

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERKAH GIAT JAYA KOTA MALANG

Selly Wulan Aprilita.

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas PGRI Kanjuruhan, Malang)

e-mail: sellywapp@gmail.com

Endi Sarwoko.

Kristina Sedyastuti.

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas PGRI Kanjuruhan, Malang)

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai motivasi kerja dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Giat Jaya Kota Malang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif pada instrumen yang dinyatakan valid sehingga layak digunakan. Responden yang diteliti berjumlah 83 karyawan dengan total pertanyaan sebanyak 30 pertanyaan. Peneliti menggunakan data primer dan mengolah data tanggapan responden menggunakan SPSS. Analisis regresi linier berganda merupakan teknik yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan organizational citizenship behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Giat Jaya Kota Malang, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Giat Jaya Kota Malang, organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Giat Jaya Kota Malang. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan faktor lain di luar faktor yang sudah diteliti, seperti reward and punishment, budaya organisasi.

Kata kunci – Motivasi Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari manajemen organisasi. Mengendalikan tenaga kerja dalam pekerjaan dengan baik merupakan tugas dari manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) ialah faktor penting di organisasi maupun perusahaan. Perkembangan sumber daya manusia cukup dibutuhkan pada saat ini, guna mendukung percepatan pemulihan ekonomi yang sempat terpuruk akibat pandemic COVID 19, sehingga bisa mendorong pertumbuhan perekonomian.

Kinerja ialah hasil pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas. Pencapaian kinerja memiliki peran dalam menghasilkan barang maupun jasa yang berkualitas, diperlukan kemampuan dasar dan khusus yang wajib dimiliki oleh pelaku produksi. Sebagai organisasi yang melakukan aktivitas produksi, Pentingnya membentuk yang berkualitas, memiliki dampak terhadap kinerja perusahaan. Pemahaman tentang kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai pada organisasi hal tersebut untuk mengetahui kualitas SDM.

Aspek yang cukup berpengaruh terhadap kinerja yaitu bagaimana menanamkan dan pemberian motivasi terhadap karyawan, karena untuk dapat mengembangkan dan memberdayakan sumber

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERKAH GIAT
JAYA KOTA MALANG**

daya manusia diperlukan motivasi kerja yang baik. Menurut (As'ad, 2002) dengan adanya motivasi akan memberikan dorongan yang kuat untuk mengarahkan kemampuan, keahlian, dan ketrampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja ialah mengenai organizational citizenship behavior (OCB), karena secara tidak langsung organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan yang menunjukkan kinerja yang melebihi tugas pokok dan fungsi yang diberikan.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Berkah Giat Jaya Kota Malang, dimana kinerja karyawan menjadi salah satu faktor pendukung, untuk bekerja dengan baik dalam memberikan pelayanan secara maksimal terhadap pengguna. Seorang karyawan patut mempunyai keahlian yang ditunjukkan melalui perilaku integritas tinggi, sikap disiplin serta patuh terhadap tanggungjawabnya dalam melaksanakan tugas. Hasil kinerja karyawan yang maksimal sehingga memicu motivasi dalam diri karyawan untuk memberikan seluruh keahlian yang dimilikinya.

Tujuan peneliti dalam penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Giat Jaya Kota Malang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja merupakan hasil kerja yang sesuai dengan tanggungjawab serta wewenang yang dicapai oleh seorang pegawai atau sekelompok agar mencapai tujuan organisasi atau instansi. (Sutrisno, 2010). Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menggerakkan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut (Dessler, 2016) Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang memiliki arti "mempromosikan atau memotivasi" dengan memberikan motivasi, instansi memiliki tujuan yang sama antara lain semangat kerja, menciptakan suasana agar hubungan bekerja dengan baik, meningkatkan kinerja pegawai, loyalitas dalam bekerja, dan meningkatkan akuntabilitas karyawan terhadap tugas.. Perilaku OCB melukiskan "nilai tambah karyawan" yang merupakan satu bentuk perilaku prososial, perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERKAH GIAT
JAYA KOTA MALANG
TINJAUAN EMPIRIS**

Peneliti mengacu pada beberapa penelitian terdahulu dan menjadikannya sebagai acuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau hubungan antara satu variabel. Dasar yang berupa teori-teori dan temuan berdasarkan hasil dari berbagai penelitian terdahulu tersebut, dijadikan sebagai data pendukung. Berikut ini adalah analisis hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang dipilih oleh Peneliti, yakni:

1. Penelitian oleh Fajaruddin dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang” menunjukkan hasil penelitian bahwa secara simultan motivasi, komitmen organisasi, dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan, sedangkan komitmen organisasi dan komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan.
2. Penelitian oleh Lukito (2020) dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo” menunjukkan hasil penelitian OCB tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, OCB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara OCB terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian oleh Bustomi dkk (2020) dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung)” menunjukkan hasil penelitian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

1. Hubungan Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dan *Organizational Citizenship behavior* ialah hal yang bisa mengarahkan seseorang agar menghasilkan perilaku dan kinerja yang positif. Budaya kerja positif yang tertanam dengan baik akan menciptakan nilai-nilai dan perilaku yang mengarah pada kesejahteraan dan peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, secara tidak langsung motivasi karyawan terhadap perusahaan akan semakin kuat. Seseorang dengan motivasi tinggi akan memiliki loyalitas yang besar terhadap perusahaan, sehingga akan memberi dampak positif terhadap kinerja mereka. Sehingga diharapkan akan menumbuhkan perilaku saling menolong antar rekan kerja.

2. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja yang rendah tidak mungkin mencapai hasil yang baik, apabila tidak ada motivasi, karena motivasi sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan harus mempunyai semangat tinggi untuk mengembangkan potensi diri agar bisa

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERKAH GIAT JAYA KOTA MALANG

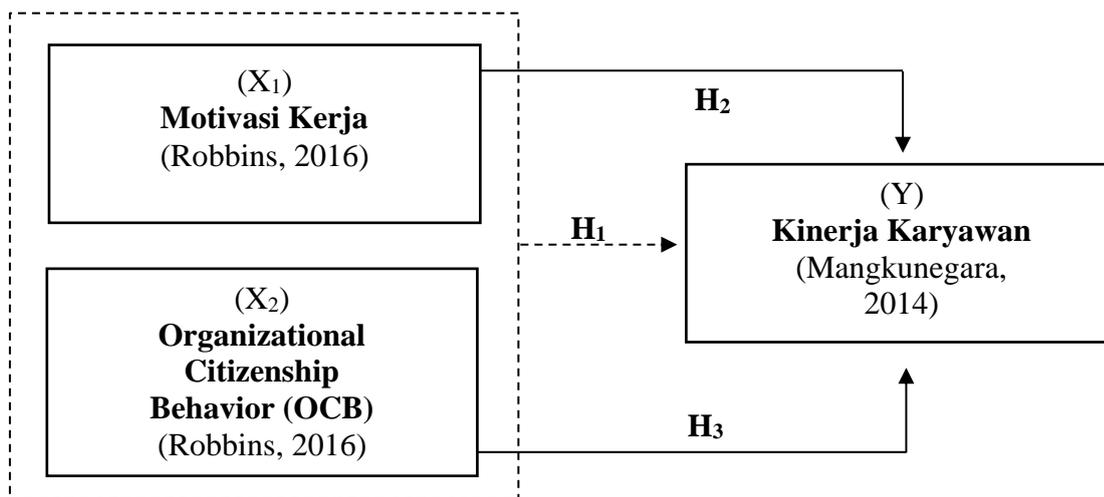
berkinerja baik.

3. Hubungan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu melibatkan perilaku menolong rekan kerja, sebagai voluntir beban kerja ekstra, mentaati aturan organisasi. Dengan tumbuhnya aktifitas *ekstra-role* pada karyawan di sebuah perusahaan akan menciptakan budaya kerja yang positif dan menghasilkan perilaku yang bisa mengarah terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KERANGKA KONSEP

Kerangka konseptual ini setidaknya mengacu pada hubungan antar variabel seperti yang telah diuraikan sebelumnya, yakni pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat. Variabel bebas yang digunakan adalah motivasi kerja dan organizational citizenship behavior. Sedangkan variabel terikat yang dipengaruhi adalah kinerja karyawan.



Keterangan \longrightarrow : Pengaruh secara Parsial
 \dashrightarrow : Pengaruh secara Simultan

*PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERKAH GIAT
JAYA KOTA MALANG*

METODE

Metode yang digunakan peneliti yaitu penelitian deskriptif yang berupa cara dalam meneliti individu, objek, kondisi maupun peristiwa dengan tujuan menggambarkan secara terstruktur dan akurat sesuai fakta penelitian. Jenis penelitian ini ialah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif Pengumpulan data dilaksanakan dengan membuat daftar pertanyaan dan diajukan kepada responden untuk memperoleh data motivasi kerja (X_1), organizational citizenship behavior (X_2) dan kinerja karyawan (Y).

Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Berkah Giat Jaya Kota Malang dengan populasi dan sampel sebanyak 83 karyawan. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel total atau sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Berkah Giat Jaya Kota Malang.

SUMBER DATA

Terdapat dua macam sumber data yang diperoleh yaitu sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan. Sedangkan sumber data sekunder diperoleh melalui bagian HRD berupa data laporan maupun arsip perusahaan. Pada data sekunder peneliti hanya mengumpulkan data yang berhubungan dengan variabel yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu motivasi kerja, organizational citizenship behavior, dan kinerja.

TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode statistik yang bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. Alat analisis yang dipergunakan ialah regresi linier berganda, uji t serta uji-F

PEMBAHASAN

Hasil penelitian dari motivasi kerja dan organizational citizenship behavior adalah keduanya berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dibentuk oleh beberapa indikator yaitu kuantitas, kualitas, Kerjasama, dan tanggungjawab menghasilkan Jawaban responden pada kinerja karyawan yang paling dominan terdapat pada indikator kuantitas kerja dengan kecepatan kerja dalam menyelesaikan tugas pekerjaan hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kinerja.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERKAH GIAT
JAYA KOTA MALANG**

Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dibentuk oleh indikator kebutuhan dalam mencapai kesuksesan, kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja, dan kebutuhan untuk berafiliasi. Menunjukkan hasil yang berpengaruh pada kebutuhan untuk berafiliasi dengan bekerjasama dengan rekan kerja. Artinya motivasi karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan motivasi kerja maka perlu ditingkatkan lagi mengenai kebutuhan dalam mencapai kesuksesan dengan bangga terhadap pekerjaan. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah didukung dalam penelitian oleh, (Ardhani & Ratnasari, 2019; Chusnah & Khoridah, 2021; Hakim et al., 2021) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, organizational citizenship behavior yang dibentuk oleh indikator *altruism*, *conscientiousness*, *courtesy*, *sportmanship* dan *civic virtue*. Hasil dominan ada pada indikator *altruism* dengan bersedia menolong rekan kerja dalam tugas pekerjaan. Artinya, karyawan di PT. Berkah Giat Jaya Kota Malang memiliki rasa *altruism* dengan bersedia menolong rekan kerja dalam tugas pekerjaan. Apabila pekerjaan diselesaikan secara bersama-sama akan dapat menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak. Untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) maka perlu ditingkatkan dalam *courtesy*. Dengan menjaga hubungan sesama rekan, maka menjalankan pekerjaan akan lebih mudah dan nyaman. Dengan tumbuhnya perilaku-perilaku *ekstra-role* pada karyawan di sebuah perusahaan akan menciptakan budaya kerja yang positif dan menghasilkan nilai-nilai dan perilaku yang mengarah terhadap peningkatan kinerja. Hubungan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan dalam penelitian dari (Dewi, 2019; Lukito, 2020; Suzana, 2017; Widyaningrum & Rachman, 2019) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

*PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERKAH GIAT
JAYA KOTA MALANG*

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa motivasi kerja dan organizational citizenship behavior berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas, kualitas, Kerjasama, dan tanggungjawab, menghasilkan Jawaban responden pada kinerja karyawan paling dominan terdapat pada indikator kuantitas kerja dengan kecepatan kerja.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja yang dibentuk oleh indikator kebutuhan dalam kesuksesan, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan berafiliasi. Menghasilkan yang dominan ada pada indikator kebutuhan untuk berafiliasi dengan bekerjasama dengan rekan kerja.
3. Organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, organizational citizenship behavior (OCB) yang dibentuk oleh indikator *altruism*, *conscientiousness*, *courtesy*, *sportmanship* dan *civic virtue*, menghasilkan yang dominan ada pada indikator *altruism* dengan bersedia menolong rekan kerja dalam tugas pekerjaan.

*PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERKAH GIAT
JAYA KOTA MALANG*

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, R., & Reschke, W. (1997). Employee value added: Measuring discretionary effort and its value to the organization. *Center for Organization Effectiveness*, 833–3332.
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372–385.
- As'ad, H. (2002). *Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: edisi keempat*. Liberty.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization. *Academy of Management Journal*, 7(4), 502 – 522.
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung). *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.15575/tadbir>
- Chusnah, C., & Khoridah, L. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Total Quality Control (TQC) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sansyu Precision Indonesia). *Kinerja*, 4(1), 41–52.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: edisi kesepuluh*. Penerbit Indeks.
- Dewi, N. M. (2019). Analisis Pelatihan, OCB (Organizational Citizenship Behavior), Remunerasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan. *Equilibria*, 6(1), 1–9.
- Fajaruddin, M., Nu Graha, A., & Wilujeng, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 10(2), 38–43. Diambil dari <http://ejournal.unikama.ac.id>
- Hakim, A. L., Faizah, E. N., & Nujulah, F. (2021). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2), 34–42.
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2).
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi: edisi 16*. Salemba Empat.
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon). *JURNAL LOGIKA*, 1, 1978–2560. <http://jurnal.unswagati.ac.id>

*PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERKAH GIAT
JAYA KOTA MALANG*

Widyaningrum, M. E., & Rachman, M. M. (2019). The Influence of The Work Environment, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance and Motivation as Intervening (Studies In The Matahari Departement Store Tbk). Tunjungan Plaza in Surabaya. *European Journal of Business and Management*, 11(35), 60–68.