

Pengaruh Peran Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behavior* dan Hubungan Industrial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sankeikid Manutec Indonesia

Maudyna fatana*¹, Dadan Ahmad Fadili²

^{1,2}Program Studi Management, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Singaperbangsa Karawang. Jl. H.S Ronggowaluyo, Telukjambe Timur. Kabupaten Karawang 41361.

*Email: maudynafatana99@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima: 22 Oktober 2021
Direvisi: 3 November 2021
Dipublikasikan: November 2021
e-ISSN: 2089-5364
p-ISSN: 2622-8327
DOI: 10.5281/zenodo.5650896

Abstract:

The Influence of the Role of Leadership, Organizational Citizenship Behavior and Industrial Relations on Employee Performance at PT. Sankeikid Manutec Indonesia. Thesis. Faculty of Economics, Singaperbangsa University, Karawang. This study aims to examine and analyze the influence of the role of leadership, organizational citizenship behavior and industrial relations on employee performance at PT. Sankeikid Manutec Indonesia. This research was conducted using quantitative methods with descriptive and verification analysis, namely, collecting, presenting, analyzing and testing hypotheses, as well as making conclusions and conclusions. The sample in this study amounted to 130 using a non-probability sampling technique with the saturated sample method. The data analysis technique used is Likert scale analysis technique and path analysis. Based on the analysis that has been done this research proves that the leadership role in Sankeikid shows an average value of 448.1 with the Agree criteria which means it is good, Organizational citizenship behavior in Sankeikid shows an average value of 463.06 with the Agree criteria which means it is good, Industrial Relations at Sankeikid shows an average score of 522.3 with the Agree criteria which means it is good and the Employee Performance at Sankeikid gets an average result of 451 with the Agree criteria which means it is good.

Keywords: *Role of Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Industrial Relations and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang kita hadapi saat ini, Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan merupakan aspek penting yang harus dirawat, jaga dan dikembangkan. Sumber daya tersebut

biasa di kenal dengan 6M yaitu *money* (uang), *material* (fisik), *machine* (teknologi), *method* (metode), *market* (pasar) dan *men* (manusia). Salah satu bagian penting dalam sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia

merupakan aspek penting dalam perusahaan untuk mengembangkan perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dan juga *material, machine, method, market* dan *money* tidak akan bekerja secara maksimal apabila perusahaan tidak memiliki sumberdaya manusia yang mumpuni yang mampu mengelola itu semua dengan maksimal dengan tujuan dapat mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Dalam persaingan global yang semakin ketat serta diiringi dengan perkembangan teknologi yang cukup pesat perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mumpuni dalam mengoperasikan atau menggunakan teknologi yang sedang berkembang saat ini. Dalam menyongsong persaingan pasar global Indonesia harus menyusun strategi guna mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih pesat. Menteri perencanaan pembangunan nasional/ Badan perencanaan pembangunan nasional mengungkapkan bahwa pada tahun 2018 ekonomi Indonesia tumbuh sebesar 5,3% dan mampu menciptakan lapangan kerja bagi 2,8 juta orang dan menurunkan angka pengangguran terbuka sebesar 5,34% dan indeks pembangunan manusia atau *human development index*(HDI) Indonesia meningkat sebanyak 0,82% menjadi 71,39. Hal tersebut membuktikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan harus mampu bersaing secara global (Lingga, 2019) .

Ketika perusahaan memiliki SDM yang cukup unggul maka perusahaan tersebut mampu dan siap untuk mengikuti atau mengimbangi persaingan global. Dalam mencapai kinerja karyawan yang unggul perusahaan tidak hanya harus memperbaharui atau memodernisasikan infrastruktur yang mereka miliki, perusahaan pun perlu

memikirkan dan memberikan hak-hak karyawan yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang keternagakerjaan. Dalam Pasal 4 undang-undang keternagakerjaan disebutkan bahwa pembangunan keternagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Ketika perusahaan menerapkan tujuan dari undang-undang keternagakerjaan maka, karyawan atau pekerja akan memberikan kinerja terbaik mereka. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mewujudkan kinerja perusahaan yang maksimal dan optimal. Menurut Malayu Hasibuan dalam jurnal Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Akbar, 2018) salah satu faktor untuk mengatur sumber daya manusia agar mencapai kinerja yang optimal dan maksimal adalah faktor operasional. Dalam faktor operasional terdapat enam faktor yang mendasari yaitu 1) Pengadaan tenaga kerja dengan dilakukannya perencanaan SDM yang perusahaan miliki, melakukan analisis jabatan, melakukan *recruitment*, melakukan penempatan kerja dan melakukan orientasi kerja. 2) Melakukan pengembangan tenaga kerja dengan cara memberikan Pendidikan dan pelatihan kepada tenaga kerja yang perusahaan miliki, melakukan pengembangan karier terhadap tenaga kerja dan melakukan prestasi kerja. 3) Memberikan balas jasa yang mencakup gaji, intensif maupun memberikan pelayanan kesejahteraan. 4)

Menciptakan integrasi dengan memberikan kebutuhan karyawan, memotivasi kerja karyawan, dan memberikan kepuasan kerja. 5) Melakukan pemeliharaan tenaga kerja dengan cara melakukan komunikasi kerja dengan tenaga kerja, memberikan Kesehatan dan keselamatan kerja, melakukan pengendalian konflik dan memberikan konseling kerja. 6) Melakukan pemberhentian pada tenaga kerja bila di perlukan. Hal-hal yang dikemukakan hasibuan telah dituangkan atau dirangkum pada setiap pasal yang ada dalam undang-undang ketenagakerjaan. Perusahaan memiliki kewajiban yang harus dipenuhi kepada karyawannya agar karyawannya dapat bekerja dengan nyaman sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Perusahaan harus memberikan pelatihan serta pengembangan kompetensi, dengan adanya pelatihan dan pengembangan karyawan akan mendapatkan keuntungan berupa peningkatan kemampuan (*skill*) yang sangat berguna untuk mendukung kinerja kerja mereka. Keuntungan dari pelatihan dan pengembangan yang diberikan tidak hanya menguntungkan karyawan saja melainkan perusahaan pun mendapatkan keuntungan akan hal itu. Keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan adalah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat membantu perusahaan mencapai target yang telah di tentukan dan juga dapat memajukan perusahaan itu sendiri dengan kinerja karyawan yang mumpuni. Guna meningkatkan kinerja karyawan yang mumpuni maka perusahaan harus memberikan jaminan Kesehatan dan menjaga keselamatan karyawannya. Ketika perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawannya maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dari karyawan yang perusahaan

miliki (Wardhani, Hasiolan, & Minarsih, 2019). Banyak investor asing tertarik untuk melakukan investasi di Indonesia. Menurut data dari Badan Koordiansi Penanaman Modal (BPKM) menunjukkan bahwa investasi dari penanaman modal asing (PMA) atau biasa disebut *foreign direct investment (FDI)* mengatakan bahwa sepanjang tahun 2020 sebesar Rp412,8 triliun menginvestkan uangnya untuk berinvestasi di Indonesia. Indonesia memiliki 115 kawasan industri. Terdapat 74 kawasan industry terbesar di Indonesia dan 40 diantaranya berlokasi di provinsi Jawa Barat. Menurut Ketua Kamar Dagang Industri (Kadin) Jawa Barat merupakan jantung industry nasional dengan mengendalikan lebih dari 50% berkontribusi pada sektor industry terhadap perekonomian nasional. Jawa Barat menjadi penyumbang pada sektor industry ketiga terbesar mencapai 14,07 persen setelah DKI Jakarta dan Jawa Timur (Kementrian Perindustrian Republik Indonesia, 2014).

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2015), Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan untuk tujuan dan kegunaan tertentu. Kegiatan penelitian dicirikan dengan ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Data yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan data yang valid dengan tujuan untuk membuktikan dan dikembangkannya suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah tertentu. Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang dituntut menggunakan angka-angka dan menganalisis menggunakan statistic (Arikunto, 2013).

Pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dan

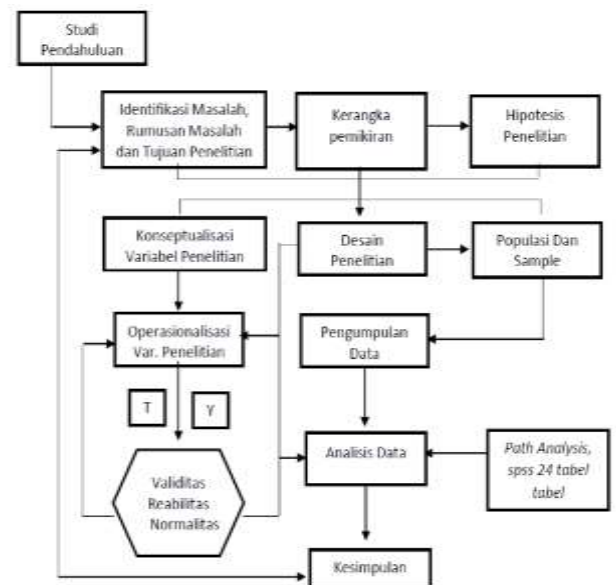
verifikatif. Menurut (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D., 2017) penelitian deskriptif ialah penelitian yang dilaksanakan untuk mengetahui keberadaan dari variabel mandiri tanpa membandingkannya dengan variabel itu sendiri dan mencari hubungannya dengan variabel lain, melalui suatu perhitungan statistic maka akan didapatkan hasil dari pembuktian yang menunjukkan suatu hipotesis di terima atau di tolak.

Dalam penyusunan laporan skripsi ini, memerlukan data dan informasi yang terlengkap dan tepat. Agar data dan informasi yang diperoleh sesuai dari permasalahan yang ada, maka dengan ini menggunakan desain penelitian sebagai berikut:

1. Rancangan pada penelitian berdasarkan pada tujuan Penelitian ini merupakan penelitian terapan yang diajukan untuk menerapkan, menguji dan mengevaluasi kemampuan dari suatu teori yang telah diterpkan pada masalah praktis. Desain dari penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Peran Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behavior* dan Hubungan Industrial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sakeikid Manutec Indonesia.
2. Rancangan pada penelitian berdasarkan metode Penelitian ini dirancang melalui penelitian yang termasuk dalam penelitian nautralistik atau penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan cara turun langsung kepada objek yang akan diteliti agar lebih memahami dan mampu menjelaskan kejadian apa saja yang terjadi dan juga mampu memahami makna yang ada.
3. Rancangan penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya Penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif ialah

penelitian yang bertujuan untuk meneliti hubungan pada dua variabel atau lebih.

4. Berdasarkan jenis data dan model analisisnya Penelitian ini termasuk kedalam penelitian data kuantitatif, penelitian ini dianalisis menggunakan analisis statisti.



Gambar 1. Rancangan penelitian

Gambar tersebut menjelaskan tahapan dari desain penelitian. Tahapan pertama yang dilakukan adalah studi pendahuluan pada objek penelitian, yaitu di PT. Sankeid Manutec Indonesia. Untuk meminta data dan melakukan observasi awal tentang kondisi dari para tenaga kerja yang kemudian dapat dijadikan latar belakang. Setelah itu dilakukan identifikasi masalah, dimana identifikasi masalah tersebut sebagai dasar darimembuat suatu kerangka pemikiran penelitian yang selanjutnya menentukanhipotesis penelitian.

Setelah tahapan tersebut selesai dilakukan dan dikerjakan maka dibuatlah suatu desain penelitian sebagai kerangka dalam melakukan penelitian. Selanjutnya, penulis perlu melakukan konseptualisasiatas variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dengan

menggunakan beberapa literatur dan studi Pustaka yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti, kemudian variabel-variabel tersebut nantinya dapat didefinisikan secara operasional.

Setelah desain penelitian dibuat, perlu ditentukan populasi dan menentukan sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini. Dari jumlah sampel yang telah diketahui dapat diperoleh data dari responden yang nantinya akan di kumpulkan kemudian dianalisis melalui analisis jalur atau path analysis. Namun, sebelum dilakukan analisis jalur terhadap data yang telah dikumpulkan dari para responden dilakukan uji validasi terlebih dahulu, jika hasilnya valid maka data tersebut dapat dianalisis, sedangkan jika tidak valid maka bisa dipertimbangkan apakah akan tetap diambil atau Kembali merujuk pada definisi variabel penelitian secara operasional.

Tahapan terakhir, setelah dilakukannya analisis data maka penulis dapat menarik kesimpulan dari hasil analisis tersebut dan menginterpretasikannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Profil Responden

No	Divisi	Jumlah	Presentase
1	Painting	14	10,8
2	Injection & Assembly	14	10,8
3	Quality Control	30	23,1
4	Production Planning & Inventory Control	15	11,5
5	Enginnering	21	16,2
6	Office	11	8,5
7	Maintenance	25	19,2
TOTAL		130	100,0

Pada tabel diatas, responden dari divisi quality control mendominasi dalam hasil kuisioner pada penelitian ini dimana ditunjukkan bahwa responden quality control ada sebanyak 23,1% sedangkan responden dengan presentase rendah yaitu responden dari divisi office sebanyak 8,5%.

Tabel 2. Masa Kerja Responden

No	Masa Bekerja	Jumlah	Presentase
1	>1 Tahun	15	11,5
2	1-5 Tahun	87	66,9
3	<5 Tahun	28	21,5

Pada table diatas, responden dengan lama bekerja <5 tahun mendominasi dalam hasil kuisioner pada penelitian ini dimana ditunjukkan bahwa lama bekerja <5 tahun ada sebanyak 66,9% sedangkan responden dengan presentase rendah yaitu responden dengan lama bekerja >1 tahun sebanyak 11,5%.

Hasil Pengujian Keabsahan Data

Tabel 3. Peran Kepemimpinan

NO	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Memotivasi	0,568	0.3	Valid
2	Memberikan arahan kepada bawahan	0,774	0.3	Valid
3	Peran sebagai penghubung	0,477	0.3	Valid
4	Pencari Informasi	0,606	0.3	Valid
5	Pemberi Informasi	0,490	0.3	Valid

6	Penganalisa Informasi	0,481	0.3	Valid
7	Mengembangkan inovasi	0,577	0.3	Valid
8	Mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan	0,511	0.3	Valid
9	Menjalankan usaha dengan konsisten	0,774	0.3	Valid

Ditemukan bahwa seluruh indikator pada variabel peran kepemimpinan dinyatakan valid. Seluruh nilai indikator pada r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r table (0,300).

Tabel 4. Organizational Citizenship Behavior

N o	Indikator	r hitung	r Tabel	Keterangan
1	Membantu karyawan baru dalam menghadapi kesulitan dimasa pengenalan	0,62 2	0.3	Valid
2	Bersedia menggantikan tugas dari rekan kerjanya ketika berhalangan	0,75 4	0.3	Valid
3	Bersedia memberikan pertolongan kepada orang disekitarnya	0,56 0	0.3	Valid
4	Mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	0,56 2	0.3	Valid
5	Mematuhi peraturan perusahaan walaupun tidak diawasi	0,75 4	0.3	Valid
6	Berperilaku jujur dalam bekerja	0,75 4	0.3	Valid
7	Tidak mengeluh dalam melaksanakan pekerjaannya	0,56 2	0.3	Valid
8	Tidak menghabiskan waktu untuk mengadu masalah yang tidak penting	0,51 1	0.3	Valid
9	Tidak berfikir negative dalam melihat permasalahan	0,56 0	0.3	Valid
10	Memiliki kesadaran untuk menjaga hubungan dengan rekan kerja	0,75 4	0.3	Valid
11	Memiliki kesadaran dalam meningkatkan komunikasi dengan rekan kerjanya atas suatu tindakan untuk mencegah timbulnya masalah	0,75 4	0.3	Valid
12	Memiliki kesadaran tidak menyalahgunakan hak karyawan lain	0,56 0	0.3	Valid

1 3	Berperan aktif dalam melakukan perbaikan dan pembenahan organisasi	0,56 2		
1 4	Berpartisipasi dalam setiap pertemuan walaupun bukan hal yang penting, namun dapat meningkatkan <i>image</i> dari perusahaan	0,64 8	0.3	Valid
1 5	Karyawan mengikuti setiap perubahan-perubahan yang ada	0,56 0	0.3	Valid

Ditemukan bahwa seluruh indikator pada variabel *organizational citizenship behavior* dinyatakan valid. Seluruh nilai indikator pada r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r table (0,300).

Tabel 5. Hubungan Industrial

No	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Mengontrol mekanisme dari perusahaan	0.47	0.30	Valid
2.	Tersedianya sarana & prasarana untuk pekerja agar kerja menjadi aman	0.50	0.30	Valid
3.	Kepatuhan perusahaan dalam menjalankan peraturan yang berlaku	0.55	0.30	Valid

Ditemukan bahwa seluruh indikator pada variabel hubungan industrial dinyatakan valid. Seluruh nilai indikator pada r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r table (0,300).

Tabel 6. Kinerja Karyawan

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Ketelitian dalam pengerjaan	0.567	0.3	Valid
2	Disiplin kerja	0.498	0.3	Valid
3	Dedikasi dalam kerja	0.482	0.3	Valid
4	Bekerja secara konsisten	0.524	0.3	Valid
5	Handal dalam memberkan layanan	0.420	0.3	Valid
6	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan	0.364	0.3	Valid
7	Berkerja sesuai prosedur	0.511	0.3	Valid
8	Membuat target pekerjaan	0.466	0.3	Valid
9	Datang tepat waktu	0.647	0.3	Valid
10	Tidak meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja	0,466	0.3	Valid

Ditemukan bahwa seluruh indikator pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Seluruh nilai indikator pada r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r table (0,300).

PEMBAHASAN

Adapun pembahasan dari metode deskriptif mengenai masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Peran Kepemimpinan

Berdasarkan hasil kuisioner dengan 9 indikator diperoleh total skor sebesar 4033 dengan rata-rata skor sebesar 448,1 berada pada kriteria setuju. Hal ini menggambarkan bahwa para responden yaitu karyawan mengakui bahwa pemimpin mereka menjalankan perannya dengan baik. Namun masih terdapat indikator dengan skor rendah seperti memotivasi, peran sebagai penghubung, pencari informasi dan menganalisa informasi.

2. *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil kuisioner dengan 15 indikator di peroleh skor sebesar 6946 dengan rata-rata skor 463,06 berada pada kriteria setuju. Hal ini menggambarkan bahwa para responden yaitu karyawan sudah mempunyai sifat *extra-role* yaitu dalam hal ini adalah *Organizational citizenship behavior*. Namun masih terdapat indikator yang rendah seperti mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan dan juga berperan aktif dalam melakukan perbaikan dan pembenahan organisasi.

3. Hubungan Industrial

Berdasarkan hasil kuisioner dengan 3 indikator yang diperkuat oleh 7 pernyataan diperoleh skor sebesar 1567 dengan rata-rata skor 522,3 yang berada pada kriteria setuju. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Sankeikid Manutec Indonesia mempunyai hubungan industrial yang baik. Namun terdapat indikator dengan nilai yang rendah yaitu tersedianya sarana dan prasarana yang memadai

untuk pekerja agar bekerja menjadi aman.

4. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil kuisioner dengan 10 indikator diperoleh skor sebesar 4510 dengan rata-rata skor 451 yang berada pada kriteria setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dari karyawan PT. Sankeid Manutec Indonesia terbilang baik. Namun, ada beberapa indikator dengan nilai yang rendah seperti ketelitian dalam pengerjaan, disiplin kerja, handal dalam memberikan pelayanan dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

Pembahasan Verifikatif

Penelitian ini membahas 4 (empat) variabel pada PT. Sankeikid Manutec Indonesia yaitu Peran Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behavior*, Hubungan Industrial dan Kinerja Karyawan. Adapun pembahasan dari metode verifikatif dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Korelasi Antara Peran Kepemimpinan dan *Organizational Citizenship Behavior*

Hubungan antara variabel yaitu Peran Kepemimpinan dan *Organizational Citizenship Behavior* korelasi sebesar 57,3% dan mempunyai hubungan yang cukup kuat. Demikian pula Peran Kepemimpinan berpengaruh positif sehingga membentuk *Organizational Citizenship Behavior* yang baik bagi karyawan. Hal ini membuktikan bahwa variabel Peran Kepemimpinan dengan *Organizational Citizenship Behavior* saling berhubungan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Kartini, 2017) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara Peran Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Korelasi Antara *Organizational Citizenship Behavior* dan Hubungan Industrial

Hubungan antara variabel bebas yaitu *Organizational Citizenship Behavior* dan Hubungan Industrial menunjukkan korelasi sebesar 55,6% dan mempunyai hubungan yang cukup kuat. Demikian pula *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif sehingga membentuk Hubungan Industrial yang baik bagi perusahaan dan karyawan. Hal ini membuktikan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan Hubungan Industrial saling berhubungan. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Ocampo, et al., 2018) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Hubungan Industrial.

Korelasi Antara Peran Kepemimpinan dan Hubungan Industrial

Hubungan antara variabel bebas yaitu Peran Kepemimpinan dan Hubungan Industrial menunjukkan korelasi sebesar 49,1% dan mempunyai hubungan yang cukup kuat. Demikian pula Peran Kepemimpinan berpengaruh positif sehingga membentuk Hubungan Industrial yang baik bagi perusahaan dan karyawan. Hal ini membuktikan bahwa variabel Peran Kepemimpinan dengan Hubungan Industrial saling berhubungan. Hasil penelitian menunjukkan dengan (Roz & Widagdo, 2016) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan antara Peran Kepemimpinan terhadap Hubungan Industrial.

Pengaruh Parsial Peran Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behavior* dan Hubungan Industrial terhadap Kinerja Karyawan

1. Pengaruh Parsial Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan pengaruh langsung sebesar 20,52%, pengaruh tidak langsung melalui *organizational citizenship behavior* dan hubungan industrial sebesar 0,52% dan pengaruh total sebesar 21,05%. Menurut (Batubara, 2020) menyimpulkan bahwa Peran Kepemimpinan adalah dasar dari sebuah keberhasilan yang di dapatkan oleh perusahaan. Seorang pemimpin yang efektif, memiliki peran kepemimpinan yang baik ia akan dengan mudah mempengaruhi bawahannya guna membangkitkan atau meningkatkan motivasi kerja agar mereka berkontribusi terhadap tujuan perusahaan dan memberikan kinerja terbaiknya. Hal itulah menyatakan adanya pengaruh hubungan yang positif signifikan antara peran kepemimpinan dan kinerja karyawan.
2. Pengaruh Parsial *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan dengan pengaruh langsung 20,25%, pengaruh tidak langsung melalui peran kepemimpinan dan hubungan industrial sebesar 0,58% dan total pengaruh sebesar 20,83%. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan oleh (Fidiyanto, Mukeri, & Fathoni, 2018) dan (Suzana, 2017) menyatakan bahwa kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya diukur oleh perilaku *in-role* seorang karyawan, tetapi juga perilaku dimana karyawan

mengerjakan hal diluar dari kewajibannya biasa disebut dengan *extra-role*. *Extra-role* yang dimunculkan oleh karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan. *Extra-role* terbukti dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan.

3. Pengaruh Parsial Hubungan Industrial terhadap Kinerja Karyawan dengan pengaruh langsung 19,98%, pengaruh tidak langsung melalui Peran Kepemimpinan dan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,49% dan total pengaruh sebesar 20,47%. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara Hubungan Industrial dengan Kinerja Karyawan, menurut (Prastyawati & Santosa, 2017) hubungan industrial yang harmonis dapat berpengaruh pada produktivitas dari kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan bekerja secara maksimal maka dibutuhkan hubungan industrial yang sehat dan harmonis agar tujuan dari kedua belah pihak baik pekerja maupun perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Pengaruh Simultan Peran Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behavior* dan Hubungan Industrial terhadap Kinerja Karyawan

Peran Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behavior* dan Hubungan Industrial terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian analisis verifikatif Peran Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behavior* dan Hubungan Industrial terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan pengaruh sebesar 62.3%, Sedangkan sisanya 37.6% merupakan pengaruh dari yang tidak diteliti (ϵ). Peran Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behavior*

dan Hubungan Industrial Terhadap Kinerja Karyawan, sengan kriteria uji nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan $f_{hitung} > f_{tabel}$ (128.146 > 2.68), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian membuktikan bahwa Peran Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behavior* dan Hubungan Industrial Bersama-sama berkontribusi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Bisa dilihat bahwa variabel diatas mempunyai korelasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Imah (2019) yang berjudul Pengaruh Peran Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behavior* dan Hubungan Industrial Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Klaten, mengungkapkan bahwa Peran Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behavior* dan Hubungan Industrial menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara peran dari pemimpin, *extra-role* dari karyawan dan hubungan industrial yang tercipta pada perusahaan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Parktik* . Jakarta: Rineka Cipta.

Boddy, D. (2014). *Management An Introduction Sixth Edition*. Harlow: Pearson.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : CAPS.

- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idris, F. (2018). *Dinamika Hubungan Industrial*. Yogyakarta: CV Budi Utama .
- Malayu, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja ADM* . Bandung : PT Refika Aditama .
- Marsinah, L. (2019). *Hubungan Industrial Dan Komensasi Teori Dan Praktik*. Yogyakarta: CV Budi Utama .
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management Thirteenth Edition*. South Westren: Joseph Sabitino.
- Rivai, V., & Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., Decenzo, D. A., & Coulter, M. (2015). *Fundamentals Of Management Eight Edition*. Pearson.
- Ruyatnasih, Y., & Megawati, L. (2017). *Pengantar Manajemen Teori,Fungsi, dan Kasus*. CV. Absolute Media.
- Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi* . Karanganyar : Literasi Media Publishing .
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif dan R&D* . Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatid dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana.
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tjiptono, F. (2019). *Manajemen Jasa Edisi Terbaru*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- UNSIKA. (2017). *Panduan Penyusunan Skripsi edisi ke 8* . Karawang .
- Jurnal :**
- Akbar, S. (2018). ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara & Bisnis* .
- Aprillianto, W. D., Minarti, S., & Tricahyadinata, I. (2019). Pengaruh Peran Kepemimpin dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen*.
- Ardi, R. T., & Sudarma, K. (2015). Pengaruh Prespsi Dukungan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisationsipnal Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*.
- Batubara, s. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero) . *Jurnal Pendidikan Akuntansi* .
- Berber, A., & Rofcanin, Y. (2012). Investigation of Organizational Citizenship Behavior Construct A Framework For Antecedents and Consequences. *International Journal of Business and Social Research*.

- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & Herlina, D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kinerja Dan Komitmen Terhadap Organizational citizenship Behavior. *Jurnal economica*.
- Fidiyanto, D., Mukeri, M., & Fathoni, A. (2018). Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management*.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*.
- Kartini, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenhsip Behavior Di Politknik LP3I Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*.
- Merta, I. K., Astari, A. A., & Kertagama, N. K. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Industrial Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Pada Hotel Fave Petitenget Kabupaten Badung,Bali. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*.
- Murti, E., Sulastini, & Siti. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kinerja Karyawan Sumber Daya Mandiri Muara Terweh Di Kalimantan Tengah . *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*.
- Ocampo, L., Acedillo, V., Bacunador, A. M., Balo, C. C., Lagdameo, Y. J., & Tupa, N. S. (2018). A historical review of the development of organizational citizenship behavior (OCB) and its implications dot the twenty-first century .
- Prastyawati, P. J., & Santosa, I. M. (2017). Pengaruh diklat dan hubungan industrial terhadap kinerja karyawan pada hotel samabe bali suite and villas di nusa dua, badung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*.
- Priyamedha, A. A., & Supartha, W. G. (2019). Pengaruh Diklat, Kepemimpinan Dan Hubungan Industrial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Purba, L. N., & Ngatno. (2016). Pengaruh Peran Kepemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Interventing. *Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Roz, K., & Wigado, B. (2016). Pengaruh Hubungan Industrial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Ekonomika-Bisnis*.
- Septiasari, Wibawa, D. P., & Hidayati. (2020). Analisis Peran pemimpin, Iklim Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pasca Restrukturasi Organisasi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*.
- Setiawan, A., & Mukzan, M. D. (2017). Analisis Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional Karyawan . *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai

- Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* .
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia) . *Jurnal Administrasi Bisnis* .
- Suherman, E. (2019). Membangun Desain Hubungan Industrial Dalam Mencapai Keharmonisan Antar Pegawai Dengan Manajemen Di UBP Karawang . *Jurnal Buana Ilmu* .
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Supratha, A. H. (2019). Pengaruh diklat, kepemimpinan dan hubungan industrial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Tambe, S., & Shanker, M. (2014). A Study Of Organizational Citizenship Behaviour And Job Stress In Manufacturing Company In Mumbai. *Journal Of Business And Management*.
- Wardhani, A. P., Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management*.
- Zulkarnaen, A. H., & Utami, T. K. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial . *Jurnal Ilmu Hukum* .
- Kompas.com:
<https://biz.kompas.com/read/2018/04/12/124151028/baiknya-hubungan-industrial-mampu-tingkatkan-produktivitas-kerja>
 ingga, M. A. (2019, July 22). *Kompas.com*. Diambil kembali dari *Kompas.com*:
<https://money.kompas.com/read/2019/07/22/111200026/bappenas--kualitas-sumber-daya-manusia-indonesia-masih-menengah->
 Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2014, Juli 21). *Jabar Jantung Industri Nasional*. Diambil kembali dari <https://kemenperin.go.id/artikel/9664/Jabar-Jantung-Industri-Nasional.html>

Website :

- Anonim. (2018, April 12). *Kompas.com*. Diambil kembali dari