PT. BCA ditunjukkan dengan empat indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan PT. BCA, penilaian pertama terdiri dari empat indikator yaitu kepatuhan terhadap pimpinan, peraturan, dan tata tertib, *driving for excellence*, *customer excellence*, dan kerjasama. *Driving for excellence* lebih tertuju kepada kinerja masing-masing karyawan, dimanahal yang dinilai yaitu pencapaian target setiap karyawan, komitmen dalam meningkatkan target secara berkelanjutan, dan upaya untuk meningkatkan kinerja.

Indikator kedua *customer excellence*, dimana pada indikator ini penilaian terfokus pada bagaimana karyawan dalam melayani nasabah, kemudian indikator terakhir yaitu kerjasama antar karyawan dan pimpinan maupun sesama karyawan. Selain itu, penilaian kerjasama dalam PT. BCA juga diartikan sebagai keaktifan karyawan dalam belajar dari karyawan yang lain dan juga pimpinan.

Dari ke empat indikator tersebut akan diberi bobot dan dari bobot akan dijumlahkan sehingga dapat dilakukan penilaian dengan skala, skala penilaian dalam PT. BCA dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 1. Pembobotan Indikator Kinerja Karyawan PT. BCA KCU Samarinda

No	Fungsi Utama	Bobot (A)	Nilai (B)		Bobot Nilai (AxB)	
			2015	2016		
1	Kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib	25%	5	4	1,25	1
2	DrivingforExcellence Perilaku utama (ChallengeSelfon Performance) a. Memiliki tujuan/sasaran kerja yang melebihi target dari telah ditetapkan b. Menunjukkan komitmen untuk meningkatkan sasaran kerja secara berkelanjutan c. Menunjukkan upaya untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik dari sebelumnya	25%	4	3	1	0,75
3	CustomerExcellence Perilaku utama level 4 (Addressesunderlyingcustomerneeds): a. Menunjukkan upaya untuk mencari informasi tentang kebutuhan pelanggan (internal maupun eksternal) b. Menunjukkan pemahaman atas bisnis/aktifitas yang dilakukan oleh pelanggan (internal maupun eksternal) c. Meunjukkan upaya untuk memenuhi kebutuhan pelanggan (internal maupun eksternal) dengan menawarkan produk dan	25%	5	5	1,25	1,25

JURNAL EKONOMIKA

<https://journal.uwgm.ac.id/index.php/ekonomika/index>

2580-8117 E-ISSN, 2527-6379 P-ISSN

Desember 2017, VOL.2 No.2

	jasa yang ada					
4	Teamwork Perilaku utama Level 3 (Solicitinputs): a. Menunjukkan perilaku positif terhadap kelompok dengan menghargai masukan dan keahlian orang lain b. Menunjukkan keinginan untuk belajar dari orang lain, termasuk dari bawahan dan rekan kerja c. Secara aktif berbagi ilmu pengetahuan yang dimilikinya kepada anggota kelompok	25%	4	4	1	1
Total Nilai					4,50	4

Tabel 2. Skala Penilaian Kinerja Karyawan PT. BCA

Skala Nilai :	
5	Menunjukkan seluruh perilaku utama melebihi standard yang diharapkan secara signifikan
4	Menunjukkan seluruh perilaku utama melebihi standard yang diharapkan
3	Menunjukkan seluruh perilaku utama sesuai standard yang diharapkan
2	Menunjukkan perilaku utama tetapi tidak mencapai standard yang diharapkan
1	Tidak menunjukkan seluruh perilaku utama dari yang diharapkan

Sumber: PT. BCA 2018

Tabel di atas menunjukkan skala penilaian yang didapat dari hasil pembobotan indikator kinerja karyawan PT. BCA, jumlah bobot tertinggi sebesar lima, yang artinya kinerja karyawan secara signifikan melebihi standar atau target yang ditetapkan perusahaan. Skala empat artinya kinerja melebihi standar, skala tiga artinya kinerja karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Skala dua artinya kinerja tidak mencapai standar perusahaan dan skala satu artinya kinerja sangat jauh dibawah standar perusahaan. Capaian kinerja karyawan PT. BCA dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya adalah; bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk KCU Samarinda ?

Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak meluas maka dalam penelitian ini terdapat batasan masalah yaitu;

- 1) Penelitian dilakukan pada PT. BCA Kantor Cabang Utama (KCU) Samarinda pada tahun 2018
- 2) Penelitian hanya dilakukan pada PT. BCA Kantor Cabang Utama (KCU) Samarinda, yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman, Samarinda.
- 3) Fokus penelitian hanya pada variabel OCB dan kinerja karyawan Unit Layan dan *Back Office* PT. BCA Kantor Cabang Utama (KCU) Samarinda

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan PT. BCA KCU Samarinda. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagi PT. BCA Tbk
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja sehingga hasil kerja yang maksimal dapat tercapai melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- 2) Bagi peneliti selanjutnya
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

METODOLOGI PENELITIAN**Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian *survey*, di mana peneliti melakukan observasi ke PT. BankCentralAsia KCU Samarinda dan mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan, kemudian menganalisis dan menyimpulkan data tersebut. Menurut Singarimbun, penelitian *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengukuran yang pokok.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas yakni : *organizational citizenship behavior* (X) sedangkan yang menjadi variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y).

- 1) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan

tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar mendapatkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Adapun indikator pada variabel kinerja yaitu :

- a. Kualitas; diukur persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
- c. Ketepatan Waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian; merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- f. Komitmen Kerja; merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator penilaian kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia KCU Samarinda di dasarkan pada tabel di bawah ini

Tabel 3. Indikator Penilaian Kinerja Karyawan PT. BCA KCU Samarinda

No.	Fungsi Utama
1	Kepatuhan terhadap pimpinan, peraturan dan tata tertib
2	<p><i>DrivingforExcellence</i> Perilaku utama (<i>ChallengeSelfon Performance</i>) :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Memiliki tujuan/sasaran kerja yang melebihi target dari telah ditetapkan b. Menunjukkan komitmen untuk meningkatkan sasaran kerja secara berkelanjutan c. Menunjukkan upaya untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik dari sebelumnya
3	<p><i>CustomerExcellence</i> Perilaku utama (<i>Addressesunderlyingcustomerneeds</i>):</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Menunjukkan upaya untuk mencari informasi tentang kebutuhan pelanggan

	<p>(internal maupun eksternal)</p> <p>b. Menunjukkan pemahaman atas bisnis/aktifitas yang dilakukan oleh pelanggan (internal maupun eksternal)</p> <p>c. Menunjukkan upaya untuk memenuhi kebutuhan pelanggan (internal maupun eksternal) dengan menawarkan produk dan jasa yang ada</p>
4	<p><i>Teamwork</i></p> <p>Perilaku utama (<i>Solicitinputs</i>):</p> <p>a. Menunjukkan perilaku positif terhadap kelompok dengan menghargai masukan dan keahlian orang lain</p> <p>b. Menunjukkan keinginan untuk belajar dari orang lain, termasuk dari bawahan dan rekan kerja</p> <p>c. Secara aktif berbagi ilmu pengetahuan yang dimilikinya kepada anggota kelompok</p>

Sumber: PT. BCA 2018

2) *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas, sikap menolong, patuh terhadap aturan, sikap sportif dan positif karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal. Terdapat tiga kategori utama dalam OCB, yaitu:

- a) *Altruisme* (sikap menolong). Sikap ini ditunjukkan dengan menolong orang lain yang dalam hal ini adalah rekan kerja. *Altruism* merupakan perilaku membantu atau menolong orang lain serta menggantikan tugas orang lain. Item dalam penelitian yang digunakan terkait dengan *altruism* yaitu: kesediaan karyawan untuk menggantikan tugas karyawan lain. Kesediaan karyawan untuk membantu karyawan lain yang kesulitan.
- b) *Conscientiousness* (patuh terhadap aturan). Perilaku yang ditunjukkan karyawan dengan memenuhi persyaratan yang diajukan oleh organisasi. Item dalam penelitian yang digunakan terkait dengan *conscientiousness* yaitu: Kepatuhan karyawan terhadap semua peraturan di PT. BCA. Sikap tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
- c) *Sportmanship* (sikap sportif dan positif). Kesediaan karyawan dalam memberikan toleransi kepada karyawan lain yang mengeluh. Perilaku ini ditunjukkan dengan sikap sportif dan positif dalam melaksanakan tugas. Item dalam penelitian yang digunakan terkait dengan *sportmanship* yaitu: karyawan tidak pernah mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan. Kepercayaan karyawan terhadap pimpinan PT. Bank Central Asia

Teknik Pengumpulan Data

Pilihan terhadap jawaban untuk tanggapan responden terhadap kompensasi ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Kriteria Skala Pengukuran Jawaban

KODE	KETERANGAN	SKOR
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Ragu – Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013)

Metode Analisis**Uji Validitas**

Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah sebagai berikut dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total. Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan itu valid atau tidak adalah sebagai berikut :

- Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak H_1 diterima

Uji Reliabilitas

Untuk mengukur kehandalan setiap instrumen pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut :

Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka data yang digunakan adalah reliabel.

Jika r hitung $\leq r$ tabel, maka data yang digunakan tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan analisis regresi linier sederhana dengan persamaan yaitu :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

c = OCB

e = Standart Error

Uji Hipotesis (Uji t)

Analisa uji t dilakukan untuk menguji apakah semua variabel bebas secara individu dapat memberikan pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang memiliki nilai t hitung terbesar merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat. Pada Uji t mempunyai kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak H_0 diterima, yang berarti terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pembahasan

Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan perhitungan regresi linier sederhana antara OCB (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan dibantu program SPSS dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Sederhana

Mode		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,673	3,135		4,999	,000
	X	,362	,128	,430	2,821	,008

a Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 15,673 + 0,362X$$

- Konstanta (a) sebesar 15,673 dapat diartikan bahwa jika variabel OCB (X), dianggap tetap atau tidak berubah (konstan) maka kinerja karyawan Bank BCA adalah sebesar 15,673
- Nilai koefisien regresi variabel OCB sebesar 0,362 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika OCB semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari besarnya nilai R square.

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,430(a)	,185	,162	2,62977

- a. Predictors: (Constant), OCB
 b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square yaitu sebesar 0,185 yang artinya bahwa variasi dari variabel bebas yaitu OCB mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 18.5%, sedangkan sisanya sebesar 81,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara OCB (X) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Perumusan hipotesis

Ho : $\beta < 0$: tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara OCB (X) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial

Ha : $\beta > 0$: ada pengaruh yang positif dan signifikan antara OCB (X) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial

Tabel 7. Pengujian Secara Parsial (uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,673	3,135		4,999	,000
	X	,362	,128	,430	2,821	,008

a. Dependent Variable: Y

- X menunjukkan hasil t_{hitung} variabel OCB yang lebih besar dari t tabel $,2,821 > 2,026$. Nilai signifikansi t kurang dari 0.05 yaitu 0,008

Pembahasan Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah melakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk sampel 37, nilai r tabel = 0.3160. Pengambilan keputusan uji validitas :

Bila nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pertanyaan valid

Bila nilai r hitung $<$ r tabel, maka item pertanyaan tidak valid

Seluruh pertanyaan yang di berikan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.3160), sehingga dapat di simpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel adalah valid.

Pembahasan Hasil Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah 0,780. Nilai Cronbach Alpha ini lebih besar dari 0,60 yang menunjukkan hasil uji reabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Pembahasan Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,185 atau 18,5%, Hal ini menunjukkan bahwa variabel *independent* yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam menjelaskan variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan sebesar 18,5%, sedangkan sisanya sebesar 81,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diakukan dalam penelitian ini, seperti iklim organisasi, kepemimpinan, kualitas pekerja, inisiatif, motivasi serta variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model estimasi.

Pembahasan Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil estimasi yang di peroleh, OCB memiliki nilai t-hitung sebesar 2,821 dengan nilai probabilitas sebesar 0,008 dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikasi) sebesar 5% diperoleh t_{tabel} sebesar 2,026. Hal ini menunjukkan nilai t-hitung $2,821 > t_{\text{tabel}} 2,026$ dan nilai probabilitas $0,008 < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima yang dapat diartikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Tbk KC Samarinda, sehingga hipotesis yang menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil analisis regresi menggunakan uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk KCU Samarinda. Hal ini di buktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu $2,821 > 2,026$ dengan tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$.
- 2) Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,185 artinya bahwa variasi dari variabel bebas yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 18,5%, sedangkan sisanya sebesar 81,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diakukan dalam penelitian ini, seperti iklim organisasi, kepemimpinan, kualitas pekerja, inisiatif, motivasi, serta variabel lainnya.

Saran

- 1) Bagi perusahaan diharapkan agar mempertahankan serta meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam masing-masing karyawan yang sudah ada pada indikator saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kepercayaan karyawan pada pimpinan.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel lainnya ataupun mengkombinasikan variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini, agar dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti lebih lanjut terkait kuisioner yang memiliki indikator nilai terendah, seperti beberapa karyawan tidak mampu menggunakan atau memanfaatkan teknologi dalam menyelesaikan masalah, karyawan tidak selalu percaya pada pimpinan bank dan indikator nilai terendah dari kinerja karyawan dan OCB lainnya, agar dapat mengembangkan penelitian sebelumnya dan memperoleh hasil yang lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Shimp Terence, 2004, *Periklanan & Promosi : Aspek Tambahan Komunikasi Pemasaran Terpadu*, Edisi kelima, Erlangga, Jakarta.
- Assauri Sofjan, 2004, *Manajemen Pemasaran*, Edisi pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kotler Philip, 2012, *Manajemen Pemasaran*, Edisi milenium, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- M.N. Nasution, 2005, *Manajemen Mutu Terpadu*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Prawirosentono Suyadi, 2004, *Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu Total Quality Manajemen Abad 21 Studi kasus dan analisis*, edisi pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ruslan Rosady, 2003, *Metode Penelitian : Public Relations & Komunikasi*, Edisi pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sutisna, 2010, *Perilaku Konsumen & Komunikasi Pemasaran*, Edisi pertama, PT. Remaja Rosdakarya.
- Swastha Basu, Irawan, 2015, *Manajemen Pemasaran Modern*, Edisi kedua, Liberty Offset, Yogyakarta.
- Tjiptono Fandy, Anastasia Diana, 2001, *Total Quality Manajemen*, Edisi rev