

Meninjau Organizational Citizenship Behavior dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT Bhumi Jati

Wawan Setiawan

Prodi Magister Manajemen Inovasi, Universitas Teknologi Digital, Indonesia

Wns_setiawan@yahoo.com

Budi Djatmiko

Prodi Magister Manajemen Inovasi, Universitas Teknologi Digital

budidjatkiko@digitechuniversity.ac.id

Article's History:

Received 14 February 2024; Received in revised form 25 February 2024; Accepted 1 March 2024; Published 1 April 2024.
All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Setiawan, W., & Djatmiko, B. (2024). Meninjau Organizational Citizenship Behavior dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT Bhumi Jati. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (2). 1059-1065. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2249>

Abstrak:

Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum. Dalam meningkatkan Kinerja karyawan, bisa dimulai dengan meningkatkan kesadaran dari karyawan tersebut untuk mampu berinovasi dan memotivasi diri sendiri untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya, 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. penelitian ini dilakukan di PT Bhumi Jati Power, subjek penelitian atau responden adalah Karyawan PT Bhumi Jati Power tersebut dimana dalam penelitian ini penulis akan menganalisis deskripsi tentang gambaran serta hubungan kausalitas antara Organizational citizenship behaviour dengan kinerja karyawan PT Bhumi Jati Power. Penulis menggunakan metode penelitian berdasarkan analisis deskriptif dan verifikatif. Hasil Penelitian menunjukan bahwa Organizational citizenship behaviour pada PT Bhumi Jati Power menunjukan hasil yang tinggi, dan Kinerja karyawan pada PT Bhumi Jati Power menunjukan hasil yang tinggi juga. Serta Organizational citizenship behaviour terbukti secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Bhumi Jati Power

Kata Kunci: Organizational Citizenship Behavior, Kinerja Karyawan.

Abstract:

Employee performance can be a benchmark for whether the human resources in a company have played a role in the company's progress or not. In improving employee performance, you can start by increasing employee awareness to be able to innovate and motivate themselves to do their work as well as possible. Employee contributions to the organization will be higher if the organization can provide what employees want. Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a term for employees who provide added value to their work and added value to the company. This research was conducted at PT Bhumi Jati Power, the research subjects or respondents were employees of PT Bhumi Jati Power. In this research the author will analyze the description of the description and causal relationship between organizational citizenship behavior and the performance of PT Bhumi Jati Power employees. The author uses research methods based on descriptive and verification analysis. The research results show that organizational citizenship behavior at PT Bhumi Jati Power shows high results, and employee performance at PT Bhumi Jati Power shows high results too. And Organizational citizenship behavior has been proven to significantly improve employee performance at PT Bhumi Jati Power

Keywords Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance

Pendahuluan

Organisasi yang maju tidak lagi hanya mempertimbangkan aset berwujud seperti sektor ekonomi, modal finansial, tanah, atau modal fisik, tetapi mengakui substansi sebagai modal fundamental. Meskipun masih ada organisasi yang mengandalkan aset berwujud, banyak yang sadar bahwa keunggulan kompetitif sekarang terletak pada aset tidak berwujud, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

Pergeseran ini menciptakan kebutuhan akan transformasi strategi dan personel dalam manajemen sumber daya manusia (HRM) untuk meningkatkan profitabilitas, kebahagiaan, dan kepuasan pemangku kepentingan. Perspektif human capital, yang menganggap SDM sebagai modal manusia yang memberikan nilai tambah melalui motivasi, komitmen, kompetensi, dan kerja tim, dianggap sebagai jawaban potensial terhadap tantangan perubahan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dikarenakan suatu tujuan atau target perusahaan akan tercapai bila pekerjanya mampu memiliki kinerja yang baik dalam mencapai hal tersebut. Dengan demikian, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memantau kinerja karyawan dan bahkan melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Pada dasarnya, kinerja pada karyawan ini memiliki suatu faktor penting yakni pencapaian tujuan yang artinya dapat menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan kinerja karyawan. Karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik jika secara berhasil memenuhi deadline (atau kurang dari waktu tersebut), berhasil membangun citra perusahaan dan interaksi pelanggan kearah yang positif, bekerja secara efektif. Sebaliknya, jika karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan tidak bekerja dengan efektif, maka pelanggan akan menilai secara buruk dan akhirnya akan memilih alternatif perusahaan lain yang serupa.

Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum. Untuk mencapai tujuan terbaik dalam sebuah perusahaan, tentu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang jelas melalui berbagai kebijakan perusahaan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara perusahaan dan karyawan. Namun, kinerja karyawan akan lebih baik jika adanya kesadaran diri dan kesungguhan dari masing-masing karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tanggung jawabnya.

Dalam meningkatkan Kinerja karyawan, bisa dimulai dengan meningkatkan kesadaran dari karyawan tersebut untuk mampu berinovasi dan memotivasi diri sendiri untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya, 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.

PT Bhumi Jati Power adalah perusahaan di bidang energi yang akan mengembangkan dan mengoperasikan dua pembangkit listrik tenaga uap sebesar 1.000 MW di Jawa Tengah. Pembangkit listrik itu adalah PLTU Jawa-4, yang terdiri dari dua pembangkit: PLTU Tanjung Jati 5 dan PLTU Tanjung Jati 6. Proyek build, operate and transfer (BOT) ini dijadwalkan untuk mulai beroperasi secara komersial tahun 2021.

Agar bisa mengembangkan tujuan organisasi PT Bhumi Jati Power juga harus berusaha menciptakan kinerja karyawan yang ingin ikut serta dalam mengembangkan Perusahaan agar dapat bersaing pada industri ini. Berdasarkan fenomena yang ada, penulis ingin lebih meneliti tentang (1) Bagaimana Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan pada PT Bhumi Jati Power, (2) Apakah Organizational Citizenship Behavior yang tinggi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Bhumi Jati Power.

Tinjauan Pustaka

Organizational Citizenship Behavior

Definisi organizational citizenship behavior (OCB) berpusat kepada perilaku tiap individu yang melaksanakan tugasnya yang melebihi dari deskripsi kerjanya. Menurut Djati (2009) dalam Lamazi (2022) memberikan pengertian organizational citizenship behavior sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efisiensi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai. Menurut Budihardjo, (2014) dalam Adiawati dan Daso (2023) 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 (Kim et al, 2020), 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 Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Rivai dan Sagala, 2019). Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018).

Sedangkan Siswanto (2002) dalam Sarboini dan Mariati (2020) mengemukakan kinerja adalah sampai beberapa jauh pengusaha melibatkan diri, menyumbang pikiran, tenaga, minat, dan pengorbanan untuk mendukung pelaksanaan operasional perusahaan dalam menghasilkan output, dan jeri payah yang dilaksanakan pengusaha akan mendapatkan imbalan jasa.

Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang dalam pelaksanaan tugasnya, yang dapat diamati dan dinilai oleh orang lain. Dari beberapa teori mengenai kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut. Yang dapat diukur melalui 1) Kemampuan teknis; 2) Kemampuan konseptual; 3) Tanggung Jawab; 4) Inisiatif; dan 5) Kemampuan hubungan interpersonal.

Anwar Prabu Mangkunegara (2018 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas. Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan Perusahaan

Metodelogi

Penulis melakukan penelitian ini di PT Bhumi Jati Power, subjek penelitian atau responden adalah Karyawan PT Bhumi Jati Power tersebut dimana dalam penelitian ini penulis akan menganalisis deskripsi tentang gambaran serta hubungan kausalitas antara Organizational citizenship behaviour dengan kinerja karyawan PT Bhumi Jati Power.

Penulis menggunakan metode penelitian berdasarkan analisis deskriptif dan verifikatif. Penelitian "deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi" (Sugiyono, 2020 : 206), Sedangkan penelitian "verifikatif digunakan untuk membuktikan adanya hubungan Organizational citizenship behaviour terhadap Kinerja Karyawan".

Dengan penarikan sample menggunakan teknik slovin dan diperoleh sampel sebanyak 100 karyawan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Dengan pengambilan indikator sebagai berikut :

Tabel 1

No	Variabel	Indikator	Skala
1	<i>Organizational citizenship behaviour</i>	1. Altruism.. 2. Conscientiousness.. 3. Sportmanship.. 4. Courtesy.. 5. Civic Virtue	Ordinal
2	kinerja karyawan	1. Kualitas.. 2. Kuantitas.. 3. Pelaksanaan tugas.. 4. Tanggung Jawab	Ordinal

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Tabel 2 Hasil Deskriptif Organizational Citizenship behaviour

No.	Indikator	Total Skor Rata-rata	Kategori
1	Altruism.	3.7	Tinggi
2	Conscientiousness.	3.54	Tinggi
3	Sportmanship.	3.4	Tinggi
4	Courtesy.	3.9	Tinggi

5	Civic Virtue	3.53	Tinggi
	Jumlah	18.07	Tinggi
	Rata-rata	3.61	

Berdasarkan Data Hasil Pengolahan tentang variabel *Organizational Citizenship behaviour* pada PT Bhumi Jati Power. dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator yang memiliki nilai skor paling tertinggi adalah *Courtesy* dengan total skor rata-rata 3,9. Sedangkan indikator yang memiliki nilai skor paling rendah adalah *sportsmanship* dengan total skor rata-rata 3,4, rata-rata item pertanyaan variabel *Organizational Citizenship behaviour* pada PT Bhumi Jati Power berada dalam kategori tinggi dengan total skor rata-rata seluruh variabel adalah 3,61.

Tabel 3 Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Total Skor Rata-rata	Kategori
1	Kualitas.	4.01	Tinggi
2	Kuantitas.	3.57	Tinggi
3	Pelaksanaan tugas.	3.8	Tinggi
4	Tanggung Jawab	4.1	Tinggi
	Jumlah	15.48	Tinggi
	Rata-rata	3.87	

Berdasarkan Data Hasil Pengolahan tentang variabel Kinerja Karyawan pada PT Bhumi Jati Power. dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator yang memiliki nilai skor paling tertinggi adalah Tanggung Jawab dengan total skor rata-rata 4,1. Sedangkan indikator yang memiliki nilai skor paling rendah adalah Kuantitas dengan total skor rata-rata 3,57, rata-rata item pertanyaan variabel Kinerja Karyawan pada PT Bhumi Jati Power berada dalam kategori tinggi dengan total skor rata-rata seluruh variabel adalah 3,87.

Analisis Verifikatif

Uji validitas dan Reliabilitas

hasil Pengolahan data kuesioner dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner dinyatakan valid begitu pula dengan pengujian reliabilitas semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian Asumsi klasik dimulai dengan uji Normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorof-smornof dan diketahui nilai Asymp Sig. (2-tailed) adalah 0.182 yang nilainya diatas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa dalam Penelitian data berdistribusi normal. Kemudian untuk pengujian autokorelasi dengan melihat nilai durbin-watson dan nilainya dibandingkan dengan kriteria durbin-watson, berdasarkan nilai durbin-watson yang berada diantara du dan 4-du maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada penelitian, serta yang terakhir pengujian heteroskedastisitas menggunakan pengujian scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data yang ada menyebar dan tidak ada yang membentuk pola sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan sebuah metode statistika untuk melakukan identifikasi pengaruh satu variabel (X) bebas terhadap 1 variabel terikat (Y). Konsep dasar regresi berkenaan dengan dan sebagai upaya menjawab pertanyaan seberapa besar pengaruh satu variabel X terhadap satu variabel Y. Variabel bebas dan terikat harus memiliki hubungan yang fungsional atas dasar logika, teori maupun dugaan terhadap observasi tertentu yang valid dijadikan sebagai acuan. Berikut adalah hasil olahan untuk regresi linear sederhana.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3,705	2,562		-1,446	,157		
OCB	1,178	,146	,803	8,073	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi Pada tabel dibawah dapat diketahui nilai t hitung sebesar 8,073. Sedangkan t tabel dengan tingkat signifikansi 5% sebesar 2,024.

Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau nilai sig. > 0.05

Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau nilai sig. < 0.05

Kesimpulannya adalah nilai t hitung $> t_{tabel}$ 8,073 $> 2,024$ dan atau nilai sig.(0.000) < 0.05 . Dengan demikian maka Ho ditolak atau Ada pengaruh secara signifikan antara Organizational citizenship behaviour terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bhumi Jati Power.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa organizational citizenship behaviour yang ada pada PT Bhumi Jati Power menunjukan hasil yang tinggi, Dimana perolehan nilai tertinggi ada pada indikator *Courtesy* dengan total skor rata-rata 3,9. Sedangkan indikator yang memiliki nilai skor paling rendah adalah *sportsmanship*. Indikator *Courtesy* adalah 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. Pada PT Bhumi Jati Power terlihat bahwa karyawan disana sangat menghargai satu sama lain dan memberikan perhatian pada orang lain termasuk rekan kerjanya. Sedangkan indikator *Sportsmanship* menunjukan 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. Indikator ini mendapatkan penilaian paling rendah akan tetapi nilainya masih berada dalam kategori tinggi.

Variabel Kinerja Karyawan pada PT Bhumi Jati Power. dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator yang memiliki nilai skor paling tertinggi adalah Tanggung Jawab dengan total skor rata-rata 4,1. Sedangkan indikator yang memiliki nilai skor paling rendah adalah Kuantitas dengan total skor rata-rata 3,57, rata-rata item pertanyaan variabel Kinerja Karyawan pada PT Bhumi Jati Power berada dalam kategori tinggi dengan total skor rata-rata seluruh variabel adalah 3,87. Karyawan pada PT Bhumi Jati Power memiliki kinerja yang baik dan tanggung jawab yang tinggi, pada indikator kuantitas mereka mungkin dinilai lebih rendah dibanding indikator lain maka dari itu indikator ini harus dapat ditingkatkan.

Sedangkan berdasarkan analisis verifikatif terbukti bahwa Organizational Citizenship behavior dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, hal ini berarti Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau Perilaku Kewarganegaraan Organisasi merujuk pada perilaku sukarela dan positif yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas pokok mereka. OCB dapat memberikan dampak positif pada kinerja organisasi dan meningkatkan hubungan interpersonal di lingkungan kerja. OCB dapat meningkatkan kerjasama tim, seperti membantu rekan kerja atau berbagi pengetahuan, dapat meningkatkan kerjasama dan kolaborasi antar tim. Ini dapat membantu penyelesaian tugas-tugas yang kompleks dan meningkatkan efisiensi kerja. Dapat juga Meningkatkan Atmosfer Kerja dimana karyawan yang berpartisipasi dalam OCB, seperti memberikan dukungan emosional atau membantu mengatasi konflik, dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi. Dapat Peningkatan Komunikasi antar karyawan dengan tingginya OCB yang terkait dengan berbagi informasi atau memberikan umpan balik positif dapat meningkatkan komunikasi di antara karyawan. Komunikasi yang baik dapat mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan koordinasi kerja. OCB dapat menghindari konflik yang mungkin terjadi, terutama yang melibatkan penyelesaian konflik atau membantu dalam situasi konflik, dapat mengurangi ketegangan di tempat kerja. Pengurangan konflik dapat meningkatkan fokus dan produktivitas karyawan.

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Organizational citizenship behaviour* pada PT Bhumi Jati Power menunjukkan hasil yang tinggi, dan Kinerja karyawan pada PT Bhumi Jati Power menunjukkan hasil yang tinggi juga.
2. *Organizational citizenship behaviour* terbukti secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan **di** PT Bhumi Jati Power.

Saran untuk perusahaan yakni PT Bhumi Jati Power jika ingin meningkatkan Kinerja karyawan, maka harus meningkatkan *Organizational citizenship behaviour* pada PT Bhumi Jati Power dan tingkatkan juga semua aspek dari *Organizational citizenship behaviour* pada PT Bhumi Jati Power tanpa terkecuali, walaupun nilainya sudah tinggi akan tetapi masih belum optimal

Referensi

- Adiawaty, S., & Daso, M. A. (2023). Dampak Pemberdayaan Dan Komunikasi Interpersonal Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Karyawan Generasi Y. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 12(3), 771-779.
- Kim, S. H., Kim, M., & Holland, S. (2020). Effects of intrinsic motivation on organizational citizenship behaviors of hospitality employees: The mediating roles of reciprocity and organizational commitment. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(2), 168-195.
- Lamazi, M. K., & Subagio, M. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP PERILAKU EKSTRA PERAN PEGAWAI DI DITKERSINHAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*, 11(1).
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.
- Organ, D. W. (1994). Personality and organizational citizenship behavior. *Journal of management*, 20(2), 465-478.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 115.
- Sarboini, S., & Mariati, M. (2020). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 4(1), 1-10.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.