

**DIMENSI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
DALAM KINERJA ORGANISASI**

¹EZZAH NAHRISAH, ²SARAH IMELDA
^{1,2}PRODI MANAJEMEN UNIVERSITAS HARAPAN MEDAN
ezzahnahrisah@gmail.com
Sarahimelda84@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue, on Organizational Performance at PT. Bank of North Sumatra, Medan. This study uses primary data obtained directly from the data source through the distribution of questionnaires and interviews to employees of PT Bank Sumut Tbk Medan. The data analysis method used is multiple linear regression with the SPSS program. The population in this study amounted to 157 people, with a sample of 61 respondents. The results showed that altruism had no influence on organizational performance. Conscientiousness has no influence on organizational performance on employees. Sportmanships has a significant effect on organizational performance. Courtesy has a significant effect on organizational performance. Civivirtue has no influence on organizational performance. R2 value of 0.943 means that the ability of altruism, conscientiousness, sportmanships, courtesy, and civiv virtue in explaining organizational performance is 94.3% while the remaining 5.7% is explained by other variables not included in this research model such as organizational commitment .

Keywords : Organizational Citizenship Behavior (OCB), Organizational Performance

PENDAHULUAN

Kunci sukses sebuah perubahan adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai insiator dan agen perubahan terus menerus. Usaha perubahan organisasi membutuhkan partisipasi dari semua karyawan. Hal ini tercapai jika ada kemauan dan kemampuan dari masing-masing individu karyawan. Bank merupakan salah satu lembaga keuangan perbankan yang mempunyai fungsi untuk menghimpun dana dari nasabah dan menyalurkan kredit pada debitur yang membutuhkan. Agar aktivitas perbankan dapat berjalan lancar dan mampu bersaing dengan bank lainnya maka manajemen bank harus berupaya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang handal dan kompeten di bidangnya dalam menjalankan tugasnya.

Kontribusi karyawan terhadap organisasi akan makin tinggi jika organisasi dapat memberikan hal yang menjadi keinginan karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga disebut sebagai perilaku *extra role* karena perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya. Kelancaran kinerja organisasi pasti dikaitkan dengan efektivitas dan efisiensi pelaku organisasi dalam menjalankan tugas demi terwujudnya tujuan organisasi. Budaya organisasi yang tertanam dengan baik dalam sebuah organisasi akan memberikan suasana nyaman bagi sesama karyawan.

KAJIAN LITERATUR***Organizational Citizenship Behavior***

Definisi *organizational citizenship behavior* (OCB) berpusat kepada perilaku tiap individu yang melaksanakan tugasnya yang melebihi dari deskripsi kerjanya. Menurut Djati (2009) memberikan pengertian *organizational citizenship behavior* sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual

untuk meningkatkan efiseinsi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai. Menurut Budihardjo, (2014) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya

Menurut Organ et al (2006) terdapat lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* antara lain:

1. **Altruism.** Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
2. **Conscientiousness.** Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.
3. **Sportmanship.** Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan – keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
4. **Courtesy.** Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah- masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
5. **Civic Virtue.** Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedurprosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Menurut McClelland (Hardaningtyas, 2005), ada 3 (tiga) motif *Organizational Citizenship Behavior* diantaranya:

a. Motif Berprestasi

Motif ini mendorong orang untuk menunjukkan suatu standart istimewa, mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi. Perilaku seperti menolong orang lain, membicarakan perubahan dapat mempengaruhi orang lain, berusaha untuk tidak mengeluh dan berpartisipasi dalam rapat unit dan hal kecil yang membentuk OCB benar-benar dianggap sebagai kunci untuk kesuksesan.

b. Motif Afiliasi

Motif ini mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain. Afiliasi merupakan perilaku extra role yang melibatkan OCB dan perilaku prososial untuk membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain atau organisasi. Masyarakat yang berorientasi pada afiliasi menunjukkan OCB karena mereka menempatkan nilai orang lain dan hubungan kerja sama.

c. Motif Kekuasaan

Motif ini mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka bisa mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain. Individu yang berorientasi pada kekuasaan menganggap OCB merupakan alat yang memperoleh kekuasaan dan status dengan figur otoritas dalam organisasi. Individu yang berorientasi pada kekuasaan mengkalkulasi kesempatan perilaku mereka, lalu berjuang untuk organisasi selama organisasi tersebut membantu mereka mencapai agenda pribadi mereka.

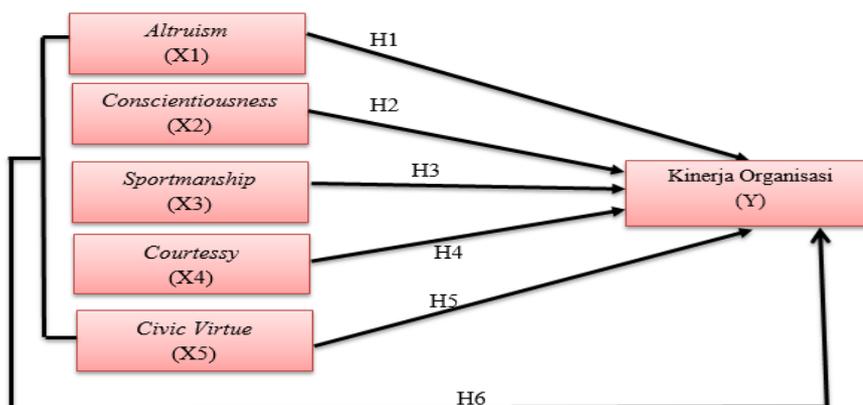
Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya”. (Surjadi, 2009). Menurut Sobandi (2006) kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact*.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran/tujuan (Bastian, 2001) yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan elemen – elemen indikator berikut ini :

1. Indikator masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar organisasi mampu menghasilkan produknya, baik barang atau jasa yang meliputi sumber daya manusia, informasi, kebijakan dan sebagainya.
2. Indikator keluaran (*outputs*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik ataupun nonfisik.
3. Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
4. Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Kerangka Konseptual



Gambar II.1
Kerangka Konseptual

JENIS DAN SIFAT PENELITIAN

Jenis penelitian dengan menggunakan deskriptif kuantitatif dengan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *survey* yaitu kegiatan mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung terhadap penelitian dengan maksud untuk mengetahui status, gejala menemukan kesamaan status dengan cara membandingkan dengan standar yang sudah dipilih atau ditentukan (Arikunto,2002). Adapun sifat penelitian ini adalah *explanatory research* yaitu bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel independen yang diteliti serta hubungan antara variabel yang lain (Sugiyono, 2010).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sumut Medan yang berjumlah 157 orang. Jumlah sampel penelitian yang digunakan sebanyak 61 responden diharapkan cukup untuk mewakili populasi penelitian.

Tabel 3.1 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Altruism</i> (X ₁)	Perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional. Menolong orang lain baik yang berhubungan dengan tugas dalam organisasi ataupun masalah pribadi orang lain.	Memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya	Skala Likert
<i>Conscientiouness</i> (X ₂)	Karyawan mempunyai perilaku dalam hal ketepatan waktu, tinggi dalam hal hadirnya dan melakukan sesuatu melebihi kebutuhan , serta harapan normal	Perilaku yang melebihi prasyarat minimum, seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan sebagainya.	Skala Likert
<i>Sportsmanships</i> (X ₃)	Lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi dari pada aspek-aspek negatifnya, mengindikasikan perilaku tidak senang protes, tidak mengeluh dan tidak membesar-besarkan masalah kecil/hal yang sepele belaka	Perilaku yang menunjukkan daya toleransi dan sportifitas yang tinggi terhadap organisasi tanpa mengeluh.	Skala Likert
<i>Courtesy</i> (X ₄)	Berbuat baik dan hormat kepada orang lain, termasuk perilaku seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan, atau membuat langkah-langkah untuk mengurangi berkembangnya suatu masalah.	Perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain	Skala Likert

<p><i>Civic Virtue</i> (X₅)</p>	<p>Terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. Adanya partisipasi secara sukarela dalam aktifitas pekerjaan dan menunjukkan rasa dukungan terhadap keputusan-keputusan organisasi.</p>	<p>Menyetujui, mendukung, dan membela sasaran organisasi.</p>	<p>Skala <i>Likert</i></p>
<p>Kinerja Organisasi (Y)</p>	<p>Sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan <i>input,output,outcome,benefit maupun impact.</i></p>	<p>1. Segala sesuatu yang dibutuhkan agar organisasi mampu menghasilkan produknya, baik barang atau jasa yang meliputi SDM, informasi, kebijakan 2. Sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik ataupun non fisik 3. Segala sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.</p>	<p>Skala <i>Likert</i></p>

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji angket atau kuesioner yang disebarkan layak untuk dijadikan instrumen penelitian. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada 30 karyawan diluar dari sampel penelitian yang ada di PT. Bank Sumut Tbk Medan.

Metode Analisis Data

Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menafsirkan data dan keterangan yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan, menyusun, mengklarifikasikan data yang diperoleh dan selanjutnya dianalisis sehingga diperoleh gambaran yang sebenarnya mengenai objek penelitian.

Metode Analisis Data Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda yang berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari *Altruism, Conscientiouness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue* terhadap Kinerja Organisasi pada PT.Bank Sumut Tbk Medan, akan digunakan metode analisis regresi linier berganda. Model regresi linier berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1+ b_2X_2+ b_3X_3+ b_4X_4+ b_5X_5 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien Regresi
- X₁ = *Altruism*
- X₂ = *Conscientiouness*
- X₃ = *Sportmanship*
- X₄ = *Courtesy*
- X₅ = *Civic Virtue*
- e = Variabel yang tidak diteliti

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Analisis Koefisien Determinasi (R²)
Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2011).
- b. Uji secara Simultan/Serempak (Uji-F)
Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (serempak) terhadap variabel terikat.
- c. Uji secara Parsial/Individual (Uji-t)
Uji parsial atau uji-t adalah untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh secara individu terhadap variabel terikatnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan simetris tidaknya distribusi data. Cara untuk melihat normalitas residual adalah melalui Analisis statistik, yakni dengan melihat uji statistik Non-Parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S). Apabila hasil atau nilai Kolmogrov-Smirnov (K-S) dan nilai Asymp.sig (2-tailed) atau probabilitasnya di atas 0,05, maka data telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Gejala ini dapat di deteksi dengan nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *Tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (VIF = 1/*Tolerance*). Nilai *Cutoff* atau batas yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2011).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah variabel model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual tetap,

maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas yang dapat dilakukan dengan melihat grafik plot, dan uji Glejser.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat menggunakan metode uji statistic non-parametrik. Kolmogorov Smirnov merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai Asymp sig > alpha.

Tabel 4.1
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,07634097
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,060
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,637
Asymp. Sig. (2-tailed)		,811

a. Test distribution is Normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui korelasi antar variabel independent dan ini dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF)

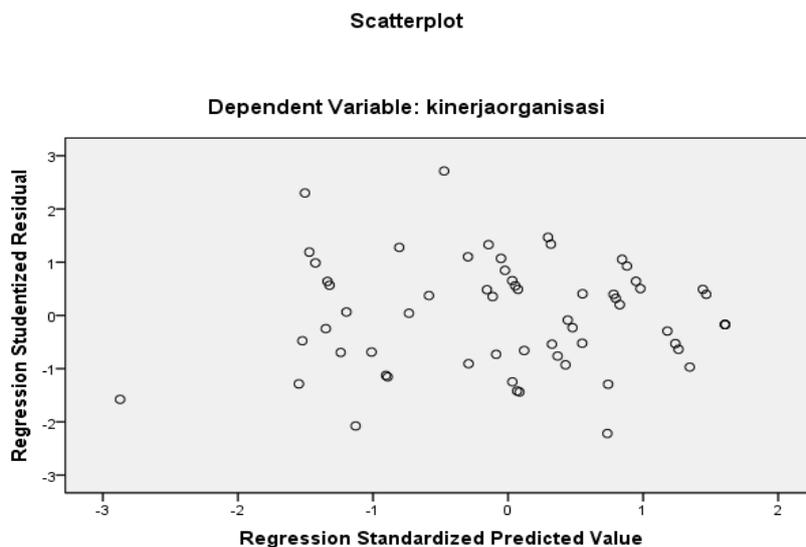
Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
altruism	,223	4,493
conscientiousness	,241	4,154
sportmanships	,276	3,628
courtesy	,296	3,376
civivirtue	,188	5,319

a. Dependent Variable:
kinerjaorganisasi

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam sebuah regresi terjadi kesamaan varians residual, jika varians pengamatan tetap maka disebut homokedasitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, dan model yang baik tentunya tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.1. Uji Heteroskedastisitas

Metode Analisis Data

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel *altruism*, *conscientiouness*, *sportmanships*, *courtesy*, dan *civivirtue* terhadap variabel Kinerja Organisasi.

Tabel 4.3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,672	1,138	
	altruism	,186	,098	,129
	conscientiouness	-,104	,106	-,064
	sportmanships	,729	,094	,475
	courtesy	,719	,088	,483
	civivirtue	,050	,113	,033

a. Dependent Variable: kinerjaorganisasi

Berdasarkan Tabel 4.3 maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 0,672 + 0,186X_1 - 0,104X_2 + 0,729X_3 + 0,719X_4 + 0,50X_5$$

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan pada pengambilan keputusan diketahui bahwa apabila nilai probabilitas < alpha sebesar 0,05 (p<0,05), maka hipotesis alternatif diterima dan sebaliknya apabila nilai probabilitas > alpha sebesar 0,05 (p>0,05), maka hipotesis alternatif ditolak. Untuk mengetahui pengujian ini digunakan tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1146,850	5	229,370	181,488	,000 ^a
	Residual	69,511	55	1,264		
	Total	1216,361	60			

a. Predictors: (Constant), *civivirtue*, *courtesy*, *sportmanships*, *conscientiouness*, *altruism*

b. Dependent Variable: *kinerjaorganisasi*

Berdasarkan pada tabel 4.4 diketahui bahwa nilai signifikansi pada uji F adalah sebesar 0.000. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama *altruism*, *conscientiouness*, *sportmanships*, *courtesy*, dan *civivirtue* berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan pada kriteria pengambilan keputusan bahwa apabila nilai probabilitas < nilai alpha sebesar 0,05 ($p < 0,05$), maka hipotesis alternatif diterima dan sebaliknya, apabila nilai probabilitas > nilai alpha sebesar 0,05 ($p > 0,05$), maka hipotesis alternatif ditolak. Untuk mengetahui uji t ini dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	,591	,557
<i>altruism</i>	1,895	,063
<i>conscientiouness</i>	-,976	,334
<i>sportmanships</i>	7,729	,000
<i>courtesy</i>	8,152	,000
<i>civivirtue</i>	,448	,656

a. Dependent Variable: *kinerjaorganisasi*

Berdasarkan pada tabel 4.9 diketahui bahwa nilai signifikansi dari *altruism* (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi pada karyawan. *Conscientiouness* memiliki tidak memiliki pengaruh terhadap. kinerja organisasi pada karyawan. Kemudian *sportmanships* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. *Courtesy* memiliki nilai signifikan terhadap kinerja organisasi. *civivirtue* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen (*kinerja organisasi*) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (*altruism*, *conscientiouness*, *sportmanships*, *courtesy*, dan *civivirtue*).

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 ^a	,943	,938	1,12420

a. Predictors: (Constant), civivirtue, courtessy, sportmanships, conscientiouness, altruism

PEMBAHASAN

Pengaruh Altruism Terhadap Kinerja Organisasi

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja organisasi. OCB ini 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 meningkatkan kinerja organisasi dan berkontribusi pada hubungan yang positif baik dalam organisasi maupun dengan nasabah. Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.

Pengaruh Conscientiousness Terhadap Kinerja Organisasi

secara keseluruhan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan dilingkungan di PT. Bank Sumut Medan, menyatakan bahwa karyawan mempunyai perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

Pengaruh Courtesy Terhadap Kinerja Organisasi

Karyawan memiliki perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh kedepan dari panggilan tugas. Berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum. karyawan selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Karyawan merupakan orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain dan memiliki perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan – keberatan.

Pengaruh Sportsmanship Terhadap Kinerja Organisasi

Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan di PT. Bank Sumut menyatakan bahwa karyawan memiliki perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

Pengaruh Civic Virtue Terhadap Kinerja Organisasi

Karyawan memiliki perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional. Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanships*, *courtesy*, dan *civiv virtue* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.
2. Secara parsial masing-masing variabel menunjukkan bahwa *altruism* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. *Conscientiousness* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi pada karyawan. *Sportmanships* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. *Courtesy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. *Civivvirtue* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi.
3. Nilai R^2 adalah sebesar 0.943 mengartikan bahwa kemampuan dari *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanships*, *courtesy*, dan *civiv virtue* dalam menjelaskan kinerja organisasi adalah sebesar 94.3% sedangkan sisanya sebesar 5,7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini seperti komitmen organisasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Diharapkan PT. Bank Sumut Medan untuk mempertahankan karakteristik organisasi dan karakteristik rekan kerja yang dimiliki sehingga dengan adanya karyawan yang menunjukkan OCB tinggi dapat terus memunculkan perilaku tersebut dan menjadi contoh bagi karyawan-karyawan lainnya
2. Membantu pendidik agar dapat merancang materi dan strategi pembelajaran manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan OCB (*altruism*, *conscientiousness*, *sportmanships*, *courtesy*, dan *civiv virtue*) dan kinerja organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja organisasi untuk diteliti pada masa akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budihardjo. 2014. "Mengenal *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*". Jakarta: Manajemen Prasetya Mulya.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hardaningtyas, D. 2005. *Tesis*. Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi Dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Organ, Dennis W., et.al. 2006. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Sobandi, B dkk. 2006. *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah*. Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.