



**HUBUNGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)  
DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAKMI GM BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh :

TRISNA MULYANA

021114443

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**JULI 2018**

**HUBUNGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)  
DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAKMI GM BOGOR**

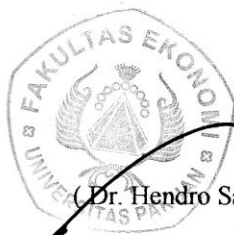
Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Program Studi,



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA.)

(Tutus Rully, S.E., M.M.)

**HUBUNGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)  
DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAKMI GM BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari : Kamis, Tanggal : 26 Juli 2018

TRISNA MULYANA  
021114443

Menyetujui  
Ketua Sidang,



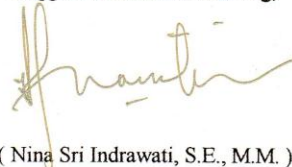
( Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA. )

Ketua Komisi Pembimbing,



( Dr. Ir. Indra Jaya, M.M. )

Anggota Komisi Pembimbing,



( Nina Sri Indrawati, S.E., M.M. )

## ABSTRAK

Trisna Mulyana, NPM 021114443. Hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Kinerja Karyawan pada PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor. Dibawah bimbingan Indra Jaya dan Nina Sri Indrawati, tahun 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor, juga untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor. Dan penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Kinerja Karyawan pada PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor.

Penelitian mengenai hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Kinerja Karyawan ini dilakukan di PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor yang beralamatkan di Jalan Tegallega, Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dan kuantitatif dengan metode *explanatory survey*, dan menggunakan data primer dan data sekunder, dengan metode wawancara, observasi dan kuisioner yang disebar kepada 33 orang responden. Kemudian metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi *Rank Spearman*, koefisien determinasi dan uji hipotesis t, yang diolah menggunakan SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Kinerja Karyawan di PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor. Dimana, hasil dari analisis koefisien *rank spearman* adalah sebesar 0,416. Kemudian hasil dari koefisien determinasi sebesar 17,30% menunjukkan bahwa OCB memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 17,30% sedangkan sisanya 82,70% disebabkan oleh faktor-faktor lain selain OCB. Dari hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan nilai t hitung (2,5470) > t tabel (1, 6955) maka artinya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Jadi dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Kinerja Karyawan pada PT. Griya Miesejati (BAKMIE GM) Bogor.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior*, Kinerja Karyawan.

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “HUBUNGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAKMI GM BOGOR”. Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk melengkapi salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pakuan Bogor.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis banyak mengalami hambatan dan kesulitan namun berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karenanya perkenankan penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
2. Ibu Tutus Rully, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
3. Bapak Dr. Ir. Indra Jaya, M.M. selaku Pembimbing proposal penelitian yang telah membantu dalam bimbingan serta memberikan arahan selama proses penyusunan proposal penelitian ini
4. Ibu Nina Sri Indrawati, S.E., M.M. selaku Anggota pembimbing yang telah membantu dalam bimbingan hingga proposal penelitian ini selesai
5. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang dapat juga di berguna bagi penulis
6. Bapak dan Ibu staf Tata Usaha dan Staf Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
7. Kedua orang tua dan keluarga yang terus memberikan doa serta dukungan kepada penulis sehingga dapat menyusun proposal penelitian ini.
8. Pihak Management PT. BAKMI GM Bogor yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian
9. Kepada R. Candra Budi Laksana, Mentari Siti Nastiti Munggarani, Deska Ambar Mailida, Wafa Laura Nabilla, Desi Fauziah dan teman – teman kelas K Manajemen yang selalu memberikan semangat serta membantu penulis.
10. Serta teman – teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini belum sempurna, baik dari segi materi maupun penyajiannya. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan dalam penyempurnaan penelitian ini.

Penulis ucapkan banyak terima kasih, dan semoga penelitian ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Bogor, Juli 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Dan Perumusan Masalah .....	6
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	6
1.2.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian .....	6
1.3.1. Maksud Penelitian .....	6
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Kegunaan Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.2. Organizational Citizenship Behavior .....	8
2.2.1. Pengertian Organizational Citizenship Behaviour .....	8
2.2.2. Indikator Organizational Citizenship Behavior .....	9
2.2.3. Faktor Pembentuk Organizational Citizenship Behavior .....	12
2.2.4. Manfaat Organizational Citizenship Behavior .....	13
2.3. Kinerja Karyawan .....	14
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	14
2.3.2. Penilaian Kinerja .....	15
2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan .....	16
2.4. Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran .....	18
2.4.1. Penelitian Sebelumnya .....	18
2.4.2. Kerangka Pemikiran .....	20
2.4.3. Hipotesis Penelitian .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian .....	22
3.2. Objek, Unit Analilis, Dan Lokasi Penelitian .....	22
3.2.1. Objek Penelitian .....	22
3.2.2. Unit Analisis .....	22
3.2.3. Lokasi Penelitian .....	22
3.3. Jenis Dan Sumber Data Penelitian .....	22

3.4. Operasional Variabel .....	23
3.5. Metode Penarikan Sampel .....	25
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	25
3.6.1. Data Primer .....	25
3.6.2. Data Sekunder .....	27
3.7. Metode Pengolahan Data .....	27
3.7.1. Uji Validitas .....	27
3.7.2. Uji Reliabilitas .....	29
3.8. Metode Pengolahan / Analisis Data .....	32
3.8.1. Analisis Koefisien Korelasi .....	32
3.8.2. Analisis Koefisien Determinasi .....	33
3.8.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	35
4.2. Visi dan Misi Perusahaan .....	35
4.3. Kegiatan Usaha Perusahaan .....	36
4.4. Struktur Organisasi .....	36
4.5. Profil Responden .....	37
4.6. Pembahasan .....	40
4.6.1. Organizational Citizenship Behaviour .....	40
4.6.2. Kinerja Karyawan .....	52
4.6.3. Hubungan OCB dengan Kinerja Karyawan .....	63
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	67
5.2. Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Partisipasi Kegiatan Karyawan Tahun 2016 – 2017 .....	2
Tabel 2 Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Periode 1 dan 2 Tahun 2016 ....	3
Tabel 3 Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Periode 1 dan 2 Tahun 2017 ....	4
Tabel 4 Ringkasan Penelitian Sebelumnya .....	18
Tabel 5 Operasional Variabel.....	23
Tabel 6 Keterangan Skala <i>Likert</i> .....	26
Tabel 7 Hasil Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	28
Tabel 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	28
Tabel 9 <i>Case Processing Summary</i> .....	30
Tabel 10 <i>Reliability Statistics</i> .....	30
Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	30
Tabel 12 <i>Case Processing Summary</i> .....	31
Tabel 13 <i>Reliability Statistics</i> .....	31
Tabel 14 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	31
Tabel 15 Koefisien Korelasi.....	32
<b>Tabel 16 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....</b>	<b>37</b>
<b>Tabel 17 Data Responden Berdasarkan Usia .....</b>	<b>38</b>
<b>Tabel 18 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden ....</b>	<b>39</b>
<b>Tabel 19 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja .....</b>	<b>39</b>
Tabel 20 Datang di tempat kerja sebelum jam kerja dimulai .....	41
Tabel 21 Tidak melakukan aktivitas lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja .....	41
Tabel 22 Selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan .....	42
Tabel 23 Selalu mematuhi perintah atasan dalam lingkup pekerjaan .....	43
Tabel 24 Menyukai pekerjaan yang saya kerjakan saat ini .....	44
Tabel 25 Menjaga hubungan baik sesama karyawan .....	44
Tabel 26 Bersedia membantu kepentingan perusahaan diluar jam kerja .....	45
Tabel 27 Tidak membawa kepentingan pribadi ke dalam pekerjaan selama Bekerja .....	46
Tabel 28 Bersedia memberikan pengetahuan mengenai pekerjaan kepada karyawan baru tanpa harus diminta oleh perusahaan .....	47
Tabel 29 Ikut serta dalam membantu kepentingan perusahaan .....	48
Tabel 30 Mengikuti kegiatan - kegiatan yang di selenggarakan oleh Perusahaan .....	48
Tabel 31 Ikut serta dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi Perusahaan .....	49
Tabel 32 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi .....	50
Tabel 33 Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu .....	52
Tabel 34 Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai .....	53
Tabel 35 Selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan .....	54

Tabel 36 Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditentukan .....	54
Tabel 37 Memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan Pekerjaan .....	55
Tabel 38 Selalu memiliki ide – ide yang baru dalam melakukan pekerjaan .....	56
Tabel 39 Mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan .....	57
Tabel 40 Bersedia menerima masukan dari rekan kerja .....	58
Tabel 41 Bertanggung jawab terhadap apa yang saya kerjakan selama bekerja ..	58
Tabel 42 Selalu berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan .....	59
Tabel 43 Selalu menjaga penampilan dan kebersihan dalam bekerja .....	60
Tabel 44 Berusaha jujur dalam bekerja .....	61
Tabel 45 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi .....	62
Tabel 46 Korelasi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dengan Kinerja Karyawan <i>Rank Spearman (SPSS 23)</i> .....	64
Tabel 47 Nilai Interval Koefisien Korelasi .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Grafik Partisipasi Kegiatan Acara Karyawan Tahun 2016 – 2017 .....	2
Gambar 2 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan Periode 1 dan 2 Tahun 2016.....	3
Gambar 3 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan Periode 1 dan 2 Tahun 2017.....	5
Gambar 4 Konstelasi Penelitian .....	21
Gambar 5 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi .....	34
Gambar 6 <b>Struktur Organisasi PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor</b> .....	<b>37</b>
Gambar 7 <b>Tingkat Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</b> .....	<b>38</b>
Gambar 8 <b>Tingkat Responden Berdasarkan Usia</b> .....	<b>38</b>
Gambar 9 <b>Tingkat Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan</b> .....	<b>39</b>
Gambar 10 <b>Tingkat Responden Berdasarkan Masa Kerja</b> .....	<b>40</b>
Gambar 11 Histogram <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	51
Gambar 12 Histogram Kinerja Karyawan .....	63
Gambar 13 Kurva Uji Hipotesis .....	66

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 Surat Keterangan Riset
- Lampiran 3 Skor Jawaban Kuisisioner

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Kegiatan perekonomian khususnya dalam dunia bisnis persaingan antar perusahaan sangatlah ketat. Akibatnya, para pelaku bisnis dituntut untuk memiliki strategi dan inovasi-inovasi baru dalam menghadapi persaingan dengan cara membenahi organisasinya dalam hal ini adalah sumber daya manusia sebagai salah satu aset perusahaan yang bekerja dalam organisasi tersebut untuk dapat memberikan kontribusi pekerjaan yang baik, sehingga dapat bersaing dan kelangsungan organisasi dapat berumur panjang tidak tergerus oleh para pesaingnya.

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu kunci sukses dari berdirinya sebuah organisasi. Sumber daya manusia didalam organisasi atau perusahaan dapat menentukan kemana arah perusahaan tersebut.

Untuk itu, perusahaan memerlukan kontribusi para karyawan untuk menjadi tim kerja yang baik sehingga dapat melakukan yang terbaik bagi organisasinya. Kontribusi yang di maksud yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu karyawan dalam organisasi, dalam hal menolong sesama rekan kerja, berkontribusi untuk perusahaan secara sukarela serta patuh terhadap prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku tersebut merupakan salah satu bentuk perilaku prososial yaitu perilaku sosial yang positif dan bermakna membantu sebagai gambaran nilai tambah karyawan yang melakukannya.

Sehingga perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ini dapat berhubungan dengan kinerja karyawan karena tujuan perusahaan akan tercapai bila didukung dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang tinggi dari para karyawannya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu. Sehingga jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan meningkat, sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka kinerja perusahaan juga mengalami penurunan maka dari itu kinerja dapat menggambarkan bagaimana pencapaian karyawan tersebut selama mengerjakan pekerjaannya.

PT. Griya Miesejati Bogor (BAKMIE GM) yang menjadi obyek penelitian ini, merupakan cabang perusahaan yang bergerak dibidang restoran cepat saji, yang merupakan ikon restoran bakmi di Indonesia. Penulis memilih gerai yang terletak di Bogor. Sebagai sebuah perusahaan yang memiliki organisasi yang terdapat karyawan, perusahaan ini juga tidak terlepas dari masalah terutama permasalahan perilaku sosial atau organisasi karyawannya atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Dapat dilihat di bawah ini merupakan data pendukung yang penulis dapatkan dari pihak management PT. Bakmi GM Bogor.

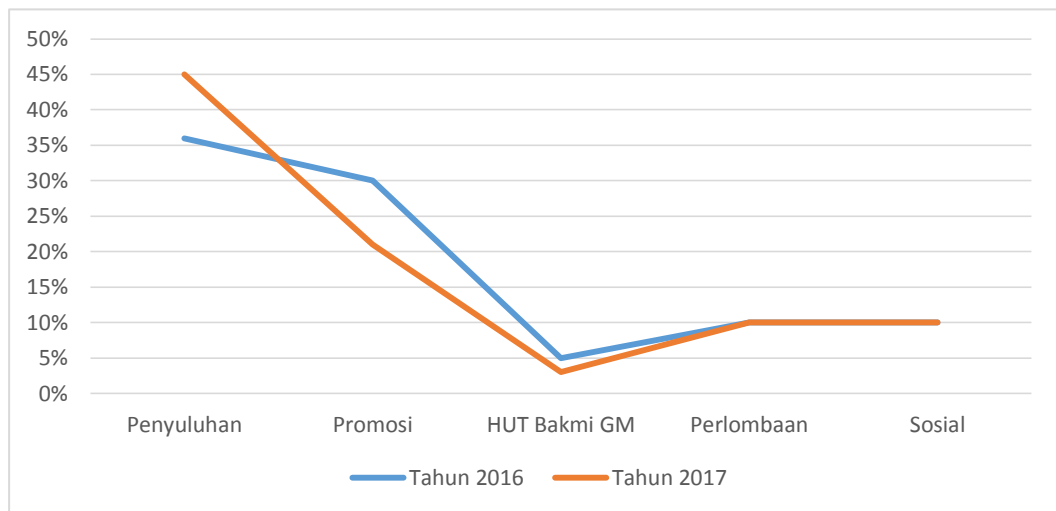
Berikut data partisipasi kegiatan acara karyawan PT. Bakmi GM Bogor pada tahun 2016 sampai tahun 2017.

Tabel 1  
Data Partisipasi Karyawan PT. Bakmi GM Bogor  
Tahun 2016 – 2017

No	Kegiatan Acara	Tahun 2016		Tahun 2017	
		Partisipan	Persentase (%)	Partisipan	Persentase (%)
1	Penyuluhan	12	36	15	45
2	Promosi	10	30	7	21
3	HUT Bakmi Gm	5	15	3	9
4	Kegiatan Perlombaan	10	30	10	30
5	Kegiatan Sosial	10	30	10	30

Sumber : Management PT. Bakmi GM Bogor diolah 2018

Dari tabel 1 di atas menunjukkan jumlah partisipasi karyawan yang ikut serta dalam kegiatan acara yang diselenggarakan oleh PT. Bakmi GM Bogor pada tahun 2016 sampai 2017. Berdasarkan tabel tersebut dalam beberapa kegiatan mengalami tingkat penurunan partisipasi dari karyawan yaitu dalam kegiatan memperingati HUT Bakmi GM dan kegiatan promosi. Dapat dilihat pada gambar di bawah ini yang menunjukkan grafik tingkat partisipasi karyawan PT. Bakmi GM Bogor tahun 2016 sampai 2017. Dapat dilihat pada gambar di bawah ini menunjukkan grafik tingkat partisipasi kegiatan acara karyawan PT. Bakmi GM Bogor tahun 2016 sampai 2017.



Gambar 1  
Grafik Partisipasi Kegiatan Karyawan PT. Bakmi GM Bogor  
Tahun 2016 – 2017

Berikut ini merupakan data hasil penilaian kinerja PT. Bakmi GM Bogor pada periode 1 bulan Januari sampai Juni 2016 dan periode 2 bulan Juli sampai Desember tahun 2016 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

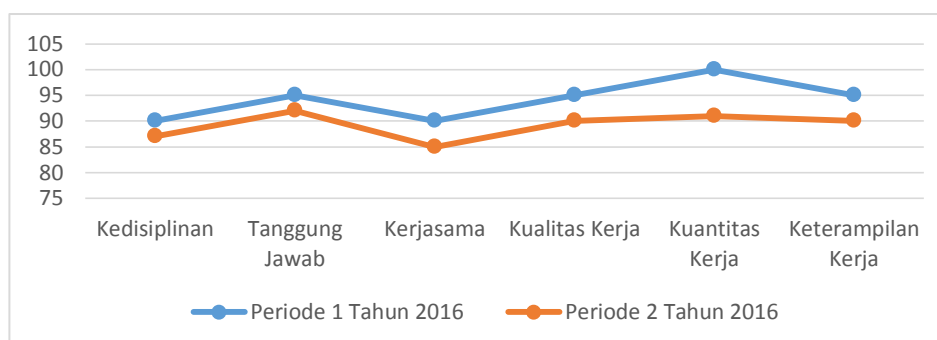
Tabel 2

Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bakmi GM Bogor  
Periode 1 dan 2 Tahun 2016

No	Indikator	Periode 1 Tahun 2016				Periode 2 Tahun 2016			
		Bobot (%)	Nilai Capation	Skor	Skala	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor	Skala
	<b>PERILAKU KERJA</b>								
1	Kedisiplinan	20	90	9	SB	20	87	8,7	B
2	Tanggung Jawab	10	95	9,5	SB	10	92	9,2	SB
3	Kerjasama	20	90	9	SB	20	85	8,5	B
	<b>HASIL KERJA</b>								
4	Kualitas Kerja	20	95	9,5	SB	20	90	9	SB
5	Kuantitas Kerja	20	100	10	SB	20	91	9,1	SB
6	Keterampilan Kerja	10	95	9,5	SB	10	90	9	SB

Sumber : Management PT. Bakmi GM Bogor 2016

Tabel 2 di atas menunjukkan data penilaian kinerja PT. Bakmi GM Bogor pada periode 1 dihitung mulai bulan Januari sampai Juni 2016 dan periode 2 dihitung mulai bulan Juli sampai Desember 2016. Berdasarkan tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan pada periode 1 dan 2 tahun 2016 dan nilai terendah dari kedua periode tersebut ada pada indikator penilaian kerjasama. Ukuran skala penilaian kinerja di atas adalah bila nilai skor 0 – 4 terbilang tidak baik (TB), skor 5 – 6 terbilang kurang baik (KB), skor 7 – 8 terbilang baik (B), dan skor 9 – 10 terbilang sangat baik (SB). Namun pencapaian kinerja tersebut masih tidak sesuai dengan harapan perusahaan yang menargetkan skala kinerja dari ke 6 indikator tersebut yaitu berskala Sangat Baik (SB). Terlihat dari tabel di atas pada periode 2 tahun 2016 indikator kedisiplinan dan kerjasama berskala Baik (B), artinya belum sesuai harapan perusahaan. Dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini menunjukkan grafik tingkat Hasil penilaian kinerja karyawan PT. Bakmi GM Bogor periode 1 dan 2 Tahun 2016.



Gambar 2  
Grafik Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bakmi GM Bogor  
Periode 1 dan 2 Tahun 2016

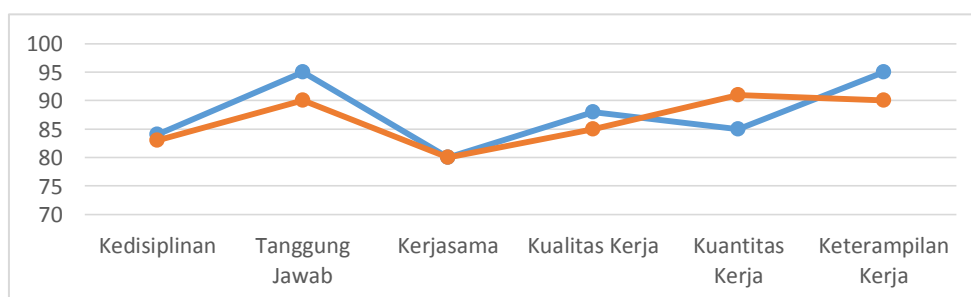
Berikut ini merupakan data hasil penilaian kinerja PT. Bakmi GM Bogor pada periode 1 bulan Januari sampai Juni 2017 dan periode 2 bulan Juli sampai Desember tahun 2017 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3  
Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bakmi GM Bogor  
Periode 1 dan 2 Tahun 2017

No	Indikator	Periode 1 Tahun 2017				Periode 2 Tahun 2017			
		Bobot (%)	Nilai Capation	Skor	Skala	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor	Skala
	<b>PERILAKU KERJA</b>								
1	Kedisiplinan	20	84	8,4	B	20	83	8,3	B
2	Tanggung Jawab	10	95	9,5	SB	10	90	9	SB
3	Kerjasama	20	80	8	B	20	80	8	B
	<b>HASIL KERJA</b>								
4	Kualitas Kerja	20	88	8,8	B	20	85	8,5	B
5	Kuantitas Kerja	20	85	8,5	B	20	80	8	B
6	Keterampilan Kerja	10	95	9,5	SB	10	90	9	SB

Sumber : Management PT. Bakmi GM Bogor 2017

Tabel 3 di atas menunjukkan data penilaian kinerja PT. Bakmi GM Bogor pada periode 1 dihitung mulai bulan Januari sampai Juni 2017 dan periode 2 dihitung mulai bulan Juli sampai Desember 2017. Berdasarkan tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan pada periode 1 dan 2 tahun 2017 dan nilai terendah dari kedua periode tersebut ada pada indikator penilaian kerjasama. Ukuran skala penilaian kinerja di atas adalah bila nilai skor 0 – 4 terbilang tidak baik (TB), skor 5 – 6 terbilang kurang baik (KB), skor 7 – 8 terbilang baik (B), dan skor 9 – 10 terbilang sangat baik (SB). Namun pencapaian kinerja tersebut masih tidak sesuai dengan harapan perusahaan yang menargetkan skala kinerja dari ke 6 indikator tersebut yaitu berskala Sangat Baik (SB). Terlihat dari tabel di atas pada periode 1 dan 2 tahun 2017 indikator kedisiplinan, kerjasama, kualitas dan kuantitas kerja berskala Baik (B), artinya belum sesuai harapan perusahaan. Dapat dilihat pada gambar 3 di bawah ini menunjukkan grafik tingkat hasil penilaian kinerja karyawan PT. Bakmi GM Bogor periode 1 dan 2 Tahun 2017.





Gambar 3  
Grafik Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bakmi GM Bogor  
Periode 1 dan 2 Tahun 2017

Dapat dilihat dari data di atas selama tahun 2016 sampai tahun 2017, dilihat dari data kegiatan dan penilaian kinerja karyawan tersebut mengalami ketidakstabilan atau naik turun. Pada data kegiatan yang menunjukkan partisipasi kepedulian karyawan dalam kegiatan acara yang dilakukan perusahaan mengalami penurunan pada tahun 2017. Demikian pula dengan data penilaian kinerja dari enam indikator yang memenuhi target hanya satu indikator pada periode ke satu tahun 2016, selebihnya belum memenuhi target bahkan cenderung mengalami penurunan nilai setiap periodenya. Dari data tersebut dapat penulis kaitkan dengan fenomena yang terjadi yaitu, para karyawan seringkali menghadapi masalah di dalam pekerjaannya, baik masalah pribadi, masalah dengan rekan kerja, atasan atau bahkan dengan pekerjaan itu sendiri. Kondisi kerja tersebut dapat disikapi positif atau negatif oleh karyawan. Sehingga karyawan tidak efektif dalam bekerja dan menyebabkan terjadinya ketidak pedulian karyawan terhadap perusahaan. Ketidak kompak tim juga terlihat ketika ada karyawan yang tidak melakukan sesuatu atau tidak membantu rekan kerjanya yang kewalahan saat melakukan pekerjaannya. Atau ketidak ikut sertaan dalam kegiatan – kegiatan yang dilakukan perusahaan. Dan masih ada karyawan yang bersikap masing-masing.

Tiap individu memiliki cara sendiri dalam menyikapi masalah yang mereka hadapi, namun perusahaan harus ikut andil dalam menyelesaikan keadaan tersebut. Faktor lain adalah karyawan belum menyadari dengan benar tentang kebersamaan sebuah tim dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

PT. Griya Miesejati menyadari permasalahan yang terjadi pada karyawannya tersebut, dan perusahaan perlu mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tersebut dengan kinerja karyawannya. Sehingga perusahaan dapat mengambil keputusan yang tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **HUBUNGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAKMI GM BOGOR** ”.

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Karyawan merupakan sumber daya yang penting sebagai penentu tercapai atau tidaknya tujuan organisasi perusahaan. Karyawan yang baik yang diinginkan perusahaan tidak hanya dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugasnya saja, tetapi juga perlu memiliki dasar kepribadian yang baik seperti memiliki sikap kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh sehingga menjadi sebuah tim yang baik, dan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerja. yang akan mengarah kepada tercapainya tujuan perusahaan. Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah – masalah yang ada yaitu telah terjadi kesenjangan yang ada dengan kenyataan yang terjadi di perusahaan. Dimana tingkat partisipasi karyawan yang rendah serta target kinerja yang belum tercapai seluruhnya.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang terjadi di PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor?
2. Bagaimana kinerja karyawan yang terjadi di PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor?
3. Bagaimana hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan kinerja karyawan di PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor?

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

1. Untuk mengetahui fenomena / kesenjangan / kondisi yang terjadi sesungguhnya di lingkungan kerja, agar dapat didapat kesimpulan berupa fakta yang dapat di informasikan.
2. Untuk mengetahui hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan kinerja karyawan di PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor dengan harapan dapat memberikan hasil penelitian kepada perusahaan yang dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan sebuah tindakan.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang ada tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang terjadi di PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan yang terjadi di PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor.
3. Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan kinerja karyawan di PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang sesuai dan terpercaya yang dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan seperti:

- Kegunaan Teoritis
  1. Bagi Peneliti penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan serta informasi terutama dalam konteks hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Kinerja Karyawan.
  2. Bagi Pembaca penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat dijadikan sebagai bahan kajian yang berguna.
- Kegunaan Praktis

Penelitian yang dilakukan di PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan masukan kepada pihak manajemen dalam melakukan tindakan meningkatkan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu kunci sukses dari berdirinya sebuah organisasi. Peran vitalnya didalam organisasi atau perusahaan dapat menentukan kemana arah perusahaan tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat.

Edwin B. Flippo dalam Suparno Widodo (2015;2)

Manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan, praktik maupun sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai atau orang-orang yang ada di dalam organisasi.

Kaswan (2017;3)

*Human resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employes, and attending to their labor relations, health and safety and fariness concerns.*

Gary Dessler (2011;31)

Dari paparan para ahli di atas mengenai pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah langkah memfokuskan diri yang dilakukan untuk memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

#### **2.2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

##### **2.2.1. *Pengertian Organizational Citizenship Behaviour (OCB)***

Adapun pengertian *Organizational Citizenship Behavior* menurut para ahli adalah sebagai berikut:

*Organizational Citizenship Behaviour* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah

karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Aldag dan Resckhe dalam Purnamie Titisari (2014;5)

*Organizational Citizenship Behavior* dijelaskan sebagai tindakan yang diambil oleh seorang pegawai secara sukarela dan secara formal tidak diakui atau dihargai oleh organisasi, tetapi secara keseluruhan, mempromosikan fungsi organisasi secara efektif. Secara sederhana dapat dikatakan, *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan perilaku di atas dan melebihi kewajiban pekerjaan yang tidak selalu diberi imbalan dengan system imbalan organisasi tradisional.

Weer dalam Kaswan (2017;190)

OCB adalah suatu perilaku sukarela individu yang tidak secara langsung berkaitan langsung dengan sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain, OCB merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya.

Organ dalam Budihardjo (2014;76)

Dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan perilaku kesadaran seorang karyawan dalam sebuah organisasi untuk saling bekerja sama dan menghargai sesama karyawan di luar kewajiban pekerjaan yang dibebankan kepadanya tanpa mengharapkan imbalan.

### **2.2.2. Indikator Organizational Citizenship Behaviour (OCB)**

Graham dalam Nuranda (2013;108) berpendapat bahwa indikator OCB yaitu :

#### 1. Ketaatan

Yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.

#### 2. Loyalitas

Yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi.

#### 3. Partisipasi

Menggambarkan kemauan berkontribusi karyawan yang melebihi standar kerja yang diwajibkan. Misalnya kesukarelaan untuk melaksanakan tugas ekstra, bekerja lembur, atau ikut serta mengikuti kegiatan perusahaan dan pelatihan tambahan.

Menurut Organ dalam Purnamie Titisari (2014;7-8) menerangkan, terdapat 5 indikator dalam OCB, yaitu:

1. Perhatian

Perilaku yang bertujuan untuk membantu rekan kerja agar dapat memecahkan masalahnya dalam situasi yang sulit yang dihadapi di dalam organisasi maupun masalah pribadinya. Dimensi ini mengarah kepadaperilaku memberi pertolongan yang bukan dari tanggung jawabnya.

2. Kesadaran

Perilaku yang bertujuan untuk memberikan kinerja yang melebihi apa yang ditargetkan perusahaan. Dimensi ini mengarah ke perilaku yang melibihi dari deskripsi kerja sebagai seorang pegawai. Serta mematuhi segala prosedur yang ditetapkan.

3. Sportif

Perilaku yang bertujuan untuk mentoleransi situasi yang tidak ideal di dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan atau penolakan. Seseorang yang mempunyai tingkat sportsmanship yang tinggi akan meningkatkan iklim kerja yang positif antar pegawai dan akan membuat lingkungan kerja yang kondusif.

4. Kesopanan

Perilaku yang bertujuan untuk menjaga hubungan yang baik sesama pegawai agar dapat menghindari masalah-masalah interpersonal. Dimensi ini mengarah pada rasa hormat dan menghargai satu sama lain sesama pegawai.

5. Kepentingan Umum

Perilaku yang bertujuan untuk menunjukkan sikap berkerja yang baik seperti berinisiatif dalam mengkontribusikan pengembangan dari sistem kerja atau prosedur, melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi, dan lain-lain. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas kinerja bidang pekerjaannya.

Menurut Podsakof dalam Budihardjo (2014;78) mengemukakan indikator OCB yaitu:

1. Menolong  
Merupakan perilaku sukarela karyawan untuk menolong rekan kerja atau mencegah terjadinya permasalahan terkait dengan pekerjaannya.
2. Sportif  
Merupakan kemauan atau keinginan untuk bertoleransi terhadap ketidaknyamanan yang muncul penentuan kerja tanpa komplain.
3. Inisiatif  
Merupakan bentuk dorongan dari dalam diri individu untuk melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar yang telah ditetapkan.
4. Kepentingan Umum  
Merupakan komitmen karyawan terhadap perusahaan secara keseluruhan seperti menghadiri rapat, menyampaikan pendapat, atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan.
5. Loyalitas  
Merupakan bentuk perilaku kesetiaan karyawan terhadap perusahaan seperti menampilkan image positif mengenai perusahaan membela perusahaan dari ancaman eksternal dan mendukung serta membela tujuan organisasi.
6. Sukarela  
Merupakan perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi.
7. Pengembangan Diri  
Merupakan perilaku individu secara sukarela untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sendiri seperti mengikuti kursus, pelatihan, seminar atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang dikuasai.

### **2.2.3. Faktor Pembentuk *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)***

Menurut Organ dalam Purnamie Titisari (2014;15) faktor-faktor yang dapat membentuk *OCB* adalah:

1. Faktor Internal

Berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, moral karyawan, motivasi dan lain sebagainya.

## 2. Faktor Eksternal

Berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi dan lain sebagainya.

Menurut Podsakoff dalam Nuranda (2013;114) faktor – faktor yang mendorong munculnya *OCB* terdiri dari empat faktor yaitu :

1. Karakteristik Individual
2. Karakteristik Pekerjaan
3. Karakteristik Organisasi
4. Perilaku Pemimpin

Menurut Zuraska dalam Nuranda (2013;115) faktor – faktor yang membentuk *OCB* adalah :

1. Budaya dan iklim organisasi
 

Ketika karyawan puas terhadap pekerjaannya, mereka akan membalasnya. Pembalasan tersebut termasuk rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi.
2. Kepribadian dan suasana hati
 

Semakin besar keterikatan karyawan tersebut secara emosional dengan perusahaan, maka makin cenderung ia membantu rekan kerja dan atasan dalam hal penyelesaian tugas.
3. Persepsi terhadap dukungan organisasional
 

Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung organisasi akan memberikan umpan balik yang baik terhadap perusahaan.
4. Persepsi terhadap kualitas hubungan / interaksi atasan bawahan
 

Karyawan yang memiliki kualitas interaksi yang tinggi dengan atasannya dapat mengerjakan pekerjaan selain yang biasa mereka lakukan. Sedangkan karyawan yang memiliki kualitas interaksi yang rendah dengan atasannya lebih cenderung menunjukkan pekerjaan yang rutin saja dari sebuah kelompok kerja.
5. Masa kerja
 

Hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan atau sejak pekerja pertama kali mulai bekerja di perusahaan tersebut.
6. Jenis kelamin
 

Adanya perbedaan persepsi terhadap *OCB* antara pria dan wanita. Wanita cenderung menginternalisasi harapan kelompok, rasa kebersamaan, dan aktivitas menolong sebagai bagian dari pekerjaan mereka.

### 2.2.4. Manfaat Organizational Citizenship Behavior

Menurut Podsakoff dan MacKenzie oleh Podsakoff, dkk, 1996, dalam Purnamie Titisari (2014;10-13) dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

1. *OCB* meningkatkan produktivitas rekan kerja.
  - a. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.



2. *OCB* meningkatkan produktivitas manajer.
  - a. Karyawan akan membantu manajer mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
  - b. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.
3. *OCB* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
  - a. Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.
  - b. Karyawan yang menampilkan kesadaran yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting.
  - c. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut.
4. *OCB* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
  - a. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril, dan kerekatan kelompok, sehingga anggota kelompok tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.
  - b. Karyawan yang menampilkan perilaku yang sopan terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.
5. *OCB* dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
  - a. Menampilkan perilaku kesopanan (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.
6. *OCB* meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
  - a. Perilaku menolong dapat meningkatkan moril dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantuk organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.

- b. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku sportif misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.
- 7. *OCB* meningkatkan stabilitas kinerja.
  - a. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas.
- 8. *OCB* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
  - a. Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela member informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon.
  - b. Perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi.

## **2.3. Kinerja Karyawan**

### **2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Berikut ini merupakan pengertian kinerja menurut para ahli :

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pemimpin dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Wilson dalam Ma'ruf Abdullah (2014;4)

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan (job requirement).

Anwar Prabu Mangkunegara (2012;9)

Performance is a degree of accomplishment of the task that make up an employee's job.

Lloyd L. Byars and Leslie W Rue (1997;285)

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

### **2.3.2. Penilaian Kinerja**

Menurut Bangun (2012 : 234), Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijaikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan, untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui beberapa dimensi, yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan.

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, jadi, bila pekerja pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

### 2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Faustino Cardoso Gomes dalam Rahadi (2010;36), indikator kinerja yaitu :

1. *Quantity of work* (Kuantitas bekerja)
  - a. Jumlah kerja yang dilakukan
  - b. Jumlah kerja yang dicapai dalam suatu periode tertentu
2. *Quality of work* (Kualitas kerja)
  - a. Keterampilan dalam melakukan tugas
  - b. Kualitas yang dicapai berdasarkan syarat - syarat dan kesesuaian
3. *Job knowledge* (Pengetahuan kerja)
  - a. Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan
  - b. Luasnya pengetahuan mengenai keterampilan
4. *Creativeness* (Kreativitas)
  - a. Keahlian gagasan
  - b. Kemampuan menyelesaikan persoalan - persoalan yang timbul
5. *Cooperation* (Kerja sama)
  - a. Kesediaan kerja sama dengan atasan
  - b. Kesediaan kerja sama dengan rekan kerja
6. *Depentability* (Dapat diandalkan)
  - a. Kesadaran dalam hal kehadiran
  - b. Dapat dipercaya dalam hal kehadiran
7. *Initiative* (Inisiatif)
  - a. Semangat dalam melaksanakan tugas
  - b. Semangat melaksanakan tanggung jawabnya
8. *Personal qualities* (Kualitas pribadi)
  - a. Kepribadian
  - b. Integritas pribadi

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009;75), indikator kinerja adalah :

1. Kualitas
 

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
 

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing - masing.
3. Pelaksanaan Tugas
 

Pelaksanaan tuga adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
 

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Harsey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2011:102), berpendapat bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

## **2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran**

### **2.4.1 Penelitian Sebelumnya**

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dengan kinerja karyawan telah dilakukan oleh peneliti – peneliti dari kalangan akademis dan telah mempublikasikannya pada beberapa jurnal cetakan maupun jurnal online (internet). Penelitian terdahulu diantaranya adalah :

Tabel 4

## Ringkasan Penelitian Sebelumnya

No	Penulis / Judul / Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Ika Novelia (2016) Hubungan Antara <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> Dengan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bhinneka Padang Restaurant I Tangerang) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Kota Serang	$X_1 =$ <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> $Y =$ Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara <i>organizational citizenship behavior (OCB)</i> dengan kinerja Karyawan Pada Bhinneka Padang Restaurant I Tangerang	- Unit analisisnya Karyawan Bhinneka Padang Restaurant I Tangerang - Objek Penelitiannya dilakukan di Bhinneka Padang Restaurant I Tangerang Menggunakan metode penarikan sampel dengan rumus slovin
2	Ana Suzana (2017) Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> terhadap Kinerja Karyawan Pada Javanine Resto Kota Malang Jawa Timur Universitas Brawijaya Malang	$X =$ <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> $Y =$ Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> dengan kinerja karyawan di Javanine Resto Kota Malang Jawa Timur. Yang artinya semakin tinggi OCB karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada	- Unit analisisnya Karyawan di Resto Kota Malang - Objek Penelitiannya dilakukan di Javanine Resto Kota Malang Jawa Timur - Metode pengolahan data menggunakan regresi linier sederhana

			Javanine Resto Kota Malang Jawa Timur.	
3	Indah Rahmawati (2016) Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> terhadap Kinerja Karyawan Staff Office Pada PT. Jaffa Comfeed Indonesia Universitas Lampung	X = <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> Y = Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> terhadap kinerja karyawan di PT. Jaffa Comfeed Indonesia, Lampung.	- Unit analisisnya karyawan bagian kantor PT. Jaffa Comfeed Indonesia - Objek Penelitiannya dilakukan di PT. Jaffa Comfeed Indonesia Menggunakan metode penarikan sampel dengan rumus slovin

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Aldag dan Resckhe dalam Purnamie Titisari (2014;5) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Dengan cara melakukan kerjasama dan peduli sesama rekan kerja pada organisasi tersebut, sehingga mampu meningkatkan efektifitas organisasi yang dapat diukur melalui indikator : 1) Ketaatan, 2) Loyalitas, 3) Partisipasi. Katz dalam Anoraga (2008:505) mengemukakan bahwa organisasi akan berfungsi lebih efektif jika karyawan memberikan kontribusi yang melebihi tugas – tugasnya, dansehingga karyawan yang mempunyai tingkat OCB yang tinggi, akan memiliki kinerja yang baik.

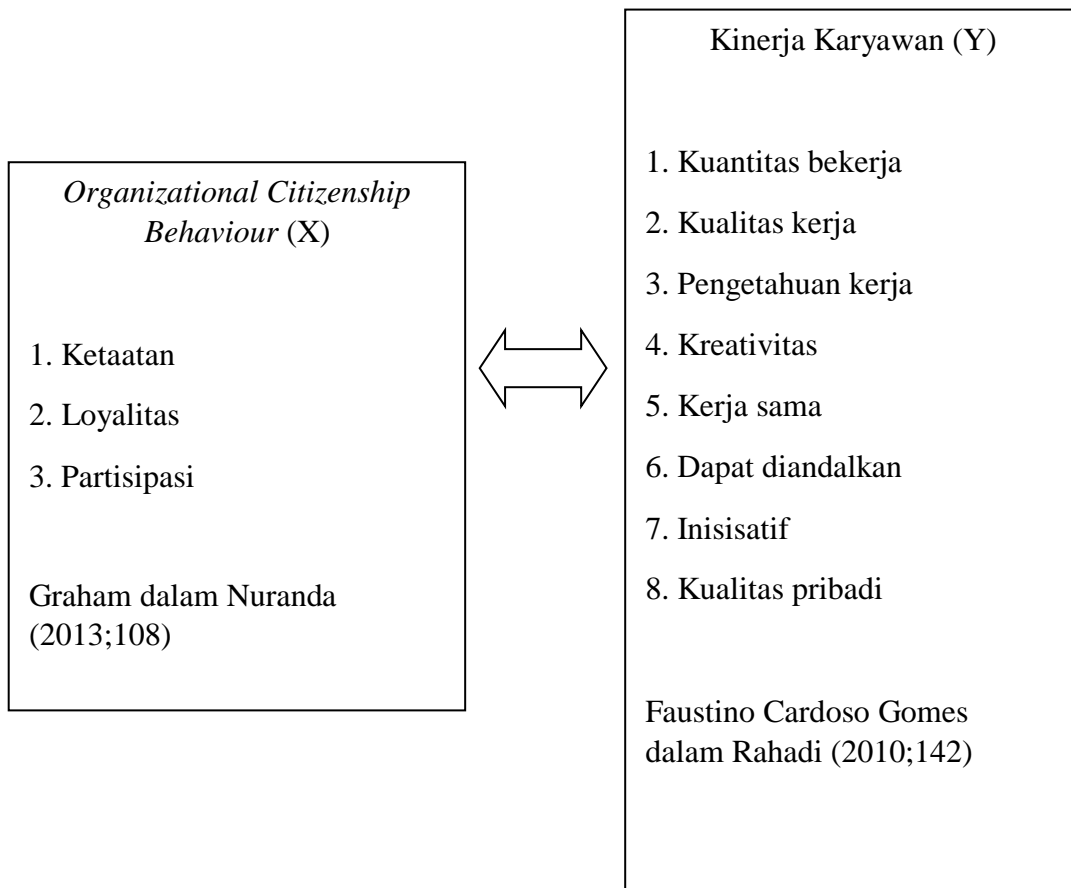
Menurut Wilson dalam MA'ruf Abdullah (2014;4), kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pemimpin dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut dapat dievaluasi untuk mengetahui tingkat kinerja karyawannya, melalui indikatornya berupa hasil tercapainya target sekama periode

waktu tertentu yang dicapai oleh organisasi. Indikator kinerja yang digunakan adalah 1) Kuantitas bekerja, 2) Kualitas kerja, 3) Pengetahuan kerja, 4) Kreativitas, 5) Kerja sama, 6) Dapat diandalkan, 7) Inisiatif, 8) Kualitas pribadi.

*Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* yang baik dalam organisasi menunjukkan kontribusi yang baik para karyawannya dalam melakukan sesuatu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja sehingga dapat membangun kekompakan serta kerjasama tim yang baik sehingga mendorong kinerja karyawan yang baik demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indah Rahmawati (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dengan kinerja. Maka dari itu dalam sebuah organisasi harus tumbuh *Organizational Citizenship Behaviour* yang baik agar dapat memicu karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Agar lebih mudah memahami penelitian ini, maka penelitian ini dapat digambarkan melalui paradigma penelitian sebagai berikut :

Gambar 4  
Konstelasi Penelitian





### 2.4.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hubungan hal tersebut. Dalam hal ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya hubungan yang ditimbulkan oleh variabel independent (variabel X) yaitu *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dengan variabel dependent (variabel Y) yaitu Kinerja Karyawan.

Maka dapat diperoleh hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Diduga *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* karyawan cukup baik.
2. Diduga kinerja karyawan cukup baik.
3. Diduga terdapat hubungan positif antara *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dengan kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah jenis penelitian kualitatif dan kuantitatif, karena penelitian yang akan dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuisioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Griya Miesejati Bogor dengan *Organizational Chitizenship Behaviour (OCB)* sebagai variabel independen (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

##### **3.2.2. Unit Analisis**

Unit analisis merupakan satuan unit atau elemen yang dianalisis untuk diketahui satu atau sejumlah hal. Umumnya adalah individu atau dapat berupa kelompok. Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan PT. Griya Miesejati Bogor yang berjumlah 33 orang.

##### **3.2.3. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini berlokasi di Foodcourt area lantai 2 Botani Squire Bogor, Jalan Tegallega, Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat. Yang bergerak dibidang bisnis restoran cepat saji.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Data yang digunakan penulis dalam pembahasan penelitian ini adalah data yang bersumber dari :

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari unit analisis yang diteliti yaitu individu/orang dalam perusahaan/instansi/organisasi, kelompok individu atau dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti secara langsung dari objek penelitian yang meliputi karakteristik dan persepsi responden terhadap variabel penelitian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kinerja Karyawan). Pengukuran terhadap variabel dilakukan dengan menggunakan Skala *Likert*.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung tetapi diperoleh dari penyedia data seperti: media masa, perusahaan penyedia data, data penelitian sebelumnya, referensi, buku, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis mencari data dari berbagai sumber data yang tersedia di perusahaan maupun sumber lain yang mendukung.

#### **3.4. Operasional Variabel**

Variabel merupakan tindakan yang bertujuan untuk mencoba menemukan beberapa faktor dasar yang mungkin mendasari dan mengungkapkan keterkaitan antara variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini. Untuk memudahkan pemahaman bahasan penulis mengklasifikasikan variabel-variabel kedalam dua kelompok yaitu:

#### 1. Variabel Bebas (X)

Variabel ini disebut juga variabel yang mempengaruhi menjadi sebab. dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

#### 2. Variabel Terikat (Y)

Variabel ini merupakan variabel yang nilainya ditentukan atau tergantung dari besar kecilnya nilai variabel bebas (X). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan di PT. Griya Miesejati Bogor.

Tabel 5  
Operasional Variabel  
Hubungan *Organizational Chitizenship Behaviour* Dengan Kinerja Karyawan Pada  
PT. Bakmi GM Bogor

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
<i>Organizational Citizenship Behavior (X)</i>	Ketaatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datang ke tempat kerja dengan tepat waktu</li> <li>• Tidak meminta tambahan jam istirahat</li> <li>• Mematuhi tata tertib dan aturan walaupun tidak ada yang mengawasi</li> </ul>	Ordinal
	Loyalitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kehadiran di tempat kerja melebihi yang diharapkan</li> <li>• Selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja</li> <li>• Selalu bersedia membantu rekan kerja</li> <li>• Memiliki rasa ketertarikan terhadap pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
	Partisipasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membantu dalam orientasi terhadap karyawan baru tanpa diminta oleh pihak perusahaan</li> <li>• Tertarik untu mengikuti kegiatan – kegiatan yang diselenggarakan perusahaan</li> </ul>	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ikut menghadiri pertemuan yang bukan kepentingan dirinya untuk perusahaan</li> </ul>	
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> <li>• Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai</li> </ul>	Ordinal
	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan</li> <li>• Melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur</li> </ul>	Ordinal
	Pengetahuan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pengetahuan mengeni pekerjaan yang dilakukan</li> <li>• Memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
	Kreativitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gagasan-gagasan yang dimiliki pegawai yang terkait dengan pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>• Kesiapan untuk menerima masukan atau pendapat dari rekan kerja</li> </ul>	Ordinal
	Dapat Diandalkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki kesadaran kehadiran yang tinggi</li> <li>• Kemampuan dalam menjelaskan pekerjaan yang dilakukan</li> </ul>	Ordinal
	Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>• Semangat untuk menyelesaikan pekerjaan baru</li> </ul>	Ordinal
	Kualitas Pribadi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kejujuran</li> </ul>	Ordinal

		karyawan • Menjaga penampilan yang baik di tempat kerja	
--	--	--	--

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Haddy Suprpto (2017;70), populasi adalah kelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa orang, objek transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Dikarenakan jumlah populasi sedikit dan terbatas, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Griya Miesejati Bogor dengan jumlah populasi 33 orang.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### 3.6.1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti, teknik yang digunakan antara lain yaitu :

##### a. Observasi

Observasi merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.

(Narbuko Cholid & Achmadi, 2016;70).

##### a. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab yang dilakukan secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.

(Narbuko Cholid & Achmadi, 2016;83)

##### b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden terutama pada penelitian survey.

(Narbuko Cholid & Achmadi, 2016;76)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai tingkatan dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, yang dibuat seperti pada tabel berikut :

Tabel 6  
Keterangan Skala *Likert*

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

(Sumber : Sugiyono, 2016:93)

$$Tanggapan\ Total\ Responden = \frac{Skor\ Total\ Hasil\ Jawaban\ Responden}{Skor\ Tertinggi\ Responden} \times 100$$



Keterangan :

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju
20% - 40%	Tidak Setuju
40% - 60%	Kurang Setuju
60% - 80%	Setuju
80% - 100%	Sangat Setuju

Instrumen penelitian yang menggunakan skala *likert* dapat dibuat dalam bentuk *checklist* atau pilihan ganda.

### 3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka dari teori dan sumber yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta data yang diberikan oleh pihak perusahaan yaitu PT. Bakmi GM Bogor.

## 3.7. Metode Pengolahan Data

### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuisioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Dengan rumus :

$$r_{hitung} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

(Sugiyono, 2016;121)

Keterangan :

- $r$  = Koefisien korelasi antara variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan kinerja karyawan  
 $x$  = Skor butir pertanyaan  
 $y$  = Total skor  
 $\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi X (*OCB*)  
 $\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y (Kinerja Karyawan)  
 $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X (*OCB*)  
 $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y (Kinerja Karyawan)  
 $n$  = Jumlah responden

Kriteria keputusan pengujian validasi responden dengan menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut :

- Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel
- Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisioner setelah menggunakan software *SPSS* versi 23:

- Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Tabel 7

Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pernyataan	r hitung	r tabel n=20 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,544	0,444	r hitung $>$ r tabel	Valid
2	0,580	0,444	r hitung $>$ r tabel	Valid
3	0,547	0,444	r hitung $>$ r tabel	Valid
4	0,447	0,444	r hitung $>$ r tabel	Valid
5	0,774	0,444	r hitung $>$ r tabel	Valid
6	0,582	0,444	r hitung $>$ r tabel	Valid
7	0,630	0,444	r hitung $>$ r tabel	Valid
8	0,605	0,444	r hitung $>$ r tabel	Valid
9	0,521	0,444	r hitung $>$ r tabel	Valid
10	0,453	0,444	r hitung $>$ r tabel	Valid
11	0,492	0,444	r hitung $>$ r tabel	Valid
12	0,570	0,444	r hitung $>$ r tabel	Valid

Sumber data : Data primer diolah 2018

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menunjukkan r hitung  $>$  r tabel, sehingga setiap pernyataan dinyatakan valid atau sah dan dapat dilanjutkan untuk penelitian.

- Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 8  
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel n=20 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,493	0,444	r hitung > r tabel	Valid
2	0,560	0,444	r hitung > r tabel	Valid
3	0,735	0,444	r hitung > r tabel	Valid
4	0,516	0,444	r hitung > r tabel	Valid
5	0,696	0,444	r hitung > r tabel	Valid
6	0,617	0,444	r hitung > r tabel	Valid
7	0,576	0,444	r hitung > r tabel	Valid
8	0,448	0,444	r hitung > r tabel	Valid
9	0,525	0,444	r hitung > r tabel	Valid
10	0,608	0,444	r hitung > r tabel	Valid
11	0,534	0,444	r hitung > r tabel	Valid
12	0,476	0,444	r hitung > r tabel	Valid

Sumber data : Data primer diolah 2018

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas kinerja karyawan menunjukkan r hitung > r tabel, sehingga setiap pernyataan dinyatakan valid atau sah dan dapat dilanjutkan untuk penelitian.

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa jauh instrument dapat memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini untuk pengujian reliabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach*. Rumus koefisien reliabilitas *alpha cronbach* adalah sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

(Sugiyono, 2016;121)

Keterangan :

Rii = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sum \sigma t^2$  = Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien *alpha cronbach* adalah sebagai berikut :



No	Nilai $\alpha$	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$\alpha = 0,6$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisioner setelah menggunakan software *SPSS* versi 23 :

- Uji Reliabilitas OCB

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 12. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 0,832.

Tabel 9  
*Case Processing Summary*

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

Sumber data : *output SPSS 23*

Tabel 10  
*Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,832	,838	12

Sumber data : *output SPSS 23*

*Output case processing summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk di proses dan data dikeluarkan. Dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 12 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 0,832 yang berarti diterima maka instrumen penelitian tersebut telah reliabel.

Tabel 11  
Hasil Uji Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	1	0,832	0,821	Reliabel
	2	0,832	0,814	Reliabel
	3	0,832	0,824	Reliabel
	4	0,832	0,829	Reliabel
	5	0,832	0,796	Reliabel

	6	0,832	0,812	Reliabel
	7	0,832	0,808	Reliabel
	8	0,832	0,814	Reliabel
	9	0,832	0,825	Reliabel
	10	0,832	0,824	Reliabel
	11	0,832	0,844	Reliabel
	12	0,832	0,814	Reliabel

Sumber data : *output SPSS 23*

- Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpa*, bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 12. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,821.

Tabel 12  
*Case Processing Summary*

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

Sumber data : *output SPSS 23*

Tabel 13  
*Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,821	,820	12

Sumber data : *output SPSS 23*

*Output case processing summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk di proses dan data dikeluarkan. Dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 12 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,821 yang berarti diterima maka instrumen penelitian tersebut telah reliabel.

Tabel 14  
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,821	0,810	Reliabel
	2	0,821	0,807	Reliabel
	3	0,821	0,789	Reliabel

	4	0,821	0,807	Reliabel
	5	0,821	0,797	Reliabel
	6	0,821	0,796	Reliabel
	7	0,821	0,807	Reliabel
	8	0,821	0,816	Reliabel
	9	0,821	0,810	Realibel
	10	0,821	0,814	Realibel
	11	0,821	0,816	Realibel
	12	0,821	0,820	Realibel

Sumber data : *output SPSS 23*

### 3.8 Metode Pengolahan / Analisis Data

#### 3.8.1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel X dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y, menggunakan *Rank spearman* yang dinyatakan dalam rumus :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)} \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

(Sugiyono, 2016;191)

Keterangan :

- $r_s$  = koefisien *rank spearman*
- $n$  = ukuran sampel
- $R$  = ranking
- $d_i$  = selisih dari pasangan ranking ke-i

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi ( $r$ ), maka akan didapatkan hasil sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $r = +1$ ,  
Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat positif. Artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y pula bertambah. Jika nilai variabel X berkurang, maka berkurang juga nilai variabel Y.
- b. Jika nilai  $r = -1$ ,  
Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat negatif. Artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y berkurang. Jika nilai variabel X berkurang, maka nilai variabel Y berkurang.
- c. Jika nilai  $r = 0$ ,  
Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju lemah (tidak ada hubungan). Artinya jika variabel X bertambah atau berkurang, nilai variabel Y

tidak mengikutinya. Jika variabel Y bertambah atau berkurang, nilai variabel X tidak mengikutinya.

Adapun untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 15  
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2016:184)

### 3.8.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi nilai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen pada PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2011:231)

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

$r$  = Nilai koefisien korelasi

Presentasi koefisien determinasi tersebut diartikan sebagai besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat yang disebabkan oleh variabel yang lainnya.

### 3.8.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi yang digunakan untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu adanya hubungan antara kedua variabel yang diteliti, maka dari itu diperlukan adanya pengujian hipotesis. dengan melakukan pengujian hipotesis melalui statistik dengan rumus :

- $H_0 : \rho \leq 0$ , Tidak terdapat hubungan yang nyata dan positif antara variabel X (*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*) dengan variabel Y (kinerja karyawan).

- $H_a : \rho > 0$ , Terdapat hubungan nyata dan positif antara variabel X (*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*) dengan variabel Y (kinerja karyawan).

Untuk menentukan t-tabel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05. Kemudian t-hitung dibandingkan dengan nilai t-tabel.

t-hitung dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2011;230)

Keterangan :

$t_h$  = t hitung

$r$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah responden

Dengan menggunakan uji satu arah maka hasil pengujiannya adalah :

- Terima  $H_0$  dan Tolak  $H_a$  jika nilai t-hitung  $\leq$  t-tabel  
Artinya, tidak terdapat hubungan antara variabel X (*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*) dengan variabel Y (kinerja karyawan).
- Tolak  $H_a$  dan Terima  $H_0$  jika nilai t-hitung  $>$  t-tabel

Artinya, terdapat hubungan antara variabel X (*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*) dengan variabel Y (kinerja karyawan).

Adapun kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut :

Gambar 5  
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

Sumber : Danang Sunyoto (2013:109)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Sejarah Singkat PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor**

**PT. Griya Miesejati** adalah induk perusahaan restoran cepat saji Bakmi GM yang merupakan ikon restoran bakmi di Indonesia. Didirikan pada tahun 1959 oleh sepasang suami istri Bapak Tjhai Sioe dan Ibu Loei Kwai Fong. Bakmi GM dulunya bernama Bakmi Gajah Mada dikarenakan beralamat di Jalan Gajah Mada maka masyarakat pada saat itu memberi nama dengan nama lokasi tersebut. Pada tahun 1997, atas anjuran pemerintah untuk tidak memakai nama pahlawan sebagai nama perusahaan, maka nama Bakmi Gajah Mada diganti menjadi Bakmi GM.

PT. Griya Miesejati didirikan sebagai badan hukum perseroan terbatas pada tanggal 8 Desember 1983 di Jakarta. Dengan pengalaman lebih dari 50 tahun di industri restoran. Sebagai komitmen untuk memberikan yang terbaik kepada para pelanggannya.

Hingga saat ini PT. Griya Miesejati memiliki outlet-outlet yang tersebar di Jabodetabek, Bandung dan Surabaya. Salah satu outlet store Bakmi GM terletak di Bogor yang dikenal sebagai Bakmi GM Bogor yang mulai beroperasi pada tanggal 01 April 2014. Hingga saat ini terus berusaha untuk tetap memberikan pelayanan yang memuaskan kepada setiap pembeli sesuai dengan komitmen perusahaan dengan cara memberikan pelayanan yang terbaik yang ditunjukkan melalui fasilitas yang nyaman, perlengkapan yang bersih dan terawat, pelayanan yang ramah serta makanan yang berkualitas.

#### **4.2. Visi dan Misi PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor**

##### **Visi**

**Bertumbuh dan berkembang menjadi jaringan restoran cepat saji keluarga dengan mutu kelas dunia.**

##### **Misi**

**Memberikan kepuasan yang seutuhnya kepada setiap pelanggan dengan menyajikan produk yang bermutu sesuai dengan ciri khas Bakmi GM, disertai pelayanan yang ramah, cepat, tepat, dan harga yang terjangkau.**

### 4.3. Kegiatan Usaha

PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor bergerak di bidang restoran cepat saji dengan menjual berbagai produk makanan dan minuman. Adapun produk yang dijual oleh PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor diantaranya adalah :

Bakmi doank	Bakmi ayam lada chacha	Pangsit kuah
Bakmi special GM	Bakmi special GM bakso	Bakso Campur GM Komplit
Bakmi special GM pangsit	Bakmi ayam	Kripsi Chips + Thai sauce
Bakmi bakso	Bakmi pangsit rebus	Baby buncis ayam kripsi
Bakmi pangsit goreng	Bakmi ayam saus thai	Brokoli saus tiram
Bakmi kuah chacha	Bakmi goreng	Kripsi Chips + Mayo Sauce
Bakmi daging sapi cah cabai	Bakmi sapi lada hitam	Siomay ayam goreng
Bakmi cap cay	Bakmi ayam cah jamur	Fruit punch
Bakmi ayam cah cabai	Bakmi masak	Iced coffee jelly
Yi Fu Mie Ni	Yi Fu Mie Ni ayam cabai	Iced coffee
Ayam goreng saus thai	Ayam cah cabai	Iced lychee tea
Ayam cah jamur	Cap cay	Lemonade blush
Daging sapi cah cabai	Brokoli sapi lada hitam	Fresh lime soda
Spicy mayo seafood balls	Siomay ayam	Air mineral
Brokoli saus tiram	Caisim saus tiram	Iced green tea
Taoge saus tiram	Nasi ayam lada chacha	Hot green tea
Nasi ayam GM	Nasi ayam GM bakso	Teh kotak
Nasi ayam GM pangsit	Nasi tim	Iced peach tea
Nasi Putih	Nasi goreng chicken	Lemon ice tea
Nasi daging sapi cah cabai	Nasi goreng	Teh
Nasi brokoli sapi lada hitam	Nasi cap cay	Es teh manis
Nasi ayam cah jamur	Nasi ayam cah cabai	Teh celup
Nasi ayam saus thai	Bakso kuah	Teh celup manis
Tahu bakso	Pangsit goreng	

Sumber : PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor, data diolah, 2018

### 4.4. Struktur Organisasi PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor

Pada suatu perusahaan, struktur organisasi sangatlah penting karena melalui struktur organisasi kita dapat mengetahui dan membedakan antara

bidang satu dengan bidang lainnya. Berikut ini merupakan Struktur Organisasi PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor.

**Gambar 6**  
**Struktur Organisasi PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor**

Sumber : PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor, data diolah 2018

#### 4.5. Profil Responden

Profil responden yang diteliti terbagi dari 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Di bawah ini merupakan data profil responden yang merupakan karyawan pada PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor.

##### 1. Jenis Kelamin Responden

**Tabel 16**  
**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Pria	24	73
2	Wanita	9	27
	Jumlah	33	100

Sumber : Data kuisisioner diolah, 2018



Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa jenis kelamin responden yang merupakan karyawan pada PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor, yang paling banyak yaitu karyawan berjenis kelamin pria sebanyak 24 orang dengan persentase 73% dari total 33 responden.

**Gambar 7**  
**Tingkat Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

2. **Usia Responden**

**Tabel 17**  
**Data Responden Berdasarkan Usia**

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	< 25 tahun	15	45
2	26 – 30 tahun	13	39
3	31 – 35 tahun	3	9
4	36 – 40 tahun	2	7
	<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Sumber : Data kuisisioner diolah, 2018

Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa usia responden yang merupakan karyawan pada PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor, yang paling banyak yaitu karyawan berusia < 25 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 45% dari total 33 responden.

**Gambar 8**  
**Tingkat Responden Berdasarkan Usia**

3. **Tingkat Pendidikan Responden**

**Tabel 18**  
**Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden**

<b>No</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1</b>	<b>SMA / Sederajat</b>	<b>28</b>	<b>84</b>
<b>2</b>	<b>DIPLOMA</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>S1</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data kuisiner diolah, 2018**

Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan pada PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor, yang paling banyak yaitu karyawan dengan tingkat pendidikan SMA / Sederajat sebanyak 28 orang dengan persentase 84% dari total 33 responden.

**Gambar 9**  
**Tingkat Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

4. Masa Kerja Responden

**Tabel 19**  
**Data Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	2 – 3 tahun	9	27
2	3 – 4 tahun	20	61
3	> 4 tahun	4	12
	Jumlah	33	100

Sumber : Data kuisisioner diolah, 2018

Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa masa kerja responden yang merupakan karyawan pada PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Bogor, yang paling banyak yaitu karyawan dengan masa kerja 3 – 4 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 61% dari total 33 responden.

**Gambar 10**  
**Tingkat Responden Berdasarkan Masa Kerja**

**4.6. Pembahasan**

Berikut di bawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan kinerja karyawan pada PT. Griya Miesejati (BAKMIE GM) Bogor. Dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS.

**4.6.1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan PT. Griya Miesejati (BAKMIE GM) Bogor**

Dalam suatu organisasi dalam sebuah perusahaan, karyawan menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan menyangkut dengan perilaku karyawan yang bersifat prososial yaitu memberikan kontribusi yang lebih diluar kewajiban pekerjaannya. Dengan terbentuknya perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan, diharapkan akan membantu tercapainya tujuan – tujuan yang akan dicapai perusahaan. Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan pada PT. Griya Miesejati (BAKMIE GM) Bogor yang diperoleh melalui hasil kuisisioner yang disebarkan kepada responden yang disusun dalam bentuk tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

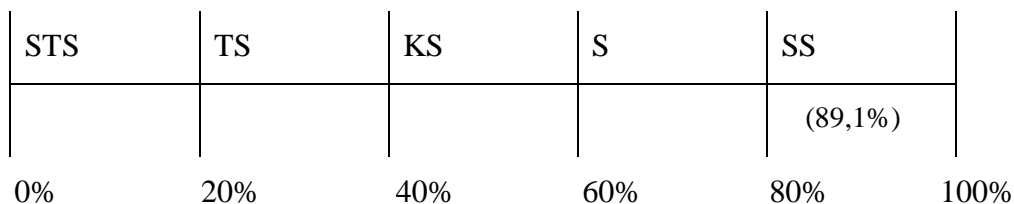
$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

## 1. Ketaatan

Tabel 20  
Datang di tempat kerja sebelum jam kerja dimulai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	45,45
Setuju	4	18	72	54,55
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	147	100

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{147}{165} \times 100\% = 89,1\% \end{aligned}$$

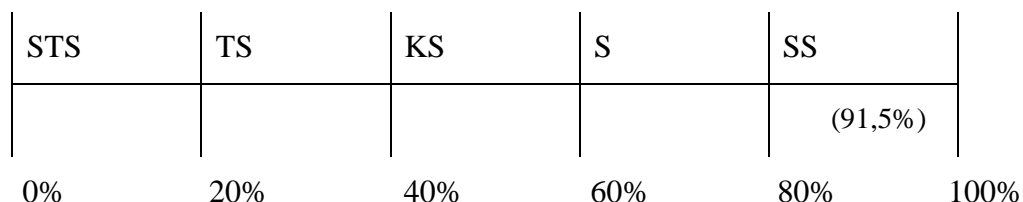


Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 89,1% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk datang di tempat kerja sebelum jam kerja dimulai. Sementara sisanya 10,1% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 21  
Tidak melakukan aktivitas lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	57,58
Setuju	4	14	56	42,42
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	151	100

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{151}{165} \times 100\% = 91,5\% \end{aligned}$$



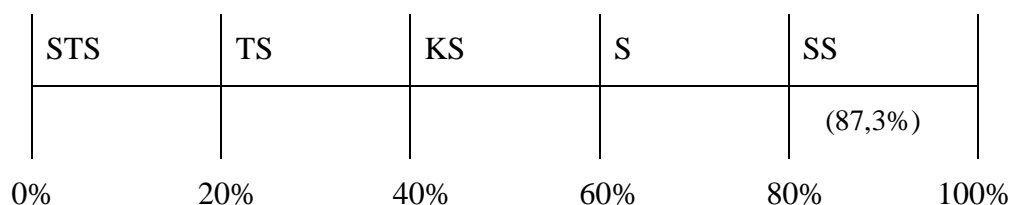
Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 91,5% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk tidak melakukan aktivitas lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja. Sementara sisanya 8,5% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 22

Selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	39,39
Setuju	4	19	76	57,58
Kurang Setuju	3	1	3	3,03
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	144	100

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{144}{165} \times 100\% = 87,3\% \end{aligned}$$



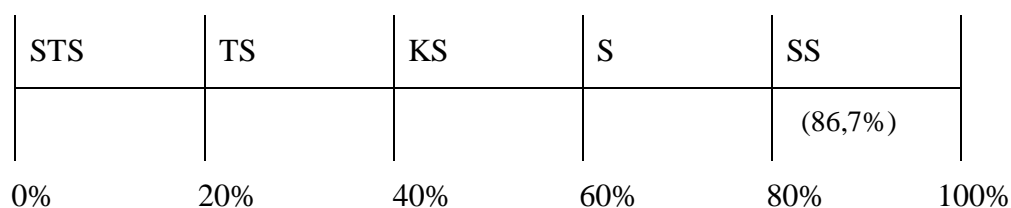
Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 87,3% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat

setuju untuk selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan. Sementara sisanya 12,7% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 23  
Selalu mematuhi perintah atasan dalam lingkup pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	36,36
Setuju	4	20	80	60,61
Kurang Setuju	3	1	3	3,03
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	143	100

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{143}{165} \times 100\% = 86,7\% \end{aligned}$$



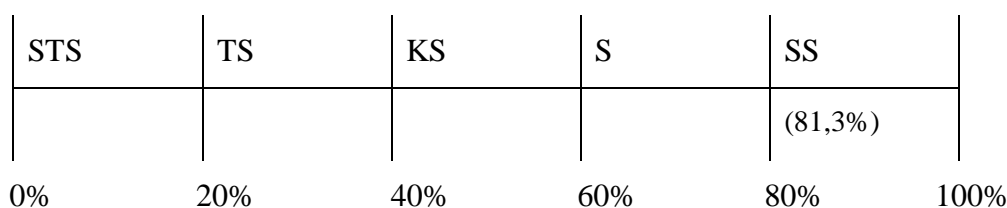
Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 86,7% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk Selalu mematuhi perintah atasan dalam lingkup pekerjaan. Sementara sisanya 13,3% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

## 2. Loyalitas

Tabel 24  
Menyukai pekerjaan yang saya kerjakan saat ini

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	24,24
Setuju	4	19	76	57,58
Kurang Setuju	3	6	18	18,18
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	134	100

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{134}{165} \times 100\% = 81,3\% \end{aligned}$$



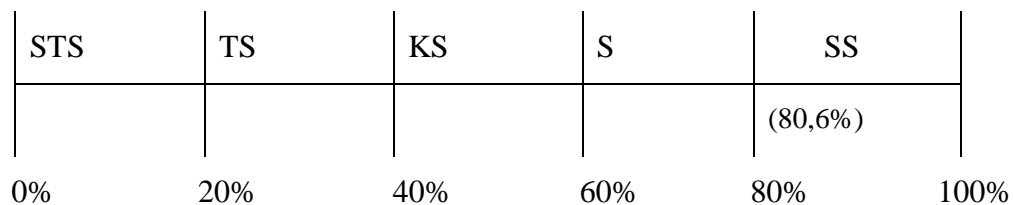
Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 81,3% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju menyukai pekerjaan yang dikerjakan saat ini. Sementara sisanya 18,7% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 25  
Menjaga hubungan baik sesama karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	21,21
Setuju	4	20	80	60,61
Kurang Setuju	3	6	18	18,18
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	133	100

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{133}{165} \times 100\% = 80,6\% \end{aligned}$$



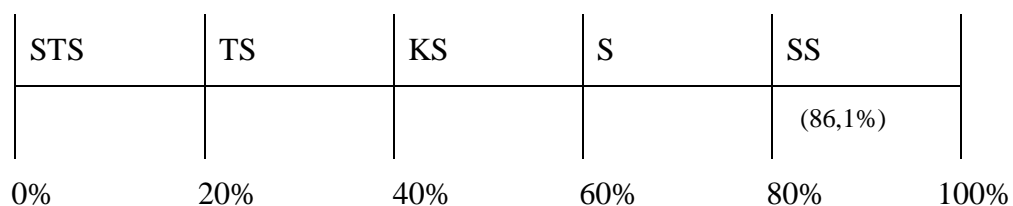


Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 80,6% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk menjaga hubungan baik sesama karyawan. Sementara sisanya 19,4% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 26  
Bersedia membantu kepentingan perusahaan diluar jam kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	33,33
Setuju	4	21	84	63,64
Kurang Setuju	3	1	3	3,03
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	142	100

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{142}{165} \times 100\% = 86,1\% \end{aligned}$$



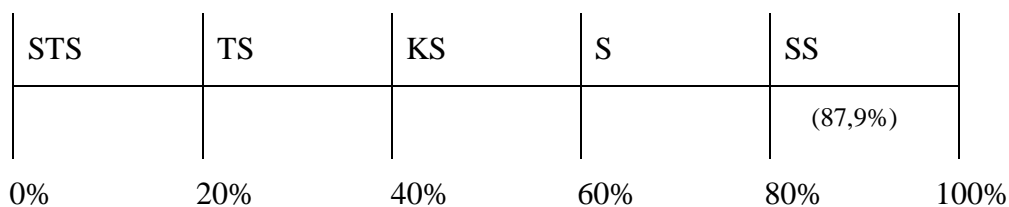
Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 86,1% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bersedia membantu kepentingan perusahaan diluar jam kerja. Sementara sisanya 13,9% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 27  
Tidak membawa kepentingan pribadi ke dalam pekerjaan selama bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Persentase (%)
------------	------	--------	------------	----------------

		Responden		
Sangat Setuju	5	13	65	39,39
Setuju	4	20	80	60,61
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	145	100

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{145}{165} \times 100\% = 87,9\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 87,9% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk tidak membawa kepentingan pribadi ke dalam pekerjaan selama bekerja. Sementara sisanya 12,1% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

### 3. Partisipasi

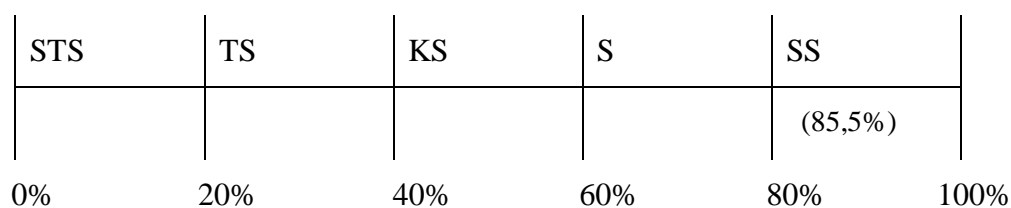
Tabel 28

Bersedia memberikan pengetahuan mengenai pekerjaan kepada karyawan baru tanpa harus diminta oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	39,39
Setuju	4	16	64	48,49

Kurang Setuju	3	4	12	12,12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	141	100

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{141}{165} \times 100\% = 85,5\% \end{aligned}$$

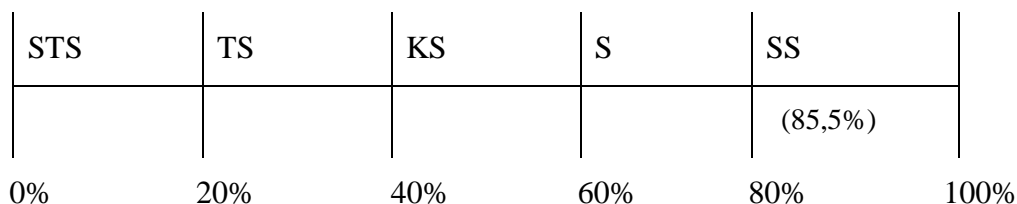


Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 85,5% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bersedia untuk memberikan pengetahuan mengenai pekerjaan kepada karyawan baru tanpa harus diminta oleh perusahaan. Sementara sisanya 14,5% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 29  
Ikut serta dalam membantu kepentingan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	33,33
Setuju	4	20	80	60,61
Kurang Setuju	3	2	6	6,06
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	141	100

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{141}{165} \times 100\% = 85,5\% \end{aligned}$$

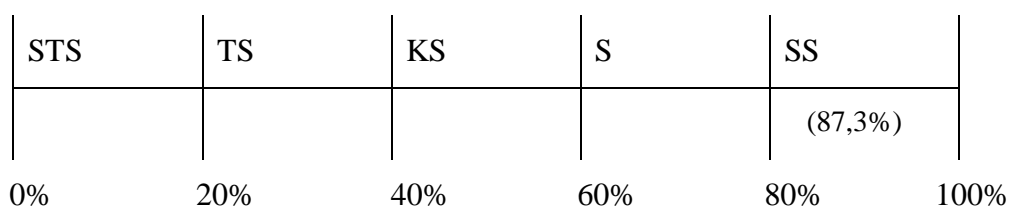


Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 85,5% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk ikut serta dalam membantu kepentingan perusahaan. Sementara sisanya 14,5% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 30  
Mengikuti kegiatan - kegiatan yang di selenggarakan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	45,45
Setuju	4	15	60	45,45
Kurang Setuju	3	3	9	9,10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	144	100

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{144}{165} \times 100\% = 87,3\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 87,3% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan berada pada daerah skala sangat

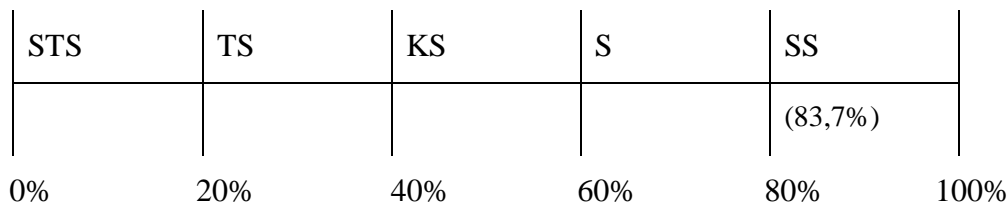
setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju mengikuti kegiatan - kegiatan yang di selenggarakan oleh perusahaan. Sementara sisanya 12,7% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 31

Ikut serta dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	24,24
Setuju	4	23	92	69,70
Kurang Setuju	3	2	6	6,06
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	138	100

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{138}{165} \times 100\% = 83,7\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 83,7% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk ikut serta dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi perusahaan. Sementara sisanya 16,3% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Berdasarkan hasil paparan di atas, penulis mendapatkan hasil analisis dengan cara mengolah data menggunakan program SPSS. Dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 32

Hasil Analisis Distribusi Frekuensi

Statistics		
OCB		SUMX
N	Valid	33
	Missing	0
Mean		51,61
Median		53,00
Std. Deviation		3,316

Skewness	-,605
Std. Error of Skewness	,409
Kurtosis	-,597
Std. Error of Kurtosis	,798
Range	13
Minimum	44
Maximum	57
Sum	1703

Sumber : *output SPSS 23*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata – rata empirik *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut pernyataan yang dijawab rata – rata OCB karyawan adalah sebesar 51,61%. Dengan total skor sebesar 1703. Sisanya sebesar 48,39% karyawan belum memiliki OCB yang baik. Untuk penjelasan tabel di atas, dapat tersaji melalui histogram di bawah ini.

Gambar 11  
Histogram *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Sumber : *output SPSS 23*

Berdasarkan histogram di atas, dapat dilihat bahwa terdapat 33 orang karyawan sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil adalah 44, sedangkan nilai skor responden terbesar adalah 57, dan nilai skor rata – rata responden adalah sebesar 51,61. Nilai 54 dan 55 adalah nilai skor responden yang paling banyak muncul dengan jumlah sebanyak 6 responden. Kemudian garis melengkung yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data OCB cenderung berdistribusi normal.

Untuk mengetahui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Griya Miesejati (BAKMIE GM) Bogor, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut.

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(12)+5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut di atas, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 51,61 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Griya Miesejati (BAKMIE GM) Bogor relatif baik.

#### **4.6.2. Kinerja Karyawan PT. Griya Miesejati (BAKMIE GM) Bogor**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan yang telah ditetapkan perusahaan. Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan pada PT. Griya Miesejati (BAKMIE GM) Bogor yang diperoleh melalui hasil kuisioner yang disebarkan kepada responden yang disusun dalam bentuk tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

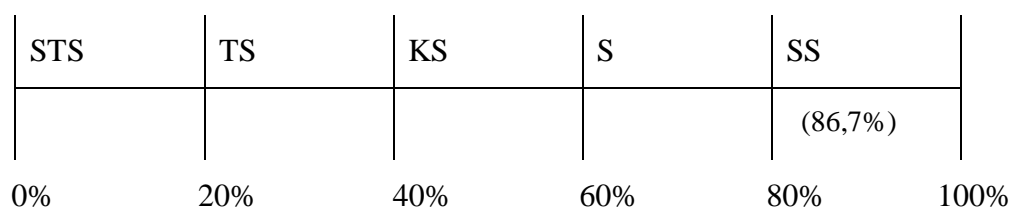
##### 1. Kuantitas Kerja

Tabel 33

## Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	33,33
Setuju	4	22	88	66,67
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	143	100

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{143}{165} \times 100\% = 86,7\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 86,7% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sementara sisanya 13,3% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 34

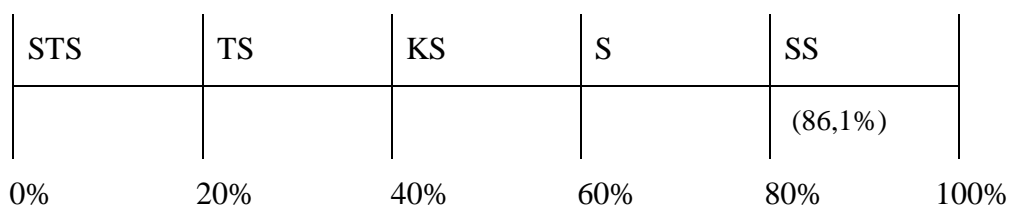
## Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	30,30
Setuju	4	23	92	69,70
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	142	100

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$



$$= \frac{142}{165} \times 100\% = 86,1\%$$



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 86,1% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai. Sementara sisanya 13,9% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

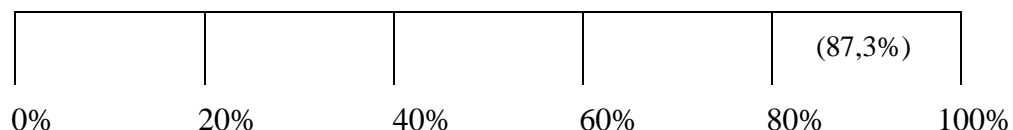
## 2. Kualitas Kerja

Tabel 35  
Selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	36,36
Setuju	4	21	84	63,64
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	144	100

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{144}{165} \times 100\% = 87,3\% \end{aligned}$$

STS	TS	KS	S	SS
-----	----	----	---	----

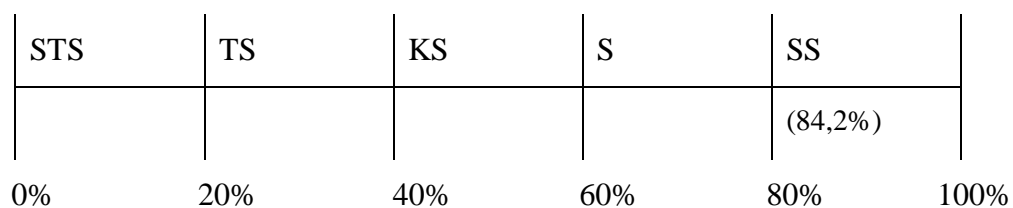


Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 87,3% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju Selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Sementara sisanya 12,7% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 36  
Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditentukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	27,27
Setuju	4	22	88	66,67
Kurang Setuju	3	2	6	6,06
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	139	100

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{139}{165} \times 100\% = 84,2\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 84,2% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditentukan. Sementara sisanya 15,8% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

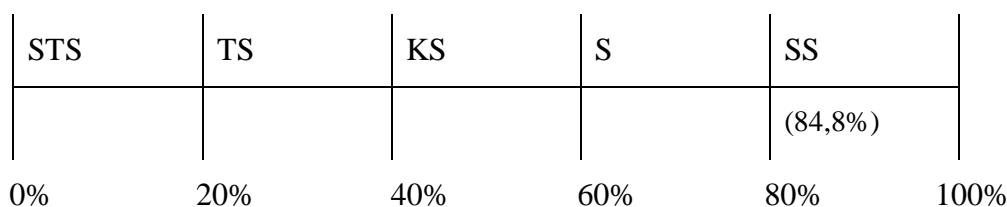
### 3. Pengetahuan Kerja

Tabel 37  
Memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Persentase
------------	------	--------	------------	------------

		Responden		(%)
Sangat Setuju	5	10	50	30,30
Setuju	4	21	84	63,64
Kurang Setuju	3	2	6	6,06
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	140	100

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{140}{165} \times 100\% = 84,8\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 84,8% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara sisanya 15,2% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

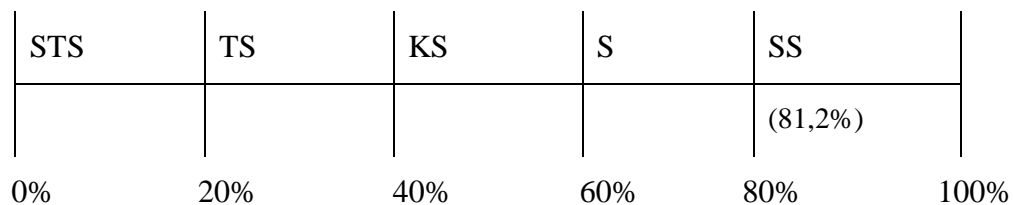
#### 4. Kreativitas

Tabel 38

Selalu memiliki ide – ide yang baru dalam melakukan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	27,27
Setuju	4	17	68	51,52
Kurang Setuju	3	7	21	21,21
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	134	100

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{134}{165} \times 100\% = 81,2\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 81,2% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju Selalu memiliki ide – ide yang baru dalam melakukan pekerjaan. Sementara sisanya 18,8% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

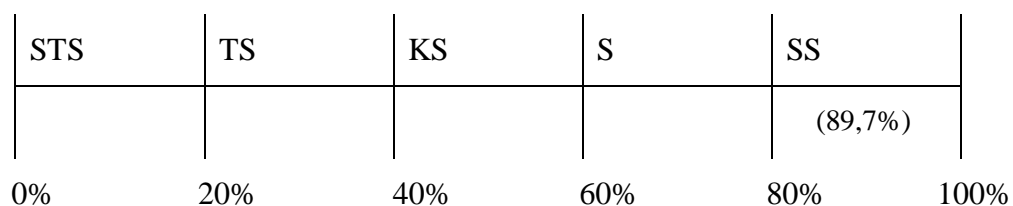
## 5. Kerjasama

Tabel 39

Mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	48,48
Setuju	4	17	68	51,52
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	148	100

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{148}{165} \times 100\% = 89,7\% \end{aligned}$$

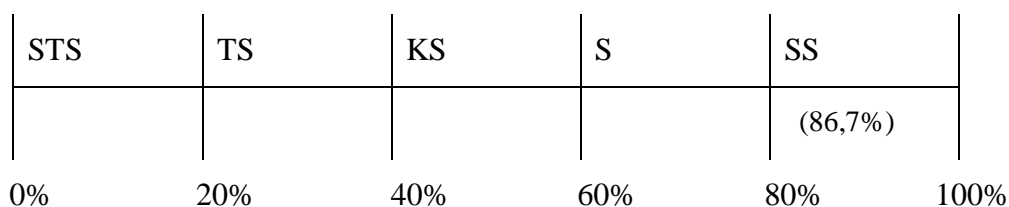


Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 89,7% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara sisanya 10,3% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 40  
Bersedia menerima masukan dari rekan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	33,33
Setuju	4	22	88	66,67
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	143	100

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{143}{165} \times 100\% = 86,7\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 86,7% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat

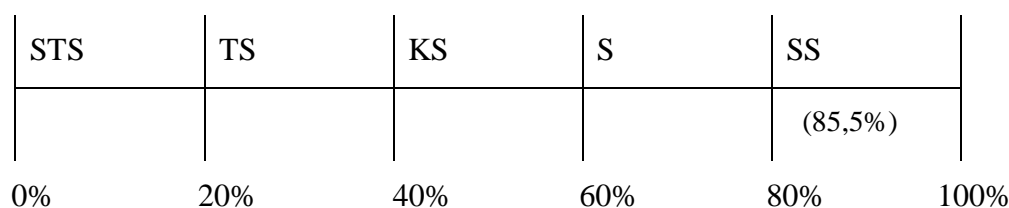
setuju bersedia menerima masukan dari rekan kerja. Sementara sisanya 13,3% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

#### 6. Dapat Diandalkan

Tabel 41  
Bertanggung jawab terhadap apa yang saya kerjakan selama bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	48,49
Setuju	4	10	40	30,30
Kurang Setuju	3	7	21	21,21
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	141	100

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{141}{165} \times 100\% = 85,5\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 85,5% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk bertanggung jawab terhadap apa yang saya kerjakan selama bekerja. Sementara sisanya 14,5% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

#### 7. Inisiatif

Tabel 42  
Selalu berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	57,58
Setuju	4	13	52	39,39
Kurang Setuju	3	1	3	3,03
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	150	100

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{150}{165} \times 100\% = 90,9\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 90,9% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk selalu berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara sisanya 9,1% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

#### 8. Kualitas Pribadi

Tabel 43  
Selalu menjaga penampilan dan kebersihan dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	69,70
Setuju	4	10	40	30,30
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	155	100

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{155}{165} \times 100\% = 93,9\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 93,9% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk selalu menjaga penampilan dan kebersihan dalam bekerja. Sementara sisanya 6,1% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 44  
Berusaha jujur dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	51,52
Setuju	4	16	64	48,48
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	149	100

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{149}{165} \times 100\% = 90,3\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 90,3% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk selalu berusaha jujur dalam bekerja. Sementara sisanya 9,7% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.



Berdasarkan hasil paparan di atas, penulis mendapatkan hasil analisis dengan cara mengolah data menggunakan program SPSS. Dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 45  
Hasil Analisis Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja		Kinerja
N	Valid	33
	Missing	0
Mean		52,45
Median		52,00
Std. Deviation		3,465
Skewness		,094
Std. Error of Skewness		,409
Kurtosis		,042
Std. Error of Kurtosis		,798
Range		15
Minimum		45
Maximum		60
Sum		1731

Sumber : *output SPSS 23*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata – rata empirik Kinerja Karyawan menurut pernyataan yang dijawab rata – rata kinerja karyawannya adalah sebesar 52,45% dengan total skor sebesar 1731. Sisanya sebesar 47,55% karyawan belum memiliki kinerja yang baik. Untuk penjelasan tabel di atas, dapat tersaji melalui histogram di bawah ini :

Gambar 12  
Histogram Kinerja Karyawan

Sumber : *output SPSS 23*

Berdasarkan histogram di atas, dapat dilihat bahwa terdapat 33 orang karyawan sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil adalah 45, sedangkan nilai skor responden terbesar adalah 60, dan nilai skor rata – rata responden adalah sebesar 52,45. Nilai 54 adalah nilai skor responden yang paling banyak muncul dengan jumlah sebanyak 6 responden. Kemudian garis melengkung yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data kinerja cenderung berdistribusi normal.

Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. Griya Miesejati (BAKMIE GM) Bogor, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut.

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(12)+5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut di atas, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 52,45 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan Kinerja Karyawan pada PT. Griya Miesejati (BAKMIE GM) Bogor relatif baik.

#### 4.6.3. Hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Kinerja Karyawan PT. Griya Miesejati (BAKMIE GM) Bogor

##### 1. Analisis Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuisioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Kinerja Karyawan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 33 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS mengenai Hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Kinerja Karyawan PT. Griya Miesejati (BAKMIE GM) Bogor dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 46  
Korelasi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Kinerja Karyawan Rank Spearman (SPSS 23)

Correlations			
		x	y
OCB	Correlation Coefficient	1,000	,416**
	Sig. (1-tailed)	.	,008
	N	33	33
Kinerja	Correlation Coefficient	,416**	1,000
	Sig. (1-tailed)	,008	.
	N	33	33

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber : *output SPSS 23*

Interpretasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS di atas dapat diketahui besarnya *rank spearman* adalah  $r = 0,416$ . Artinya, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang sedang.

Tabel 47  
Nilai Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah

0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

## 2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *rank spearman* adalah diketahui nilai korelasi sebesar  $r = 0,416$ . Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,416^2 \times 100\% \\ &= 17,30\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi  $r$  adalah sebesar 17,30%, hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memberikan kontribusi sebesar 17,30% sedangkan 82,70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di Kinerja Karyawan.

## 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Kinerja Karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

### a. Hipotesis Statistik

- $H_0 : \rho < 0$ , Tidak terdapat hubungan yang nyata dan positif antara variabel X (*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*) dengan variabel Y (kinerja karyawan).
- $H_a : \rho > 0$ , Terdapat hubungan nyata dan positif antara variabel X (*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*) dengan variabel Y (kinerja karyawan).

### b. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\begin{aligned} t_h &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ \text{t hitung} &= \frac{0,416\sqrt{33-2}}{\sqrt{1-(0,416)^2}} \\ &= \frac{2,3162}{0,9094} \\ \text{t hitung} &= 2,5469 \end{aligned}$$

### c. Menentukan t tabel

Nilai t tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2$  atau  $33-2 = 31$ , maka diperoleh t tabel 1,6955.

d. Kurva

Gambar 13  
Kurva Uji Hipotesis

Sumber : data diolah 2018

e. Hasil Uji Kurva

Nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $> 1,6955$ ) maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, jadi dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Kinerja Karyawan pada PT. Griya Miesejati (BAKMIE GM) Bogor.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Kinerja Karyawan pada PT. Griya Miesejati (BAKMIE GM) Bogor, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari pembahasan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan pada PT. Griya Miesejati (BAKMIE GM) Bogor dapat disimpulkan bahwa terbukti dari hasil akhir rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel (X) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu ( $51,61 > 36$ ) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
2. Dari pembahasan Kinerja Karyawan pada PT. Griya Miesejati (BAKMIE GM) Bogor dapat disimpulkan bahwa terbukti dari hasil akhir rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel (Y) Kinerja Karyawan yaitu ( $52,45 > 36$ ) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
3. Dari pembahasan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Kinerja Karyawan pada PT. Griya Miesejati (BAKMIE GM) Bogor terbukti dari perhitungan hasil koefisien korelasi  $r = 0,416$  yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang sedang antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Kinerja Karyawan pada PT. Griya Miesejati (BAKMIE GM) Bogor.

#### 5.2. Saran

Saran – saran yang diberikan oleh penulis diharapkan dapat memberikan masukan untuk memperbaiki kekurangan – kekurangan yang berhubungan dengan masalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Kinerja Karyawan yang dihadapi oleh perusahaan. Adapun saran – saran yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Griya Miesejati (BAKMIE GM) Bogor, hendaknya karyawan lebih dilatih dan lebih dikembangkan kembali kreativitasnya dalam bekerja.
2. Agar dapat meningkatkan OCB karyawan pada PT. Griya Miesejati (BAKMIE GM) Bogor, sebaiknya pihak perusahaan berusaha untuk lebih meningkatkan rasa suka karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Serta lebih menumbuhkan rasa kepedulian karyawan untuk kepentingan perusahaan.
3. Karyawan sebaiknya lebih bersungguh – sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya serta lebih peduli terhadap perusahaan dan sesama rekan kerja. Karena sudah seharusnya karyawan memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan dan rekan kerjanya.
4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menganalisis hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Kinerja Karyawan dengan menggunakan metode penelitian berbeda dengan penelitian ini agar dapat melengkapi kekurangan pada penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ana Suzana. 2017. *Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Pada Javanine Resto Kota Malang Jawa Timur*. Jurnal. Malang: Universitas Brawijaya.
- Anoraga. 2008. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Budihardjo. 2014. *Mengenal Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Bandung: PT. Alumni Carr.
- Danang Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management. Twelfth Edition. New Jersey. Pearson Prentice Hall*.
- Haddy Suprpto. 2017. *Metode Penelitian Untuk Karya Ilmiah*. Yogyakarta: Goysen Publishing.
- Ika Novelia. 2016. *Hubungan Antara Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Kinerja (Studi Pada Karyawan Bhinneka Padang Restaurant 1 Tangerang)*. Jurnal. Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Indah Rahmawati. 2016. *Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Staff Office Pada PT. Jaffa Comfeed Indonesia*. Jurnal. Lampung: Universitas Lampung.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ma'ruf Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Narbuko Cholid dan Abu Achmadi. 2016. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nuranda. 2013. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Purnamie Titisari. 2014. *Peran Organizational Chitizenship Behaviour (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rahadi. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri.
- Rue WL and Lloyd L. Byars. 1997. *Management Theory and Appllication*. Richard D. Irwin. Inc Homewood.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

# LAMPIRAN



PT. Griya Miesejati (Bakmi GM) Store Area Bogor  
Jalan Raya Pajajaran No. 3A, Tegallega, Bogor Tengah, Kota Bogor,  
Jawa Barat 16127, Indonesia. Telp. (0251) 8404609

**SURAT KETERANGAN**  
No. 010/SK/STR.MGR/II/18

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Nataly Beverly  
Jabatan : Assistant Store Manager

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan di bawah ini :

Nama : Trisna Mulyana  
NPM : 021114443  
Program Studi : Manajemen  
Asal Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Benar telah melakukan riset / penelitian pada Bakmi GM store area Bogor dalam rangka penyusunan skripsi yang bersangkutan dengan judul "Hubungan Organizational Citizenship Behavior dengan Kinerja Karyawan". Di lokasi penelitian yang beralamat di Jalan Raya Pajajaran nomor 3A, Tegallega, Bogor, Jawa Barat. Dan kami telah memberikan data dan informasi sesuai dengan keperluan penelitian yang bersangkutan. Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 21 Mei 2018

Nataly Beverly  
Assistant Store Manager

## KUISIONER KINERJA KARYAWAN

(Untuk diisi oleh karyawan)

### Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Mohon diberi tanda checklist (✓) pada kolom jawaban yang dianggap paling sesuai. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna :  
(SS) Sanga Setuju = 5  
(S) Setuju = 4  
(KS) Kurang Setuju = 3  
(TS) Tidak Setuju = 2  
(STS) Sangat Tidak Setuju = 1
2. Setiap pertanyaan membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
4. Mohon untuk mengumpulkan kembali kuisisioner yang telah diisi kepada yang menyerahkan kuisisioner.
5. Terimakasih atas partisipasi anda untuk berkenan mengisi kuisisioner.

### Identitas Responden

Nama Responden :

Jenis Kelamin :

Usia :

Bagian :

1. Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Ketaatan</b>						
1	Saya datang di tempat kerja sebelum jam kerja dimulai					
2	Tidak melakukan aktivitas lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja					
3	Saya mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya selalu mematuhi perintah atasan dalam lingkup pekerjaan					
<b>Loyalitas</b>						
5	Saya menyukai pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
6	Saya menjaga hubungan baik sesama karyawan					
7	Bersedia membantu kepentingan perusahaan diluar jam kerja					
8	Tidak membawa kepentingan pribadi ke dalam pekerjaan selama bekerja					
<b>Partisipasi</b>						
9	Saya bersedia memberikan pengetahuan mengenai pekerjaan kepada karyawan baru tanpa harus diminta oleh perusahaan					
10	Ikut serta dalam membantu kepentingan perusahaan					
11	Mengikuti kegiatan - kegiatan yang di selenggarakan oleh perusahaan					
12	Ikut serta dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi perusahaan					

## 2. Variabel Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kuantitas Kerja</b>						
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai					
<b>Kualitas Kerja</b>						
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
4	Dalam bekerja saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditentukan					
<b>Pengetahuan Kerja</b>						
5	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
<b>Kreativitas</b>						
6	Saya selalu memiliki ide – ide yang baru dalam melakukan pekerjaan					
<b>Kerjasama</b>						
7	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8	Bersedia menerima masukan dari rekan kerja					
<b>Dapat Diandalkan</b>						
9	Saya bertanggung jawab terhadap apa yang saya kerjakan selama bekerja					
<b>Inisiatif</b>						
10	Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
<b>Kualitas Pribadi</b>						
11	Saya selalu menjaga penampilan dan kebersihan dalam bekerja					
12	Saya berusaha jujur dalam bekerja					

Responden	Pernyataan OCB												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	44
2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	50
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	57
4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	54
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	51
6	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	51
7	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	55
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	54
9	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	54
10	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	47
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
12	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	55
13	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	55
14	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	54
15	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	51
16	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	53
17	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	53
19	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	55
20	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	55
21	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	52
22	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	4	54
23	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	49
24	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	46
25	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	47
26	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	55
27	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	50
28	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	54
29	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	47
30	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	49
31	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	46
32	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	51
33	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	53

Responden	Pernyataan Kinerja												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	49
7	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	50
8	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	51
9	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	52
10	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	48
11	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	53
12	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55
13	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	53
14	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54
15	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	56
16	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	54
17	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	54
18	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58
19	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
20	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	53
21	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	48
22	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	54
23	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	50
24	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	54
25	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	52
26	4	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	51
27	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	45
28	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	52
29	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	46
30	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	52
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50
32	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	54
33	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	50