

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
JASARAHARJA PUTERA DI JAKARTA SELATAN**

Prof. Dr. Syarifudin Tippe, M.Si, Universitas Negeri Jakarta

E-mail: stippe035@gmail.com

Munawaroh, S.E., M.Si, Universitas Negeri Jakarta

E-mail: moena10@unj.ac.id

Ummul Chairat Rais, Universitas Negeri Jakarta

E-mail: ummullemlule@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *Organizational citizenship behavior (OCB)* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jasaraharja Putera di Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Populasi terjangkau pada penelitian ini berjumlah 129 karyawan dan sampel sebanyak 95 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik *propotional random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu: (1) uji persyaratan analisis yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. (2) Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. (3) Uji regresi linear berganda (4) Uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t. (5) analisis koefisien determinasi (R^2). Pada perhitungan regresi linear berganda terdapat hasil persamaan regresi $\hat{Y} = 15,317 + 0,564 X_1 + 0,459 X_2$. Hal tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara *Organizational citizenship behavior (OCB)* (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, *Organizational citizenship behavior (OCB)*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of *Organizational citizenship behavior (OCB)* (X_1) and Work Discipline (X_2) on Employee Performance (Y) at PT Jasaraharja Putera, Jakarta Selatan. The research method used is a survey method. The affordable population in this study amounted to 129 employees and a sample of 95 employees. The sampling technique used is proportional random sampling technique. The data analysis techniques used were: (1) analysis requirements test consisting of a normality test and a linearity test. (2) The classical assumption test consisting of multicollinearity test and heteroscedasticity test. (3) Multiple linear regression test (4) Hypothesis testing consisting of the F test and t test. (5) analysis of the coefficient of determination (R^2). In the multiple linear regression calculation, there is the result of the regression equation $\hat{Y} = 15,317 + 0,564 X_1 + 0,459 X_2$. This means that there is a positive influence of *Organizational citizenship behavior (OCB)* (X_1) and Work Discipline (X_2) on Employee Performance (Y).

Keywords: Employee Performance, *Organizational citizenship behavior (OCB)*, Work Discipline.

PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia agar mampu menciptakan keseimbangan antara tujuan, sasaran dan kegiatan-kegiatan dari berbagai pihak. Tanpa adanya tenaga kerja karyawan maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai (Liputan6, 2019). Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting didalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Berbagai upaya dilakukan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan perusahaan yang karyawannya dapat menerima dan mematuhi peraturan serta berperilaku sesuai dengan nilai-nilai perusahaan agar kinerja karyawan dapat memberikan hasil yang optimal.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan bagi setiap perusahaan, tak terkecuali pada perusahaan yang bergerak di bidang asuransi umum. Perusahaan yang bergerak dalam bidang asuransi umum merupakan perusahaan yang berkaitan dengan banyak orang, memberikan perlindungan terhadap kerugian ekonomi yang terjadi karena kerusakan atau kehilangan asset. Sebab itu, sangat bertumpu pada kinerja karyawannya.

Peningkatan kinerja karyawan juga perlu dilakukan oleh salah satu perusahaan asuransi umum BUMN terkemuka di Indonesia yaitu PT Jasaraharja Putera di Jakarta Selatan. Asuransi umum adalah asuransi yang memberikan perlindungan terhadap kerugian ekonomi yang terjadi karena kerusakan atau kehilangan asset. PT Jasaraharja Putera memiliki visi menjadi perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia dan misi menyediakan produk tepat guna dengan pelayanan prima. Seiring dengan visi dan misi PT Jasaraharja Putera maka

diperlukan peningkatan kinerja karyawan untuk dapat mencapai visi tersebut.

Keterlibatan kerja dari seluruh karyawan sangat penting dalam pencapaian visi dan misi PT Jasaraharja Putera. Keberhasilan PT Jasaraharja Putera sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Pentingnya kinerja karyawan ini dirasakan oleh PT Jasaraharja Putera. Hal ini dikarenakan PT Jasaraharja Putera mengalami penurunan kinerja karyawan sehingga berdampak pada kinerja perusahaan yang menurun. Dapat dilihat dari tabel berikut:

Data Penilaian Kinerja Karyawan
PT Jasaraharja Putera, Jakarta Selatan

Nilai Presentasi	Keterangan	Oktober 2019		November 2019		Desember 2019	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
50-55	Buruk Sekali	-	-	-	-	-	-
60-65	Buruk	-	-	-	-	-	-
65-70	Kurang	4	3,1%	5	3,9%	9	6,9%
70-75	Cukup	67	51,9%	69	53,4%	71	55,1%
75-80	Baik	35	27,1%	36	27,9%	35	27,1%
80-85	Sangat Baik	23	17,8%	19	14,7%	14	10,9%
Jumlah		129	100%	129	100%	129	100%

Dari tabel di atas jelas terlihat bahwa persentase kehadiran PT Jasaraharja Putera mengalami penurunan yang cukup signifikan, hal ini mencerminkan bahwa disiplin kerja masih kurang diperhatikan oleh karyawan PT Jasaraharja Putera.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan kepala seksi pengembangan divisi SDM menyatakan bahwa PT Jasaraharja Putera merupakan perusahaan asuransi yang berkaitan dengan orang banyak, maka dalam hal ini faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun seperti, rendahnya *organizational citizenship behavior (OCB)*, rendahnya komitmen organisasi, rendahnya kompetensi, rendahnya kepemimpinan serta rendahnya disiplin kerja.

Faktor pertama yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan PT Jasaraharja Putera adalah *Organizational citizenship behavior (OCB)*. Rendahnya *OCB* seperti ditemukan karyawan-karyawan yang kerap berkeluh kesah, kurang memiliki semangat dan kurang peduli terhadap lingkungan kerja.

Kinerja yang tinggi berasal dari *OCB* dikarenakan memberi ikatan kuat antara karyawan dengan perusahaan sehingga mampu menjalankan kewajiban yang baik sesuai dengan peran dan jabatan diperusahaan. Perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan terciptanya hal tersebut. Diharapkan dengan adanya perilaku *OCB* pada PT Jasaraharja Putera, karyawan akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal.

Faktor kedua yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera adalah kompetensi. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT Jasaraharja Putera yang rendah akan menyulitkan karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara baik. Kompetensi pada individu karyawan perlu ditingkatkan baik dalam pengembangan kerja, kecakapan kerja, kecepatan dalam pelayanan dan keuletan bekerja.

Faktor ketiga yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang rendah akan menghambat upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk meyakinkan karyawan agar tetap bekerja sama dengan perusahaan dalam melaksanakan tugas secara optimal. Komitmen diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan tetap bekerja dan menghasilkan kinerja yang lebih baik sesuai dengan harapan dari perusahaan.

Faktor keempat yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera adalah kepemimpinan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat melalui seorang pemimpin yang memberikan contoh yang baik kepada para karyawan dan memperhatikan karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinnya.

Faktor terakhir yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan PT Jasaraharja Putera adalah disiplin kerja. Saat ini, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kemerosotan kinerja bisa disebabkan oleh tenaga kerja yang kurang disiplin dalam melaksanakan semua pekerjaannya.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan kepala seksi pengembangan divisi SDM memang benar terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku. Kebanyakan karyawan tidak mematuhi aturan seperti tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, memulai pekerjaan dan beristirahat tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan, tiba di kantor tidak sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditentukan dan tingkat absensi (ketidakhadiran) karyawan yang semakin tinggi tiap bulannya.

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. Disiplin kerja dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas merupakan integritas yang harus dimiliki karyawan yang tertera pada peraturan BUMN PER-04/MBU/2012.

Berdasarkan hal-hal di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor

yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah rendahnya *organizational citizenship behavior (OCB)*, komitmen organisasi, kompetensi, kepemimpinan dan disiplin kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan (Y)

Sedarmayanti (Suwondo, D. I., & Sutanto, 2015), “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur”.

Ali & Agustian (2018), “Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh pekerja dalam menyelesaikan tugas beserta tanggung jawab sesuai karakter orang dalam suatu perusahaan dalam waktu yang ditentukan, yang dikaitkan sesuai dengan tolak ukur orang yang bekerja”. Oleh karena itu, perusahaan menetapkan standar kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Mangkunegara (Timbuleng & Sumarauw, 2015), “Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari berbagai pendapat diatas mengenai variabel kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan sehingga mencapai visi dan misi perusahaan..

Organizational citizenship behavior (OCB) (X1)

Menurut Greenberg (2003) menyatakan bahwa, *Organizational citizenship behavior concept* “it is the activity or procedure that is practiced by employees in the organizational which surpasses the official estimations for the requirements of their jobs, where these behaviours depend on the motivating organizational culture”. Dapat diartikan *organizational citizenship behavior* adalah aktivitas atau prosedur yang dipraktikkan oleh karyawan dalam organisasi yang melampaui estimasi resmi untuk persyaratan pekerjaan mereka, di mana perilaku ini tergantung pada motivasi budaya organisasi.

Mangkunegara (Adji Kurniawan et al., 2019) mendefinisikan bahwa “*Organizational citizenship behavior* adalah istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan, OCB mengacu pada konstruk perilaku extra role yang didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi atau berniat menguntungkan organisasi yang secara langsung mengarah ke peran harapan itu sendiri”. Jika dalam sebuah perusahaan terdapat orang-orang yang memiliki OCB tinggi, maka dapat diharapkan perusahaan tersebut akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal

Abu Tayih (Al-Mahasneh, 2015) menyatakan bahwa, *OCB as “a voluntary behaviour practiced by employee without expecting any reward or material incentives so as to promote the organization. It is an inner feeling of responsibility that motivates the individual to work voluntarily in order to accomplish the ambitions of organization”*. Dapat diterjemahkan OCB didefinisikan sebagai “perilaku sukarela yang dilakukan

oleh karyawan tanpa mengharapkan imbalan atau insentif material apapun untuk mempromosikan organisasi. OCB adalah perasaan batin tanggung jawab yang memotivasi individu untuk bekerja secara sukarela untuk mencapai ambisi organisasi”.

Dari berbagai pendapat diatas mengenai variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah kontribusi maksimal seorang karyawan, bahkan melampaui batas tanggung jawab yang dapat meningkatkan perilaku pro-sosial seorang karyawan.

Disiplin Kerja (X2)

Nawawi (Thaief, Baharuddin, Priyono, & Idrus, 2015) “*Discipline is an orderly condition, with members of the organization who behave and look at rules of the organization as acceptable behavior*”. Artinya disiplin adalah suatu kondisi tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku dan memandang aturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima.

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Dengan adanya disiplin kerja, karyawan dapat mengontrol diri dan menunjukkan tingkat keseriusan dalam bekerja.

Hasibuan (Evisastra, Erwin, & Suhardi, 2018) “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Jika peraturan yang ada diperusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk begitupun sebaliknya.

Dari berbagai pendapat diatas mengenai variabel disiplin kerja maka dapat ditarik

kesimpulan disiplin kerja merupakan suatu keadaan pada karyawan yang menciptakan kesadaran terhadap peraturan perusahaan, menunjukkan tingkat keseriusan karyawan sehingga karyawan mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku dan mengikuti arahan atasan guna mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional dan jenis data kuantitatif. Data yang digunakan pada semua variabel penelitian adalah data primer. Populasi Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jasarharja Putera di Jakarta Selatan yang terdiri dari Ka. Divisi, Ka. Internal Audit dan Sekper, Kepala Bagian, Fungsional Tk.II, Kepala Seksi, Fungsional Tk. III, Kasir, Sekretaris Direksi, Pel. Administrasi, Juru Mudi, Juru Layan, dan Satpam yang berjumlah 129 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *proportional random sampling* dengan sampel sebanyak 95 karyawan, merujuk pada tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%.. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Pengelolaan data dalam penelitian menggunakan program SPSS versi 25.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Organizational Citizenship Behavior (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
N		95	95	95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38,44	10,58	41,84
	Std. Deviation	2,865	2,704	3,143
Most Extreme Differences	Absolute	0,086	0,088	0,09
	Positive	0,086	0,059	0,09
	Negative	-0,086	-0,088	-0,088
Test Statistic		0,086	0,088	0,09
Asymp. Sig. (2-tailed)		,078 ^c	,064 ^c	,053 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Nilai signifikansi variabel *OCB* sebesar $0,078 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa data variabel *OCB* berdistribusi

normal. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja yaitu sebesar $0,064 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa data variabel disiplin kerja berdistribusi normal. Nilai signifikansi variabel kinerja karyawan yaitu sebesar $0,053 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa data variabel kinerja karyawan berdistribusi normal. Dapat disimpulkan bahwa semua data tersebut berdistribusi dengan normal, hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi ketiga variabel yang lebih besar dari 0,05.

Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN (Y) * ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (X1)	Between Groups	(Combined) 648,952	14	46,354	13,259	0,000
		Linearity 581,265	1	581,265	166,266	0,000
		Deviation from Linearity 67,686	13	5,207	1,489	0,140
	Within Groups	279,680	80	3,496		
Total		928,632	94			

Nilai Linearity sebesar 0,000 yaitu kurang dari signifikansi 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel OCB (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang linear. Sedangkan jika dilihat dari signifikansi *Deviation From Linierity* nilainya lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,140 yang berarti terdapat hubungan linear antara variabel OCB (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN (Y) * DISIPLIN KERJA (X2)	Between Groups	(Combined) 590,856	12	49,238	11,953	0,000
		Linearity 530,351	1	530,351	128,750	0,000
		Deviation from Linearity 60,505	11	5,500	1,335	0,220
	Within Groups	337,776	82	4,119		
Total		928,632	94			

Nilai linearity sebesar 0,000 yaitu kurang dari signifikansi 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang linear. Sedangkan jika dilihat dari signifikansi *Deviation From Linierity*

nilainya lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,220 yang berarti terdapat hubungan linear antara variabel Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,317	2,766		5,538	0,000		
	ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (X1)	0,564	0,087	0,514	6,453	0,000	0,506	1,976
	DISIPLIN KERJA (X2)	0,459	0,093	0,395	4,955	0,000	0,506	1,976

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance sebesar 0,506 yaitu lebih besar dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,976 yaitu kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
		ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (X1)	DISIPLIN KERJA (X2)	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (X1)	Correlation Coefficient	1,000	,698**	0,048
		Sig. (2-tailed)		0,000	0,643
		N	95	95	95
	DISIPLIN KERJA (X2)	Correlation Coefficient	,698**	1,000	0,032
		Sig. (2-tailed)	0,000		0,758
		N	95	95	95
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	0,048	0,032	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,643	0,758	
		N	95	95	95

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai signifikan *Organizational citizenship behavior* (X1) sebesar 0,643 dan nilai signifikansi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,758. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi variabel tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15,317	2,766		5,538	0,000
	ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (X1)	0,564	0,087	0,514	6,453	0,000
	DISIPLIN KERJA (X2)	0,459	0,093	0,395	4,955	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

$$\hat{Y} = 56,878 - 0,482X_1 - 0,238X_2$$

Dapat dilihat dari persamaan regresi diatas nilai konstanta (a) sebesar 15,317. Koefisien X1 bernilai positif yaitu 0,564, artinya terjadi pengaruh antara *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB) maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Nilai X2 sebesar 0,459 yang bernilai positif berarti artinya terjadi pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	654,441	2	327,220	109,793	,000 ^b
	Residual	274,191	92	2,980		
	Total	928,632	94			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (X1)

Nilai F hitung sebesar 109,793. Nilai F tabel dapat dicari pada tabel statistik dengan taraf signifikansi 0,05 df 1 (jumlah variabel-1) atau $3 - 1 = 2$ dan $df 2 = m - k - 1$ (n merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel bebas) atau $95 -$

$2 - 1 = 92$. Didapatkan nilai F tabel sebesar 3,10. Hal tersebut berarti bahwa F hitung $109,793 > F$ tabel 3,10 maka dapat disimpulkan variabel *Organizational citizenship behavior* (OCB) (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berhubungan secara simultan dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15,317	2,766		5,538	0,000
	ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (X1)	0,564	0,087	0,514	6,453	0,000
	DISIPLIN KERJA (X2)	0,459	0,093	0,395	4,955	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jika besaran thitung untuk *organizational citizenship behavior* adalah 6,453. Selanjutnya thitung dibandingkan dengan ttabel pada tabel distribusi t. Ttabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikan 5% dengan $df = n - k - 1$ atau $df = 95 - 2 - 1 = 92$. Dapat diketahui ttabel adalah 1,986. Dengan demikian, diketahui thitung lebih besar dari pada ttabel yaitu $6,453 > 1,968$ yang artinya *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai thitung disiplin kerja sebesar $4,955 > 1,968$ maka berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,839 ^a	0,705	0,698	1,726	1,998

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (X1)
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Nilai R Square (R^2) sebesar 0,705. Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan dari variabel *Organizational citizenship behavior*

(X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) secara simultan atau bersama-sama adalah sebesar 70,5%

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasarharja Putera, Jakarta Selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *organizational citizenship behavior* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat dari t hitung $6,453 > t$ tabel $1,968$
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat dari t hitung $4,955 > t$ tabel $1,968$.
Terdapat pengaruh secara simultan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari F hitung $109,793 > F$ tabel $3,10$.

IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat masalah mengenai kinerja karyawan yang dialami oleh karyawan PT Jasarharja Putera. Semakin rendah kepercayaan diri dan *self regulated learning* maka akan semakin tinggi prokrastinasi akademik yang dialami oleh mahasiswa. Semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB), maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Selain itu, semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Oleh karena itu, penerapan *organizational citizenship behavior* (OCB) perlu diterapkan dengan baik agar terciptanya disiplin kerja

yang baik pula, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

SARAN

1. Terdapat indikator terendah dari variabel *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu indikator *conscientiousness/kesadaran*. Dapat dikatakan jika perusahaan mampu memberikan dorongan kepada karyawan agar memiliki kesadaran dalam menjalankan tugas dan kewajiban sesuai ataupun melebihi harapan perusahaan, seperti memiliki kesadaran untuk ikut serta dalam kegiatan perusahaan, memiliki kesadaran untuk menjalankan segala tugas dari perusahaan dan memiliki kesadaran untuk mematuhi peraturan dari perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Terdapat indikator terendah dari variabel disiplin kerja, yaitu indikator ketepatan waktu. Dapat dikatakan jika perusahaan mampu mengarahkan karyawan untuk tepat waktu atau disiplin jam kerja, seperti memulai pekerjaan dan beristirahat sesuai dengan jam yang telah ditentukan serta tiba di kantor sesuai dengan jam masuk yang telah ditentukan. Bertindak tegas kepada karyawan yang melanggar dan memberikan *reward* kepada karyawan apabila mentaati segala peraturan dari perusahaan, maka disiplin kerja akan meningkat begitu pula kinerja karyawan akan meningkat.
3. Terdapat indikator terendah dari variabel kinerja karyawan, yaitu indikator kerjasama. Dapat dikatakan bahwa jika perusahaan mampu memberikan arahan kepada karyawan untuk bersedia bekerjasama dengan karyawan lain maupun pimpinan perusahaan. Hal ini dapat dilakukan perusahaan dengan cara memberikan pekerjaan atau kegiatan yang dapat memacu karyawan agar mereka

bekerjasama dan jika telah menyelesaikan tugasnya maka disertai dengan memberinya reward atau pengakuan jika pekerjaan yang diberikan telah selesai dilakukan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adji Kurniawan, R., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(2), 148–160.
- Agustian, A. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 12(2), 7–15.
- Al-Mahasneh, M. A. (2015). The Impact of *Organizational citizenship behavior* on Job Performance at Greater Amman Municipality. *European Journal of Business and Management*, 7(36), 108–118.
- Evisastra, Erwin, & Suhardi. (2018). Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kompetensi dan Kepemimpinan, terhadap Kinerja serta Dampaknya pada Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 4(1), 32–52.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work* (8th ed.). Michigan University: Prentice Hall.
- Liputan6. (2019). Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia. Retrieved from Liputan6 website: <https://www.liputan6.com/citizen6/read/3872204/tujuan-manajemen-sumber-daya-manusia-berikut-pengertian-dari-para-ahli>
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono, & Idrus, M. S. (2015). Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance. *Review of European Studies*, 7(11), 23–33. <https://doi.org/10.5539/res.v7n11p23>
- Timbuleng, S., & Sumarauw, J. S. B. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2), 1051–1060.