

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BHUWANA PERMAI

Ni Wayan Vina Purnama Dewi¹⁾, A.A. Dwi Widyani²⁾, Tiksnayana Vipraprastha³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: vinadewi0912@gmail.com

ABSTRACT

Companies need to make efforts to improve employee performance because the company's survival is very dependent on the quality of employee performance. This study aims to determine the effect of work motivation and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee performance at CV. Bhuwana Permai.

This research was conducted at CV. Bhuwana Permai which is located at Br. Pande Kel. Sempidi, Kec. Mengwi, Kab. Badung. With the object of research on work motivation, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and employee performance, the population in this study is all employees of CV. Bhuwana Permai, totaling 60 people. In this study to find the size or size of the sample, the technique used is a saturated sampling technique, so that the number of samples is 60 people. The data analysis technique used is instrument test, classical assumption and multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance at CV. Bhuwana Permai with a tcount of 4.446 and a significant value of $0.000 < 0.05$. Organizational Citizenship Behavior has a positive and significant effect on employee performance at CV. Bhuwana Permai with a tcount of 3.690 and a significant value of $0.001 < 0.05$. Work Motivation and Organizational Citizenship Behavior simultaneously have a significant relationship to employee performance at CV. Bhuwana Permai with an F value Count of 175,578 with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Perusahaan perlu melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan karena kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan di perusahaan tersebut memberikan kinerja yang baik secara efisien dan efektif bagi perusahaan. Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya perbedaan sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Perbedaan ini merupakan suatu alasan mengapa para karyawan dalam organisasi menunjukkan tingkat kinerja yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya (Usman, 2019).

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan bahwa pimpinan CV. Bhuwana Permai kurang memberikan motivasi kepada karyawannya. Hal ini dibuktikan dari kurangnya *reward* (penghargaan) bagi karyawan yang berprestasi atau karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Selain itu, karena kurangnya motivasi dalam bekerja, karyawan enggan untuk saling membantu rekan kerjanya saat mengalami kesulitan. Setiap karyawan cenderung fokus dengan pekerjaannya sendiri.

Tingkat absensi tertinggi karyawan CV. Bhuwana Permai Tahun 2020 terjadi pada bulan Maret 2020. Dengan tingkat absensi yang tinggi tersebut, baik itu terlambat atau sakit mengakibatkan jam

kerja berkurang. Hal ini dimaklumi pihak CV. Bhuwana Permai, karena dengan kondisi pandemi virus COVID-19 saat ini pemerintah membuat kebijakan WFO (*Work From Home*) agar meminimalisir penyebaran virus COVID-19 ini. Namun, menurut karyawan CV. Bhuwana Permai mengatakan bahwa, kebijakan WFO (*Work From Home*) menimbulkan efek negatif yaitu rasa malas yang disebabkan oleh libur panjang, sehingga semangat kerja menjadi menurun. Berdasarkan rata-rata tingkat absensi karyawan CV. Bhuwana Permai sebesar 3,25%. Ini berarti bahwa tingkat absensi tergolong tinggi karena, tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak CV. Bhuwana Permai (Udiani, 2018).

Baik dan buruknya kinerja suatu organisasi tergantung pada hasil kerja karyawannya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan CV. Bhuwana Permai mengatakan bahwa tingkat motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya masih kurang. Ada beberapa karyawan yang berprestasi di perusahaan seperti selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, selalu menyelesaikan masalah terkait pekerjaannya dan selalu membantu karyawan lain yang mengalami kesulitan saat bekerja. Namun, perusahaan tidak pernah memberikan *reward* atau penghargaan kepada karyawan tersebut. Perusahaan juga tidak memberikan pujian untuk hasil kerjanya, sehingga karyawan tersebut merasa tidak diperhatikan. Akibatnya, terkadang karyawan menyelesaikan pekerjaannya terlambat dan menjadi kurang semangat saat bekerja. Berdasarkan penelitian dari Widyani (2019), Vipraprastha (2020) serta Harahap (2020) yang menyatakan bahwa motivasi

mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Kaengke (2018) serta Tanjung (2019) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan manapun tentu saja mengharapkan setiap karyawannya memberikan kinerja lebih (*extra job-role*) atau yang kita sebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Keadaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di CV. Bhuwana Permai menurut beberapa karyawan cukup rendah. Beberapa karyawan berpendapat bahwa, masih ada karyawan yang merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena karyawan tersebut tidak paham dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Sementara itu, rekan kerja lain kesulitan membantu, karena lebih mengutamakan menyelesaikan pekerjaannya sendiri. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vipraprastha (2018), Lestari (2020) serta Mattalatta (2020) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda yang diperoleh Widiyaningtyas (2020) serta Rahayu (2020) yang menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di CV. Bhuwana Permai dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bhuwana Permai. Proses pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan pada CV. Bhuwana Permai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

II.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1978). Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi kosekuensi kinerjanya. Dalam teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja.

II.1.2 *Motivasi Kerja*

Menurut Afandi (2016:12), motivasi kerja berasal dari kata latin *movere* yang berarti “bergerak” atau “menggerakkan” atau dorongan, keinginan, sebab serta alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Robbins (2017:235) motivasi adalah kesediaan individu mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:109) berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Dari definisi tersebut di atas dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan atau arahan bagi karyawan untuk melakukan sesuatu untuk perusahaan agar dapat tercapainya sesuatu keinginan dan semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

II.1.3 *Organizational Citizenhip Behavior (OCB)*

Menurut Nahrishah dan Imelda (2019) pengertian OCB sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efesiensi

kinerja karyawan dengan membantu tujuan dari produktifitas individu karyawan. Meilina (2016) menyatakan *Organizational Citizenhip Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu melebihi tuntutan perannya di tempat kerja dan *reward* perolehan kinerja, diharapkan dapat menjadi sumber peningkatan kualitas karyawan. Kemudian Suzana (2017:44) menjelaskan OCB merupakan perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. Atau dengan kata lain perilaku yang melebihi permintaan tugas. Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli diatas tentang OCB maka penulis menarik kesimpulan bahwa *Organizational Citizenhip Behavior (OCB)* merupakan sebuah perilaku positif karyawan yang bersedia melakukan kegiatan atau pekerjaan di luar pekerjaannya yang ditentukan oleh perusahaan, ditunjukkan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan.

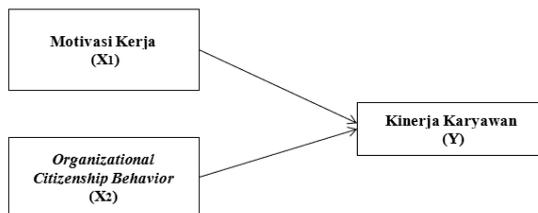
II.1.4 *Kinerja Karyawan*

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankannya kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Pendapat diatas juga didukung oleh Sedarmayanti (2017:260) yang berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja didalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara kongrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan). Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

III.1 Kerangka Berpikir

Gambar 3.1 Kerangka Berpikir



Sumber: Hasil pemikiran peneliti

III.2 Hipotesis

- H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Bhuwana Permai
- H₂: *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Bhuwana Permai.
- H₃: Motivasi kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bhuwana Permai

IV. METODE PENELITIAN

IV.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di CV. Bhuwana Permai yang berlokasi di Br. Pande Kel. Sempidi, Kec. Mengwi, Kab. Badung.

IV.2 Objek Penelitian

Objek Penelitian dalam penelitian ini adalah mengenai motivasi kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan.

IV.3 Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau arahan bagi karyawan untuk melakukan sesuatu untuk perusahaan agar dapat tercapainya sesuatu keinginan dan semangat kerja yang ada pada karyawan sehingga membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Payogi dan Nursidin (2018) indikator motivasi, yaitu:

- Kerja keras
- Orientasi masa depan
- Tingkat cita-cita yang tinggi
- Orientasi tugas dan keseriusan tugas
- Usaha untuk maju
- Ketekunan bekerja
- Hubungan dengan rekan kerja
- Pemanfaatan waktu

2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan sebuah perilaku positif karyawan yang bersedia melakukan kegiatan atau pekerjaan di luar pekerjaannya yang ditentukan oleh perusahaan, ditunjukkan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan. Menurut Organ dalam Chairunisa (2020) dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

- Membantu rekan kerja
- Ketelitian dan kehati-hatian ataupun kedisiplinan
- Perilaku yang sportif
- Menjaga hubungan baik

3. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh karyawan. Dalam penelitian ini diukur dengan indikator-indikator dari Robbins dalam Mangkunegara (2017:75), yang menyatakan terdapat lima indikator yaitu:

- Kualitas
- Kuantitas
- Ketepatan waktu
- Efektivitas
- Kemandirian

IV.4 Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan CV. Bhuwana Permai yang berjumlah 60 orang. Dalam penelitian ini untuk menemukan ukuran/besarnya sampel, teknik yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. Istilah

lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua karyawan CV. Bhuwana Permai yang berjumlah 60 orang.

V. Hasil Analisis dan Pembahasan

V.1 Uji asumsi klasik

Untuk dapat menggunakan analisis berganda harus memenuhi asumsi sebagai berikut:

A. Uji Normalitas

Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Hasil uji normalitas data disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.92404216
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.062
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil uji normalitas yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 1 menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-*

2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrument, asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.

tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data residual dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

B. Uji Multikolinearitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,180	5,564
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,180	5,564

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai *tolerance* dari motivasi kerja dan *organizational citizenship behavior* masing-masing sebesar 0,180 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF

masing-masing sebesar 5,564 yang lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

C. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.3
Hasil Uji heteroskedastisitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.009	.526		1.918	.060
Motivasi Kerja	.014	.037	.116	.371	.712
Organizational citizenship behavior	-.045	.075	-.187	-.601	.550

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan meregresikan nilai *absolute residual* dengan variabel independen menunjukkan nilai signifikan dari

masing-masing variabel secara berturut-turut adalah 0,712; 0,550 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

V.2 Analisis regresi linier berganda

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,925	0,879		4,465	0,000
Motivasi Kerja	0,278	0,062	0,519	4,446	0,000
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,463	0,125	0,431	3,690	0,001
R				0,928	
R Square				0,860	
Adjusted R Square				0,855	
F Hitung				175,578	
Sig.				0,000	

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,925 + 0,278X_1 + 0,463X_2$$

Hasil perhitungan nilai α , β_1 , dan β_2 antara motivasi kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa:

- $\alpha = 3,925$, artinya jika motivasi kerja (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 3,925.
- $\beta_1 = 0,278$, artinya setiap meningkatnya tingkat motivasi kerja (X_1) sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,278.
- $\beta_2 = 0,463$, artinya setiap

meningkatnya nilai *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,463.

V.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 4, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,855. Dengan demikian besarnya pengaruh motivasi kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan pada CV. Bhuwana Permai adalah sebesar 85,5% sedangkan sisanya sebesar 14,5% (100% - 85,5%) dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

V.4 Uji F

Hasil uji F pada table 4 menunjukkan bahwa nilai F Hitung sebesar 175,578 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja dan *organizational citizenship behavior* secara bersamaan mempunyai hubungan yang *significant* terhadap kinerja karyawan di CV. Bhuwana Permai.

V.5 Uji t

Hasil uji t pengaruh Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan di CV. Bhuwana Permai pada tabel 5.14 menunjukkan bahwa:

- 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Bhuwana Permai menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,446 serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bhuwana Permai, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- 2) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan di CV. Bhuwana Permai menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,690 serta nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bhuwana Permai, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

V.6 Pembahasan Penelitian

1) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bhuwana Permai

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bhuwana Permai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering karyawan diberi motivasi, maka kinerjanya akan meningkat. Oleh karena itu perhatian organisasi untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi penting dari manusia yang terlibat dalam perusahaan

dan bagaimana cara untuk memotivasi kerja mereka dengan tepat perusahaan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan inovatif. Melalui karyawan yang termotivasi kerja, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Widayani, Maryani, dan Saraswati (2019), Vipraprastha, Putra, Jodi dan Prayoga (2020) serta Harahap dan Tirtayasa (2020) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan makna bahwa adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Apabila hal ini dapat terpenuhi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja karyawan CV. Bhuwana Permai

Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bhuwana Permai. Hasil ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan di CV. Bhuwana Permai Banjar akan meningkat. Menurut Hutagaol dan Burtarbutar (2017) seseorang karyawan yang mempunyai perilaku sosial yang tinggi, seperti mudah bergaul, banyak bicara, dan aktif, cenderung mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap rekan kerja, atasan dan organisasi. Karyawan yang mempunyai sifat ingin tahu dan berempati cenderung ingin membantu rekan kerja dalam penyelesaian masalahnya dan organisasi dalam mencapai tujuan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Vipraprastha, Sudja dan Yuesti (2018), Lestari dan Ghaby (2020) serta Mattalatta (2020) menunjukkan

bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan yang memiliki perilaku secara sukarela di luar tanggung jawabnya demi kepentingan bersama atau perusahaan akan memiliki efisiensi dan efektifitas kinerja yang baik secara kuantitas maupun kualitas. Aktivitas menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya dan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. Apabila hal ini dapat terpenuhi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

3) Pengaruh Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja karyawan CV. Bhuwana Permai

Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* secara bersamaan mempunyai hubungan yang *significant* terhadap kinerja karyawan di CV. Bhuwana Permai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika memiliki motivasi yang tinggi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi terhadap perusahaan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi serta karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan penting untuk diperhatikan oleh setiap instansi atau organisasi secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Rizky, dkk., (2020) serta Lestari dan Ghaby (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

6.1 Simpulan

- 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bhuwana Permai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering karyawan diberi motivasi, maka kerjanya akan meningkat.

- 2) *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bhuwana Permai. Hasil ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan di CV. Bhuwana Permai Banjar akan meningkat.
- 3) Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* secara bersamaan mempunyai hubungan yang *significant* terhadap kinerja karyawan di CV. Bhuwana Permai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika memiliki motivasi yang tinggi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi terhadap perusahaan.

6.2 Keterbatasan dan Saran

6.2.1 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menguji motivasi kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.
2. Ketatnya protokol kesehatan di CV. Bhuwana Permai, sehingga peneliti diminta untuk membuat sebagian kuisisioner secara online dan waktu pengisian kuisisioner melebihi waktu yang telah penulis tentukan.

6.2.2 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh CV. Bhuwana Permai adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel motivasi kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan yaitu saya memiliki wawasan luas yang berhubungan dengan pekerjaan saya, maka sebaiknya pimpinan CV. Bhuwana Permai memotivasi karyawannya untuk mengetahui pekerjaannya secara lebih rinci, sehingga mampu menyelesaikannya dengan baik serta mampu menemukan solusi dengan cepat jika terjadi masalah.

2. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap dua item pernyataan saya selalu membantu rekan kerja saya yang mengalami kesulitan saat bekerja dan saya selalu bersikap sportif saat bekerja, maka pimpinan CV. Bhuwana Permai perlu menegaskan kepada seluruh karyawan untuk saling membantu dan bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaannya dan bersikap sportif saat bekerja, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.
3. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kinerja karyawan dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap dua item pernyataan saya selalu memanfaatkan teknologi yang diberikan CV Bhuwana Permai untuk memudahkan menyelesaikan pekerjaan saya, maka pimpinan CV. Bhuwana Permai mulai menegaskan kepada setiap karyawan, untuk memanfaatkan teknologi yang telah disediakan, agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, budaya organisasi dan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No. 1, pp. 120-135.
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 6, No.1, pp. 341-350.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. 2018. Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, Vol. 7, No.2, pp.116-123.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mattalatta, S. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga (Studi Kasus Pada Pt. Putra Karella Group). *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, Vol. 1, No. 2, pp.35-43.
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi organizational citizenship behavior (OCB) dalam kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).
- Prayogi, Andi Muhammad, & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, pp. 216-222.
- Rahayu, S., & Yanti, N. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Antara Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang. *Matua Jurnal*, Vol. 2, No. 2, pp. 398-415.
- Rizky, S. N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah*

- Riset Manajemen*, Vol. 9, No. 1, pp. 73-85.
- Robbins dan Judge, S.P.T. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 2- Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, Vol. 8, No. 2, pp. 342-359.
- Vipraprastha, T., Putra, B. N. K., Jodi, I. W. G. A. S., & Prayoga, I. M. S. 2020. Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Dalam Pembelajaran Daring Selama Pandemi Covid-19. *Prosiding Webinar Nasional Universitas Mahasaraswati 2020*, 150-1554.
- Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. 2018. The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City). *International Journal of Contemporary Research and Review*, Vol. 9, No. 02, pp. 20503-20518.
- Widyani, A. A. D., Maryani, N. L. K. S., & Saraswati, N. P. A. S. 2019. Peningkatan Motivasi Dalam Hubungan Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan Pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *SKETSA BISNIS*, Vol. 6, No. 02, pp. 112-124.
- Widiyaningtyas, Y. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi pada PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Utama Semarang). *Skripsi*.

Jurusan Pendidikan Ekonomi
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Semarang.