

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR(OCB), DISIPLIN
KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ADIRA FINANCE CABANG BATAM**

Rona Tanjung¹, Yannik Ariyati², Indah Yolandari³
Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan
ronatanjung07@gmail.com¹⁾
Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan
yannik_ariyati@yahoo.co.id²⁾
Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan
indahyolandari78@gmail.com³⁾

ABSTRAK

Organizational citizenship behavior (OCB), disiplin kerja dan kepuasan kerja adalah hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengetahui hasilnya dilakukan pengujian ini dengan desain deskriptif kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini 70 orang dengan sampel 60 orang. Teknik sampel menggunakan sampel acak. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa OCB (X₁) memiliki nilai signifikan 0,000 < 0,05 artinya memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian untuk hipotesis variabel disiplin kerja (X₂) menunjukkan nilai signifikan 0,332 > 0,05 artinya tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian untuk hipotesis kepuasan kerja (X₃) menunjukkan nilai signifikan 0,000 < 0,05 artinya memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil uji F sebesar memperlihatkan nilai F 595,024 > F tabel 2,777 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil menunjukkan OCB (X₁), disiplin kerja (X₂) dan kepuasan kerja (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Organizational citizenship behavior (OCB), work discipline and job satisfaction are things that can affect employee performance. To find out the results of this test carried out with quantitative descriptive design and data collection techniques using a questionnaire. The study population was 70 people with a sample of 60 people. The sample technique used a random sample. The results of hypothesis testing conducted show that OCB (X₁) has a significant value of 0,000 < 0.05 meaning it has a significant effect. The test results for the work discipline variable hypothesis (X₂) showed a significant value of 0.332 > 0.05 meaning that it did not have a significant effect. The test results for the job satisfaction hypothesis (X₃) show a significant value of 0,000 < 0.05, which means it has a significant effect. F test results for F shows the value of 595,024 > F table 2,777 and a significance value of 0,000 < 0.05. The results show OCB (X₁), work discipline (X₂) and job satisfaction (X₃) simultaneously affect employee performance (Y).

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan lembaga pembiayaan di era modern sekarang bisa dibidang sangat cepat. Sama halnya dengan PT. Adira Dinamika Multifinance, Tbk merupakan perusahaan lembaga keuangan *non bank (leasing)* yang berkomitmen untuk menjalankan misi yang berujung pada peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Dalam perusahaan ataupun organisasi dibuat sebagai tempat bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi juga digunakan secara terencana, terpimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya sarana prasarana secara efisien dan efektif sehingga tujuan dari organisasi terlihat jelas. Perilaku dan tindakan yang dilakukan seorang karyawan akan berpengaruh terhadap pencapaian organisasi. Salah satu contoh adalah kemauan karyawan untuk saling membantu karyawan lainnya secara sukarela biasa dikenal dengan konsep *Organizational Citizenship Behavior* atau disingkat dengan OCB. OCB memiliki karakteristik perilaku sukarela yang bersifat menolong. Selanjutnya, didalam dunia kerja perilaku disiplin seorang karyawan juga dibutuhkan, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik biasanya memiliki tanggung jawab yang baik akan pekerjaannya. Disiplin kerja menandakan perilaku kepatuhan paling sederhana dalam organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik menandakan karyawan tersebut dapat menghargai nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan dalam bekerja masing masing orang memiliki batas berbeda. Faktor kepuasan kerja berkaitan dengan kinerja yang ditunjukkan karyawan. Semakin puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Seorang karyawan tentu menginginkan kinerja

dengan hasil yang baik agar apa yang mereka kerjakan dapat diakui dan dihargai, tetapi banyak hal yang menjadi faktor belum maksimal nya kinerja. Rasa malas dan mementingkan diri sendiri, tidak mentaati peraturan dan kurangnya kepuasan dalam bekerja. Perasaan-perasaan tersebut sering muncul dalam diri karyawan sehingga kinerja tadi menjadi belum maksimal. Peristiwa ini terlihat pada karyawan yang bekerja pada PT. Adira Finance cabang Batam.

Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah kebebasan perilaku individu, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi (Organ et al, dalam Dian et al. 2014). *Organizational citizenship behavior* (OCB) harus didefinisi ulang menggunakan *contextual performance* dimana *contextual behavior* adalah aktivitas yang tidak hanya mendukung inti dari perilaku itu sendiri melainkan mendukung semakin besarnya lingkungan organisasi, sosial dan psikologis sehingga teknisnya berfungsi (Organ et al, dalam Yoga et al. 2018). Indikator *organizational citizenship behavior*, Indikator OCB menurut (Organ et al, dalam Putri et al. 2016) menjelaskan bahwa: Mau menolong (*altruism*), Berhati-hati (*conscientiousness*), Sportif (*sportsmanship*), Kesopanan (*courtesy*), Dedikasi keanggotaan (*civic virtue*), Manfaat *organizational citizenship behavior* Menurut (Organ et al, dalam Andi et al. 2017) manfaat *Organizational citizenship behavior* (OCB) untuk suatu organisasi adalah sebagai berikut: OCB meningkatkan produktifitas rekan kerja, OCB meningkatkan produktifitas manajer, OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen, OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk

memelihara fungsi kelompok, OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2017) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Tujuan disiplin kerja menurut (Simamora, dalam Jundah *et al.* 2015) adalah:

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang jauh lebih baik. Apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Tujuan kedua disiplin kerja adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pengawas dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga meminimalkan masalah disipliner

dimasa yang akan datang melalui hubungan yang positif antara pengawas dan bawahan. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut (Singidomejo, dalam Soetrisno. 2009) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya teladan pemimpin dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan, Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, Ada tidaknya pengawasan pemimpin, Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Macam-macam disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (dalam Rona. 2019) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin *preventif* dan disiplin *korektif*.

Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan, dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin *korektif*, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting (Luthans, dalam Yashinta. 2010)

Indikator kepuasan kerja yaitu : Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap gaji, Kepuasan terhadap promosi, Kepuasan terhadap pengawasan, Kepuasan terhadap rekan kerja, Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap gaji, Kepuasan terhadap promosi, Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri,

Kepuasan terhadap gaji, Kepuasan terhadap rekan kerja

Faktor yang mempegaruhi kepuasan kerja Selanjutnya, Menurut Marihot (2013) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: Gaji/Upah, Rekan sekerja, Pekerjaan itu sendiri, Atasan, Promosi, Lingkungan kerja, lingkungan fisik dan psikologis

Kinerja Karyawan

Moeherton (2012) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil dari apa yang dilakukan seorang karyawan terhadap tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja yang baik haruslah berguna untuk menunjukkan keberhasilan *input*, *output* dan dampak dalam setiap prosesnya. Arti kata kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan.

Selanjutnya, Edy Sutrisno (2010) berpendapat kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator kinerja pegawai menurut (Gomes 2012, dalam Triono. 2017) yaitu: Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*), Kualitas pekerjaan (*quality of work*), Pengetahuan pekerjaan (*job knowledge*), Kreativitas (*creativity*), Kerjasama (*cooperation*), Dapat diandalkan, Inisiatif, Kualitas personal (*personal qualities*)

Menurut tanjung, Zulhardi (2019) kinerja Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif. Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Adira Finance cabang Batam dengan jumlah 70 orang. Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah sebagian dari populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil, penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5 persen, sehingga diperoleh hasil sampel adalah 60 responden. Teknik pengumpulan data melalui kuisioner kepada pihak yang akan diteliti yaitu karyawan PT. Adira Finance. Dan untuk penilaian tanggapan penelitian ini menggunakan skala likert.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan diuraikan secara deskriptif bagaimana penyebaran data kepada responden yang memiliki karakteristik berbeda. Karakteristik responden yang akan dibahas pada penelitian ini adalah Jenis Kelamin, Usia dan Masa Kerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan

Jenis Kelamin

Tabel 1

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Presentase
1	Laki-laki	20	33,3%
2	Perempuan	40	66,7%
Jumlah		60	100%

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa PT. Adira Finance Cabang Batam

lebih banyak memiliki karyawan yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan karyawan banyak menjabat diposisi marketing dan kolektor yang memiliki tugas di luar kantor dan identik dengan pekerjaan yang dijalani oleh laki-laki

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Tabel 2

NO	Tingkat Usia	Frekuensi	
		Usia	Presentase
1	20 – 25 Tahun	30	50%
2	26 – 35 Tahun	20	33,3%
3	36 – 45 Tahun	8	13,4%
4	Lebih dari 45	2	3,3
Jumlah		60	100%

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa PT. Adira Finance Cabang Batam banyak memiliki karyawan dalam masa produktif yaitu berumur 26-35 Tahun dengan harapan dapat menimbulkan semangat kerja dan energi baru.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3

NO	Masa Kerja	Frekuensi	
		Jumlah	Presentase
1	1 – 5 Tahun	35	58,3%

2	6 – 10 Tahun	15	25%
3	11 – 15 Tahun	8	13,4%
4	> 15 Tahun	2	3,3%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Olahan SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa PT. Adira Finance Cabang Batam memiliki karyawan dengan masa kerja terbanyak adalah 1-10 tahun. Berdasarkan data tersebut dapat kita pahami masa kerja karyawan telah memiliki pengalaman yang baik dan cakap dalam melaksanakan tugasnya.

Uji Validitas

Kriteria pengujian dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, Dinyatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} diperoleh dengan rumus $N - 2 = 60 - 2 = 58$ (lihat pada tabel r dengan df 58) = 0,2542. Variabel dinyatakan Valid

Uji Reliabilitas

Batasan nilai dalam uji ini adalah 0,60 yang merupakan ketetapan nilai *cronbach alpha*. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka kuesioner dikatakan tidak reliable.

Uji Multikolinearitas

Cara untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas. Apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. uji multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen yang diteliti tidak ada gejala multikolinearitas dikarenakan nilai *tolance* > 0,10 dan VIF < 10.

Analisis Linear Berganda

persamaan regresi linear berganda sebagai berikut; $Y = 0,473 + 0,209 + 0,021 + 0,549 + e$. Dari hasil regresi terlihat pengaruh kepuasan kerja lebih besar dari variabel lain.

Sig (0,000) < dari 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (OCB, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel independen (Kinerja).Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji T

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	.473	.835		.567	.573
	OCB	.209	.047	.256	4.498	.000
	Disiplin Kerja	.021	.022	.024	.978	.332
	Kepuasan Kerja	.549	.043	.738	12.685	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan 2020

Uji F

<i>ANOVA^a</i>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	1207.780	3	402.593	594.024	.000 ^b
	Residual	37.953	56	.678		
	Total	1245.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, OCB

Dengan demikian diketahui F hitung (594,024) > dari F tabel (2,777) dengan

Koefisien Determinasi (R²)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 ^a	.970	.968	.82325

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, OCB

Berdasarkan Tabel diatas diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,968. artinya adalah bahwa pengaruh variabel independen (OCB, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja) adalah sebesar 98,8%, sedangkan sisanya sebesar 3,2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Setelah melakukan pengujian, maka hipotesis penelitian yang dapat dijabarkan di jabarkan menjadi hipotesis statistik (H_0 = Hipotesis nol, H_a = hipotesis alternatif), yaitu:

H_0 =OCB, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

H_a =OCB, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

OCB diketahui t hitung 4,498>t tabel 1,672 dan Sig. 0,000 < 0,05. Artinya variabel OCB berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. , Disiplin kerja di ketahui t hitung 0,0978< t tabel 1,672 dan Sig. 0,259> 0,05. Artinya variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja di ketahui t hitung 12,685> t tabel 1,1627 dan Sig. 0,000< 0,05. Artinya variabel kepuasan

kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan : (1) Kesimpulan penelitian yang pertama adalah OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kesimpulan penelitian kedua adalah disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Kesimpulan penelitian ketiga adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Selanjutnya penelitian disimpulkan melalui OCB, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang baik adalah hal-hal yang dapat mendorong kinerja yang baik juga.

SARAN

Berdasarkan Hasil penelitian maka saran yang dapat disampaikan sebagai berikut : (1) Dalam rangka meningkatkan OCB karyawan di PT. Adira Finance cabang Batam, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan hubungan antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. (2) Dalam rangka disiplin kerja karyawan di PT. Adira Finance cabang Batam hasil penelitian menunjukkan angka yang baik hal ini disebabkan pihak perusahaan sudah menerapkan sistem yang mampu membuat karyawan taat akan kedisiplinan. (3) Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Adira Finance cabang Batam, perusahaan diharapkan dapat memberikan kesempatan kompensasi yang baik seperti kenaikan insentif, dan pemberian penghargaan. (4) Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT. Adira Finance cabang Batam, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan nilai OCB dan kepuasan kerja karyawan melalui disiplin kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Diah Nurhayati. Maria Magdalena Minarsih. Heru Sei Wulan. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja,

Lingkungan kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Kota Semarang)". *Journal of Management*. Vol 2 Nomor 2:4

Dian Anggraini Kusumajati. 2014. "Organizational citizenship behavior pada perusahaan. *Humaniora*". Vol 5 No. 1: 64

Manullang, Marihot. 2013 *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Rona Tanjung dan Muhammad Zulhardi. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service". *Jurnal* Vol 6 No. 1

Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Press. Jakarta

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Surisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Vannecia Marchelle Soegandhi, Eddy M. Sutanto, dan Roy Setiawan. 2013 "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim". *Jurnal AGORA* Vol 1 No. 1

Yoga Putrana, Aziz Fathoni, Moh Mukeri Warso. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora

Persada Mediatama Semarang".
Journal of management. Vol 2 No. 2:2