

---

## Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Karya Marga Intinusa Probolinggo)

Nina Fauziah<sup>1</sup> @, Djoko Poernomo<sup>2</sup>, I Ketut Mastika<sup>3</sup>, Sarah Fadilla<sup>4</sup> @

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu  
Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember

<sup>4</sup> Administrasi Bisnis Universitas Terbuka

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of organizational citizenship behavior on employee performance (studies at PT Karya Marga Intinusa Probolinggo). This type of research used is quantitative research. The population of this study were 43 permanent employees of PT Karya Marga Intinusa Probolinggo. This study uses the census method so that the entire population is used as a sample. Data collection techniques in this study used a questionnaire which was then carried out descriptive analysis, data instrument testing, classical assumption testing, simple linear analysis testing, and hypothesis testing using SPSS version 26. The results of data analysis showed that organizational citizenship behavior had a positive and significant effect on employee performance. The conclusion of this study is that the stronger the organizational citizenship behavior, the greater the resulting employee performance.*

**Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Job performance.**

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Karya Marga Intinusa Probolinggo). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap PT Karya Marga Intinusa Probolinggo sejumlah*

*43 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang kemudian dilakukan analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji analisis linier sederhana, dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 26. Hasil analisis data menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian ini adalah semakin kuat organizational citizenship behavior maka semakin besar kinerja karyawan yang dihasilkan.*

**Kata kunci: Organizational Citizenship Behavior; Kinerja Karyawan.**

---

@ [190910202027@mail.unej.ac.id](mailto:190910202027@mail.unej.ac.id)

@ [sarahf@ecampus.ut.ac.id](mailto:sarahf@ecampus.ut.ac.id)

## 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional, ataupun sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan, tetapi juga bergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diprioritaskan oleh perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan dengan sumber daya manusia yang berkualitas mampu menjalankan fungsi perusahaan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Kinerja karyawan adalah perilaku yang ditunjukkan oleh setiap karyawan atas prestasi kerja yang dicapai sesuai dengan peran dan tanggung jawab serta ekstra perannya dalam mewujudkan tujuan organisasi (Priansa, 2016). Semakin tinggi kinerja yang dihasilkan dari seorang karyawan, semakin tinggi juga peluang untuk mencapai target perusahaan. Begitu juga sebaliknya, penurunan kualitas kinerja karyawan akan berdampak pada penurunan keefektifan dan keefisienan perusahaan untuk mencapai target perusahaan.

Manajemen perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2016), faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor individu adalah usaha yang menunjukkan energi fisik, kemampuan, dan persepsi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Mangkunegara, 2016). Kondisi ini mengarah pada perilaku organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. *Organizational citizenship behavior* merupakan bagian dari perilaku organisasi (Byars & Rue, 2015).

Menurut Robbins (2015) *organizational citizenship behavior* (dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai perilaku kewargaan organisasi) adalah perilaku pilihan yang tidak hanya terkait dengan kualitas pelaksanaan atau tugas yang diberikan (*in-role*), tetapi melaksanakan tugas yang tidak dituangkan dalam *job description* sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi efektivitas organisasi. Perilaku tersebut seperti membantu rekan kerja yang kesulitan menangani tugasnya, mengajukan diri ketika terdapat pekerjaan yang harus dikerjakan walaupun bukan tanggung jawabnya, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan kerja, memiliki kesadaran bahwa kehadiran itu penting, serta berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan perusahaan (Argentero, dkk., 2008).

Probolinggo merupakan salah satu daerah di Jawa Timur yang memiliki persaingan bisnis truk ekspedisi yang cukup ketat. PT Karya Marga Intinusa Probolinggo dipilih menjadi objek penelitian ini karena perusahaan ini menerima penghargaan dari Kementerian Dalam Negeri atas perusahaan-perusahaan yang dinilai berhasil meningkatkan produktivitasnya dengan menerapkan Sistem Manajemen Peningkatan Produktivitas pada tahun 2020.

Penghargaan ini merupakan penghargaan tingkat provinsi yang diberikan kepada perusahaan yang terus berupaya meningkatkan produktivitas dan berhasil mempertahankan tingkat produktivitas berturut-turut. Kondisi ini menggambarkan bahwa PT Karya Marga Intinusa Probolinggo mampu memiliki kinerja perusahaan yang baik. Kinerja perusahaan yang baik berbanding lurus dengan hasil kinerja tiap karyawannya. Kinerja perusahaan PT Karya Marga Intinusa Probolinggo dijelaskan oleh tabel hasil penjualan sebagai berikut:

Tabel 1 Laporan Hasil Penjualan PT Karya Marga Intinusa Probolinggo

Tahun	Target	Pencapaian
2017	Rp60.000.000.000	Rp63.000.000.000
2018	Rp60.000.000.000	Rp64.000.000.000
2019	Rp60.000.000.000	Rp62.000.000.000
2020	Rp60.000.000.000	Rp69.000.000.000
2021	Rp60.000.000.000	Rp68.000.000.000

Sumber: PT Karya Marga Intinusa Probolinggo (2022)

Berdasarkan tabel 1, target penjualan pada tahun 2017-2021 PT Karya Marga Intinusa Probolinggo melampaui target penjualan sebesar Rp60.000.000.000 per tahunnya. Kondisi ini mengarah pada kontribusi karyawan yang membangun kekompakan dalam mendorong kinerja karyawan untuk mencapai target perusahaan.

Hasil wawancara dan hasil observasi awal bersama manajer pengelolaan SDM PT Karya Marga Intinusa Probolinggo oleh Ibu Kindrawati (2022) menjelaskan bahwa, “PT Karya Marga memiliki tingkat absensi yang cukup rendah perbulannya. PT Karya Marga Intinusa Probolinggo juga membuat suatu kegiatan yang mendorong partisipasinya karyawan untuk aktif dalam segala kegiatan yang dilangsungkan perusahaan” Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa karyawan PT Karya Marga Intinusa Probolinggo aktif dalam kegiatan yang diselenggarakan perusahaan. Karyawan dengan organizational citizenship behavior yang tinggi, peduli dengan kegiatan di perusahaan serta menunjukkan perasaan solidaritas atas keefektifan dan keefisienan aktivitas di perusahaan (Budihardjo, 2014).

Absensi menjadi satu hal mendasar yang harus diperhatikan oleh tiap karyawan. Karyawan PT Karya Marga Intinusa Probolinggo menyadari pentingnya kehadiran di perusahaan. Berikut disajikan rekapitulasi absensi karyawan PT Karya Marga Intinusa Probolinggo:

Tabel 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Karya Marga Intinusa Probolinggo Periode Januari - Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Persen tase (%)	Izin	Persen tase (%)	Cuti	Persen tase (%)	Alpa	Persen tase (%)
Januari	49	2	4	0	0	4	8	2	4
Februari	49	1	2	0	0	4	8	2	4
Maret	49	2	4	1	2	0	0	1	2
April	49	0	0	0	0	0	0	0	0
Mei	49	3	6	5	10	2	4	2	4
Juni	49	0	0	3	6	1	2	2	4
Juli	49	3	6	0	0	2	4	0	0
Agustus	49	1	2	2	4	0	0	3	6
September	49	2	4	1	2	2	4	0	0
Oktober	49	0	0	0	0	0	0	0	0
November	49	0	0	0	0	3	6	1	2
Desember	49	1	2	2	4	4	8	3	6
Persentase rata-rata			3%		2%		4%		3%

Sumber: PT Karya Marga Intinusa Probolinggo (2022)

Berdasarkan tabel 2, rerata absensi karyawan PT Karya Marga Intinusa Probolinggo memiliki rerata yang cukup rendah per bulannya. Karyawan yang menerapkan organizational citizenship behavior dengan sangat baik akan merujuk pada kecilnya tingkat absensi karena mengarah pada keinginan untuk terlibat aktif dalam perusahaan dan tidak mengabaikan tugas yang diberikan (Hendrawan & Sucahyawati, 2017).

Penelitian tentang organizational citizenship behavior masih menunjukkan ketidakkonsistenan hasil penelitian seperti penelitian yang dilakukan oleh [Maretasari, dkk. \(2022\)](#) pada 88 karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo menyatakan bahwa organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Faiza, dkk. (2022) pada 60 karyawan PT Techmicron menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian ini fokus pada variabel organizational citizenship behavior dengan indikator altruism (kepedulian), conscientiousness (kesadaran), sportsmanship (toleransi), courtesy (kesopanan), dan civic virtue (mengedepankan kepentingan bersama), serta menggunakan variabel kinerja karyawan dengan indikator, kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kerja sama, dapat dipercaya, dan kreativitas.

Berdasarkan pada uraian di atas maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Marga Intinusa Probolinggo” Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Karya Marga Intinusa Probolinggo).

## 2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang mana didasarkan pada ideologi positivisme yang berpandangan bahwa suatu realitas dapat dikategorikan, konkret, teramati, dan terukur (Sugiyono, 2018). Pengaruh antar variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka dan dianalisis menggunakan uji statistik.

Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan tetap (manajer dan non manajerial) di PT Karya Marga Intinusa Probolinggo yang berjumlah 43 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Alasan menggunakan metode sensus karena populasi penelitian kurang dari 100 responden dan tidak membedakan filosofis jabatan di suatu perusahaan. Sampel penelitian ini menggunakan seluruh karyawan tetap pada PT Karya Marga Intinusa Probolinggo yang berjumlah 43 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Peneliti secara langsung memberikan kuesioner tersebut kepada karyawan PT Karya Marga Intinusa Probolinggo untuk menjawab pertanyaan tertutup. Data yang telah diperoleh menggunakan skala ordinal, kemudian diukur menggunakan skala likert dengan rincian skor: Sangat setuju (SS) diberi skor 5; Setuju (S) diberi skor 4; Ragu-ragu (R) diberi skor Tidak setuju (TS) diberi skor 2; dan Sangat tidak setuju diberi skor 1. Data yang telah terkumpul, diuji menggunakan bantuan *software Statistical Program for Social Science (SPSS) 26.0 for windows*, dengan tahapan uji sebagai berikut:

1. uji analisis deskriptif
2. uji instrumen data
  - uji validitas
  - uji reliabilitas

3. uji asumsi klasik (uji normalitas)
4. uji analisis regresi linier sederhana
5. uji hipotesis
  - uji t (uji parsial)
  - uji koefisien determinasi

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Instrumen Data

Uji Instrumen data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas yang berguna untuk menganalisis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat benar-benar mengukur masing-masing variabel atau tidak. Uji validitas untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dinyatakan valid menggunakan uji korelasi product moment, sedangkan uji reliabilitas berfungsi untuk menunjukkan seberapa jauh instrumen yang digunakan akan memberikan hasil data yang konsisten jika dilakukan kembali pada objek yang sama.

#### a. Uji Validitas Kuesioner

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment*. Item pertanyaan dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , begitu juga sebaliknya, dengan taraf sig. 0,05 (5%). Ataupun dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (Sig. < 0,05). Berikut hasil uji yang dihasilkan terhadap butir pertanyaan masing-masing variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ (Taraf Sig. 5%)	Sig. Hasil	Sig. Syarat	Keterangan
a	b	c	d	e	f	g
Organizational Citizenship Behavior	OCB 1	0,710	0,300	0,000	0,05	Valid
	OCB2	0,486	0,300	0,001	0,05	Valid
	OCB3	0,772	0,300	0,000	0,05	Valid
	OCB4	0,765	0,300	0,000	0,05	Valid
	OCB5	0,762	0,300	0,000	0,05	Valid
	OCB6	0,712	0,300	0,000	0,05	Valid
	OCB7	0,450	0,300	0,002	0,05	Valid
	OCB8	0,628	0,300	0,000	0,05	Valid
	OCB9	0,438	0,300	0,003	0,05	Valid
	OCB10	0,688	0,300	0,000	0,05	Valid
	OCB11	0,564	0,300	0,000	0,05	Valid
	OCB12	0,424	0,300	0,005	0,05	Valid
	OCB13	0,834	0,300	0,000	0,05	Valid
	OCB14	0,666	0,300	0,000	0,05	Valid
	OCB15	0,804	0,300	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan	K1	0,516	0,300	0,000	0,05	Valid
	K2	0,462	0,300	0,002	0,05	Valid
	K3	0,446	0,300	0,003	0,05	Valid
	K4	0,534	0,300	0,000	0,05	Valid
	K5	0,714	0,300	0,000	0,05	Valid
	K6	0,495	0,300	0,001	0,05	Valid
	K7	0,462	0,300	0,002	0,05	Valid
	K8	0,559	0,300	0,000	0,05	Valid
	K9	0,520	0,300	0,000	0,05	Valid
	K10	0,737	0,300	0,000	0,05	Valid
	K11	0,719	0,300	0,000	0,05	Valid
	K12	0,479	0,300	0,001	0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas dari variabel *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi r hitung > rtabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari yang disyaratkan yaitu 0,05 dengan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing- masing variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas Kuesioner

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan suatu variabel dikatakan tepat atau handal. Uji reliabilitas diuji menggunakan *koefisien Cronbach's Alpha*. Suatu pernyataan dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, begitu juga sebaliknya. Berikut uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Model	t	Sig.
1. (Constant)	38,436	,000
<i>Organizational citizenship Behavior</i>	7,837	,000

Sumber: PT Karya Marga Intinusa

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6. Syarat reliabilitas sebagai alat ukur dapat terpenuhi dalam penelitian ini.

#### Uji Asumsi Klasik

Berisikan uji normalitas yang bertujuan untuk menguji suatu model regresi pada variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi data yang normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji statistik non- parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Berikut hasil uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Kolmogorov-Smirnov

<i>Unstandardized Residual</i>	
Test Statistic	0,743
Asymp. Sig (2-tailed)	0,640

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 5 diperoleh hasil uji statistik *kolmogorov-smirnov* yang memiliki nilai signifikansi 0,640. Hasil tersebut lebih besar dari signifikansi yang disyaratkan sebesar 0,05 dengan artian bahwa data dalam variabel penelitian ini berdistribusi normal.

#### Uji Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besar pengaruh antara *organizational citizenship behavior* (X) terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Marga Intinusa Probolinggo. Berikut tabel hasil analisis regresi sederhana dalam penelitian ini:

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	60,044	1,562		38,436	,000
OCB (X)	,205	,260	,774	7,837	,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26 (2023)

Dimana:

$X = \text{organizational citizenship behavior}$

$Y = \text{kinerja karyawan } Y = a + bX$

$Y = 60,044 + 0,205X$

Jika nilai  $X = 0$  akan diperoleh  $Y = 60,044$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- Nilai constant (a) bernilai sebesar 60,044 yang diartikan bahwa pada saat *organizational citizenship behavior* (X) bernilai konstan atau tetap bernilai nol maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 60,044 satuan.
- Nilai koefisien regresi pada variabel *organizational citizenship behavior* (X) adalah bernilai positif sebesar 0,205 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel *organizational citizenship behavior* (X) maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,205 (20,5%). Begitu juga sebaliknya, apabila setiap penurunan satu satuan variabel *organizational citizenship behavior* (X) maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,205.

### Uji Hipotesis

#### a Uji t (Uji Parsial)

Uji t (Uji Parsial) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t diambil dari hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel coefficients. Berikut disajikan tabel dari hasil uji secara uji t (uji parsial):

Tabel 7 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	Jumlah Item	Croansbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	15	0,901	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	18	0,867	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa pada variabel *organizational citizenship behavior* memiliki nilai thitung yang lebih besar daripada ttabel, yaitu  $7,837 > 2,019$  dengan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa  $H_1$  diterima dengan artian bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### a. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai dari *adjusted R Square*. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,774	,600	,590	,95639

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 8 diperoleh hasil nilai Adjusted R square sebesar 0,590 diartikan bahwa organizational citizenship behavior (X) mampu menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 59%, sedangkan sisanya 31% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

#### Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian ini ditemukan bahwa organizational citizenship behavior (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Karya Marga Intinusa Probolinggo. Hasil statistik menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior memiliki nilai thitung(7,837) > ttabel (2,019) dengan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Penjelasan tersebut dapat dijelaskan bahwa  $H_1$  diterima artinya organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karya Marga Intinusa Probolinggo. Semakin baik organizational citizenship behavior maka semakin baik juga kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sangat relevan dengan data empirik yang ada di latar belakang pada tabel 1 tentang kinerja perusahaan yang dijelaskan melalui tabel laporan hasil penjualan pada periode 2017-2021 dan tabel 2 tentang rerata absensi yang cukup rendah perbulannya pada tahun 2021. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dalam rangka peningkatan kinerja karyawan maka faktor-faktor organizational citizenship behavior perlu diperhitungkan karena secara empiris menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Suatu perusahaan menginginkan dan membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Organizational citizenship behavior adalah perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan tidak hanya terkait penyelesaian tugas yang diberikan (in- role behavior), tetapi juga ekstra-peran (extra-role behavior) yang tidak dituangkan dalam deskripsi pekerjaan sehingga sifatnya sukarela dan dapat memberikan kontribusi positif bagi efektivitas suatu perusahaan. Karyawan yang ditugaskan untuk pekerjaan yang membutuhkan banyak energi, sering membutuhkan perhatian yang banyak dalam setiap pekerjaan, dan sering menghadapi banyak kendala saat melakukan tugasnya maka perilaku organizational citizenship behavior sangat menentukan besar usaha yang dikeluarkan serta ketahanan seorang karyawan dalam menghadapi kesulitan dan pengalaman yang buruk dalam mencapai kinerja karyawan. Tingginya tingkat organizational citizenship behavior berdampak pada tingginya kinerja karyawan sehingga apabila dilakukan dalam periode yang panjang maka memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

#### 4. KESIMPULAN

Penerapan organizational citizenship behavior pada PT Karya Marga Intinusa Probolinggo sangat baik dan dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Karyawan PT Karya Marga Intinusa Probolinggo memiliki perilaku-perilaku, seperti kepedulian sesama rekan kerja (altruism) terkait membantu menangani tugas yang sulit, kesadaran (conscientiousness) terkait hadir lebih awal, toleransi (sportsmanship) terkait menerima situasi yang tidak sesuai keinginan, kesopanan (courtesy) terkait menghargai rekan kerja tanpa memandang usia, dan juga mengedepankan kepentingan bersama (civic virtue) terkait kontribusi dalam kegiatan yang diselenggarakan perusahaan. Semakin kuat organizational citizenship behavior pada karyawan dalam perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan sehingga mampu meningkatkan kontribusinya terhadap kinerja perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Artikel Jurnal

- Faiza, G., & Suhardi, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Pt Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 24-39. <https://doi.org/10.36352/pmj.v2i1.350>.
- Maretasari, R., Fitria, K. Wardhana, A. (2022). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Siantar Top, Tbk. Sidoarjo. *BALANCE : Economic, Business, Management, and Accounting Journal*, 19 (2), 175-183.

##### Buku

- Argentero, P., Cortese, C. G., & Ferretti, M. S. (2008). An Evaluation of Organizational Citizenship Behavior: Psychometric Characteristics of The Italian Version of Podsakoff Et Al.'S Scale [Evaluasi perilaku anggota organisasi: Karakteristik psikometri dari skala Podsakoff et al. versi Italia]. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 15(2), 61– 75.
- Budihardjo. (2014). *Mengenal Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. PT. Alumni Carr.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2015). *Human Resource Management*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). Remaja Rosda Karya.
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*. Eureka Media Aksara.
- Organs, D.W. (2006). *Organizational Citizenship Behavior*. Sage Publications, Inc
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi = Organizational Behavior* (Ed. 16, cet. 1). (Ratna Saraswati & Febriella Strait, Terjemahan). Salemba Empat. (Publikasi asli tahun 2015).

- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Yuniarti, R. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Widina Bhakti Persada.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Ke-7*. Rajagrafindo.