

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERKEBUNAN DI PT. SERBA HUTA JAYA KECAMATAN MERBAU, KABUPATEN LABUHAN BATU UTARA, PROVINSI SUMATERA UTARA

Thomas Fernando Sijabat, Tri Endar Suswatiningsih, Danang Manumono

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

Email Korespondensi: thomassijabat11@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja merupakan salah satu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan *organizational citizenship behavior* (OCB) dari suatu perusahaan perkebunan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT. Serba Huta Jaya, dengan jumlah 45 karyawan. teknik analisa data yang digunakan analisis regresi non linear. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis *Altruism* (Sifat Tolong-menolong), *Conscientiousness* (Sifat berhati-hati), dan *Sportmanship* (Sikap Sportif) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang diterapkan oleh karyawan tidak dilakukan secara sukarela tetapi dilakukan karena adanya pembagian hasil panen dan karyawan melakukan pekerjaan dengan sportif dan berhati-hati karena adanya sistem denda.

Kata Kunci: *organizational citizenship behavior*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kesuksesan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak hal, salah satu hal yang sangat penting dari kesuksesan dan keberhasilan yaitu sumber daya manusia (SDM) yang ada pada organisasi atau perusahaan yang dimiliki. Perusahaan perkebunan dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada perusahaan dengan baik agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat meraih kesuksesan dan memiliki hasil Produktifitas yang diinginkan perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga disebut sebagai perilaku *extra role* karena perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya. Kelancaran kinerja organisasi pasti dikaitkan dengan

efektivitas dan efisiensi pelaku organisasi dalam menjalankan tugas demi terwujudnya tujuan organisasi. Budaya organisasi yang tertanam dengan baik dalam sebuah organisasi akan memberikan suasana nyaman bagi sesama karyawan. Kesadaran mengenai tugas dan visi organisasi yang didukung oleh budaya organisasi yang kuat mendukung berkembangnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Sebuah perusahaan akan berjalan dengan baik dan mencapai tujuan dengan maksimal karena kinerja yang dihasilkan oleh komponen berjalan dengan lancar dan saling mendukung. Setiap komponen harus bekerja menjalankan tugasnya dengan maksimal. Kinerja merupakan hasil dari usaha yang dikerjakan komponen organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Pengukur kinerja memiliki dalam beberapa skala, mulai dari yang paling kecil yaitu individu hingga yang terbesar yaitu tim kelompok. Tujuan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk mengetahui perilaku budaya yang dikerjakan oleh karyawan apakah karyawan melakukan pekerjaan secara sukarela tanpa meminta imbalan dengan rekan kerja, seperti kegiatan tolong menolong yang dilakukan karyawan, sifat berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan sikap sportif dalam melakukan pekerjaan panen

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan cara memperoleh data langsung yang dapat dihitung dan dikelola menggunakan statistik. Pengumpulan data kuantitatif diperoleh dari hasil pengukuran kuisioner dengan populasi dan sampel tertentu. Pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan metode dasar *Accidental Sampling* yaitu penentuan sampel berdasarkan kebetulan. Serta melakukan observasi lapangan yaitu melihat langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh fakta-fakta dari segala yang ada dan mencari keterangan secara faktual dari responden yang telah disusun terlebih dahulu. Penelitian di PT. Serba Huta Jaya dilakukan pada bulan Mei 2023. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 45 tenaga kerja panen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data dilapangan diperoleh hasil mengenai kinerja karyawan :

Table 1. Kinerja berdasarkan Kualitas

Pertanyaan	SS	Persentase (%)	S	Persentase (%)
Melakukan Panen sesuai standar	30	66.67	15	33.33
Memotong tangkai TBS sesuai standar	28	62.22	18	37.78
Menyusun pelepah di gawangan mati/rumpukan	30	66.67	15	33.33
Susunan TBS si TPH	28	62.22	18	37.78
Kutib Brondolan pada saat panen	25	55.56	20	44.44

Tabel 1. dapat dilihat hasil kinerja karyawan berdasarkan kualitas kerja karyawan panen di PT. Serba Huta Jaya. Hasil yang diperoleh dari kualitas kerja yaitu karyawan panen menjawab sangat setuju melakukan pekerjaan panen sesuai dengan kualitas yang diberikan oleh perusahaan, untuk karyawan yang menjawab setuju ini karena karyawan juga pernah melakukan kesalahan yang tidak disengaja seperti panen buah mentah, tangkai TBS tidak terpotong sesuai dengan standar potong buah, susunan pelepah kurang rapih dan brondolan sering tertinggal karena brondolan akan bertaburan jika TBS jatuh dari pohon kelapa sawit.

Table 2. Kinerja Karyawan Berdasarkan Kuantitas

No	Kesalahan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Panen buah mentah	8	18
2	Buah dipanen tertinggal dipiringan	0	0
3	Brondolan tidak dikutip bersih	3	7
4	Pelepah tidak disusun	6	13
5	APD tidak lengkap	15	33
6	TBS tidak disusun 5 baris kebelakang	10	22
7	Tidak menulis nomor atau tanda dipangkal tangkai TBS	0	0
8	Tidak potong tangkai TBS maksimal 1 cm dari buah	7	11

Berdasarkan tabel 2 Kinerja Karyawan Berdasarkan Kuantitas pada bulan april 2023 dari 45 karyawan hanya delapan orang yang terdapat memanen buah mentah, 3 orang yang tidak mengutip bersih brondolan, 6 orang yang tidak menyusun pelepah, 15 orang yang tidak memakai APD lengkap, 10 orang yang tidak menyusun TBS di TPH 5 baris kebelakang dan 7 orang yang tidak potong tangkai TBS maksimal 1 cm dari buah. Jika terdapat karyawan melakukan kesalahan yang sama dalam jangka 3 bulan berturut-turut maka karyawan tersebut akan mendapatkan sanksi berupa surat peringatan pertama atau karyawan akan diberikan sanksi berupa pruning.

Table 3. Kinerja Karyawan Berdasarkan Kuantitas

Kategori Penilaian	Produktivitas (Kg/Bulan)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Rendah	26.130 - 33.020	8	18
Sedang	33.021 – 39.911	27	60
Tinggi	39.912 – 46.802	10	22
Jumlah		45	100

Berdasarkan tabel Table 4 Kinerja Karyawan Berdasarkan Kuantitas dapat dilihat hasil kinerja karyawan panen PT. Serba Huta Jaya untuk periode bulan april 2023. Pada katogori rendah memiliki persentasi sebanyak 18% dengan hasil produktifitas sebanyak 26.130 kg sampai 33.020 kg/perbulan dimana basis yang oleh ditentukan perusahaan kepada karyawan yaitu sebanyak 26.130 kg. Jadi untuk

karyawan panen yang masuk dalam kategori rendah, mendapatkan hasil pekerjaan panen mencapai basis yang ditentukan oleh perusahaan. Ketogori penilaian sedang memiliki persentasi sebanyak 60% dengan produktifitas yang dihasilkan oleh karyawan panen sebanyak 33.021 kg sampai dengan 39.911 kg. Kategori penilaian tertinggi memiliki hasil persentasi sebanyak 22% dengan produktifitas yang dihasilkan oleh karyawan panen sebanyak 39.912 kg sampai dengan 46.802 kg

Table 5. Kinerja Karyawan Berdasarkan Kedisiplinan Kerja

Perlengkapan APD	Memakai	Persentase (%)
Sepatu boot/AP	45	100
Helm	45	100
Sarung Tangan	45	100
Sarung Egrek/dodos	45	100
Ketepatan Waktu	Setuju	Persentase (%)
Datang tepat waktu ke apel pagi	45	100
Menyelesaikan ancak panen yang sesuai dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan	45	100
Menyelesaikan ancak panen sesuai dengan rotasi panen 6/7	45	100

Kedisiplinan karyawan sangat diperhatikan dalam bekerja pertama kali yaitu penggunaan perlengkapan APD lengkap karena penggunaan APD lengkap itu merupakan salah satu SOP panen, maka dari itu perlengkapan APD wajib digunakan setiap memanen, jika terdapat pemanen yang tidak memakai APD maka mandor dan asisten akan memberikan sangsi. Ketepatan waktu dalam melakukan bekerja juga memiliki aturan dalam memulai pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan dan menyelesaikan rotasi panen, kegiatan ini sudah diatur oleh perusahaan agar berjalan dengan baik.

Table 6. *Altruism* (Sifat Tolong-menolong)

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Iya	%
1	Ditolong rekan kerja panen dalam hal bantu panen	42	93.33
2	Menolong rekan kerjaa panen dalam hal angkut TBS	39	86.67
3	Menolong pada jam istirahat	35	77.78
4	Menolong rekan kerja belum menyelesaikan ancak panen	37	82.22
5	Memberitau standar kematangan buah kepada rekan	39	86.67

Karyawan memiliki Sikap tolong-menolong (*Altruism*) dalam melakukan pekerjaan. karyawan akan menolong rekan kerja dalam melakukan panen, angkut TBS, memberitaukan standar kematangan buah dengan rekan kerja yang baru. Walaupun tolong menolong yang dilakukan oleh karyawan panen tidak secara sukarela tetapi adanya pembagian hasil panen jika melakukan pekerjaan panen

tande atau gardang bersama buah akan dibagi dua dengan rekan kerja untuk pembagian kerja karyawan biasanya akan dibagi 2 seperti ada yang mengangkut TBS ke TPH dan ada yang melakukan panen. Hasil data yang diperoleh dari karyawan memiliki persentase yang baik dalam menerapkan sifat tolong menolong tetapi tolong-menolong dilakukan karena adanya pertemanan dan pembagian hasil setelah melakukan pekerjaan.

Table 7. *Conscientiousness* (Sifat berhati-hati)

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Iya	%
1	Memiliki cadangan alat kerja panen	37	82.22
2	Memastikan alat kerja sebelum bekerja	37	82.22
3	Mengenakan APD walau mengalami kerusakan	38	84.44
4	Memastikan jarak pada saat melakukan panen	35	77.78
5	Memastikan ancak setelah selesai panen	37	82.22

Karyawan memiliki sifat berhati-hati (*Conscientiousness*) dalam melakukan pekerjaan dengan memiliki cadangan alat kerja, mematikan alat kerja sebelum melakukan pekerjaan, mengenakan APD pada saat bekerja, memastikan jarak, dan memastikan kembali ancak panen setelah bekerja. Kegiatan ini dilakukan karyawan karena jika alat kerja rusak dan tidak memiliki cadangan alat kerja karyawan tidak akan bisa bekerja sehingga karyawan tidak mendapat hasil dan akan diberi peringatan oleh atasan. Mengenakan APD dan memastikan ancak panen dilakukan karyawan, hal ini karena karyawan akan ditegur jika melakukan pekerjaan tidak menggunakan APD karena akan berbahaya jika terjadi kesalahan dalam bekerja, dan jika terjadi kesalahan panen seperti brondol tertinggal dipiringan, pelepah berserak karyawan akan dikenakan denda sehingga memastikan ancak setelah panen agar tidak dikenakan denda oleh atasan.

Table 8. *Sportmanship* (Sikap Sportif)

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Iya	%
1	Mengerjakan ancak tambahan dengan sungguh-sungguh	34	75.56
2	Menerima peraturan yang diberikan perusahaan	30	66.67
3	Bersungguh-sungguh melakukan panen walaupun ancak rekan kerja	34	75.56
4	Mengumpulkan berondolan hingga bersih setelah panen	33	73.33
5	Tetap melakukan panen walaupun sudah mencapai basis dan melebihi jam kerja	37	82.22

Sikap Sportif sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan dengan rekan kerja maupun perusahaan. Sikap sportif yang dilakukan karyawan seperti karyawan sungguh-sungguh jika diberikan ancak tambahan dan

rata rata ancak yang diberikan merupakan ancak rekan kerja yang tidak dapat bekerja. Hal ini karena sudah menjadi tanggung jawab yang diberikan oleh mandor dan asisten, apabila ancak tambahan tidak selesai mandor dan asisten tidak memberikan sanksi denda kepada karyawan tetapi jika terjadi kesalahan panen karyawan akan diberikan denda. karyawan panen menerima peraturan yang diberikan oleh perusahaan karena peraturan yang diberikan perusahaan masih digolongkan normal sehingga karyawan panen dapat menerima peraturan yang.diberikan. peraturan yang diterima oleh karyawan panen seperti basis panen yang masih dapat dilakukan oleh karyawan panen, kemudian karyawan menerima peraturan tentang jam bekerja dan jam apel pagi. Sikap sportif yang dilakukan karyawan memiliki hasil yang baik walaupun dalam melakukan karena adanya aturan dari perusahaan tidak secara sukarela.

Table 9. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Iya	%
1	Mengetahui standar buah matang	30	66.67
2	Mengetahui standar potong buah	28	62.22
3	Mengetahui standar susun pelepah	30	66.67
4	Mengetahui standar susun TBS	28	62.22
5	Mengetahui standar kutib brondolan	25	55.56
6	Panen mencapai basis	27	60.00
7	Ancak panen selalu mencapai basis	22	48.89
8	Memiliki target panen	24	53.33
9	Mengumpulkan brondolan setelah panen	29	64.44
10	Menyusun TBS di TPH	26	57.78
11	Datang labeih awal pada saat apel pagi	29	64.44
12	Perusahaan memiliki standar jam kerja panen	24	53.33
13	Terlambat melakukan panen sehingga tidak mencapai basis	27	60.00
14	Terlambat mengumpulkan TBS di TPH	22	48.89
15	Perusahaan memiliki jam istirahat kerja pada karyawan panen	20	44.44

kualitas kerja sangat diperhatikan oleh perusahaan seperti mengetahui standar buah matang, standar potong buah, standar susun pelepah, susun TBS di TPH dan standar kutip brondol. Standar panen yang diperoleh dari karyawan seperti mengetahui kriteria buah matang seperti buah yang memiliki brondol terlepas maksimal 3 dan buah yang sudah berwarna merah, kemudian standar potong buah responden memotong tangkai pada TBS maksimal 1cm dari buah, kemudian standar susun pelepah yang dilakukan karyawan yaitu dengan menyusun pelepah dirumpukan/gawangan mati, setelah itu untuk standar susun TBS di TPH dengan menyusun 5 baris kebelakang dan diberikan no idententitas pada setiap TBS ini bertujuan agar mandor mengetahui pemilik TBS, kemudian untuk standar kutip brondol mayoritas responden menjawab mengumpulkan berondolan kedalam

karung yang ditentukan oleh perusahaan karena setiap karung memiliki bobot yang sudah ditentukan oleh perusahaan

Hasil analisis data Kuantitas kerja yang diperoleh dari karyawan memiliki persentase 56.89%. pertanyaan kuantitas ini membahas hasil yang diperoleh oleh karyawan seperti perolehan panen mencapai basis, ancak panen mencapai basis, memiliki target panen, mengumpulkan brondolan setelah panen, dan menyusun TBS di TPH.

Hasil analisis data ketepatan waktu yang diperoleh dari karyawan memiliki persentase 56.89%. pada pertanyaan ini membahas tentang ketepatan waktu karyawan seperti apel pagi dimana karyawan panen datang lebih awal melakukan apel pagi sedangkan untuk karyawan yang menjawab tidak, dikarekan karyawan tinggal di areal kantor devisi sehingga tidak perlu datang lebih awal melakukan apel pagi. Hasil dari keseluruhan kinerja karyawan PT. Serba Huta Jaya memiliki persentase 57.93% .kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu yang dilakukan oleh karyawan sudah diatur oleh perusahaan.

Table 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi dan F test

R-Square	R-Square Adjusted	F
0.0568	-0.0122	0.824

Sumber: Hasil olah data Shazam, 2023

Table 11. Hasil Analisis Uji T

Variabel	Estimated Coefficient	T-Ratio	PARTIAL	
			P-Value	Corr
<i>Altruism</i> (Sifat Tolong-menolong)	-0.50904	-0.3660	0.716	-0.057
<i>Conscientiousness</i> (Sifat berhati-hati)	-0.44578	-0.2779	0.782	-0.043
<i>Sportmanship</i> (Sikap Sportif)	0.14196	1.272	0.211	0.195
Constant	4.3753	16.81	0.000	0.934

Sumber: Hasil olah data Shazam, 2023

Dari tabel 8. *Altruism* (Sifat Tolong-menolong), *Conscientiousness* (Sifat Berhati-hati), dan *Sportmanship* (Sikap Sportif) tidak signifikan karena nilai signifikannya > 0,05

1. *Altruism* (Sifat Tolong-menolong)

Altruism (Sifat Tolong-menolong) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sifat tolong-menolong yang dilakukan karyawan biasanya dilakukan karena pertemanan sehingga sifat tolong-menolong yang dilakukan karyawan tidak dapat meningkatkan produktifitas bagi karyawan atau rekan kerja. Sifat tolong-menolong yang dilakukan karyawan seperti karyawan ditolong atau menolong rekan kerja menyelesaikan ancak panen atau membantu rekan kerja mencapai basis. Karyawan yang yang ditolong atau karyawan yang menolong ini tidak

dilakukan secara sukarela tetapi karyawan melakukan pembagian hasil panen setelah menolong panen. kemudian karyawan menolong dalam hal membantu karyawan baru memberitaukan kriteria buah matang, tetapi karyawan membantu dengan melakukan panen tandem dengan karyawan sehingga akan ada pembagian hasil.

2. *Conscientiousness* (Sifat Berhati-hati)

Conscientiousness (Sifat Berhati-hati) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data menyatakan bahwa sifat berhati-hati dalam melakukan pekerjaan akan mengurangi resiko kesalahan atau kegagalan yang tidak diinginkan, sifat berhati hati ini tidak mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan karena sifat berhati hati yang dilakukan karyawan sudah diatur oleh perusahaan seperti perusahaan menetapkan pemakaian APD pada saat bekerja sehingga karyawan wajib mengenakan APD, kemudian karyawan memastikan kembali ancak panen, kegiatan ini tidak diatur oleh perusahaan tetapi dilakukan karyawan karena sistem denda tetap belaku kepada karyawan yang melakukan kesalahan, kemudian karyawan memastikan alat kerja dan memiliki cadangan alat kerja hal ini dilakukan karyawan, jika alat mengalami kerusakan dan tidak memiliki cadangan alat kerja karyawan tidak akan bekerja tidak menerima gaji.

3. *Sportmanship* (Sikap Sportif)

Sportmanship (Sikap Sportif) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa karyawan menunjukkan sikap sportif dalam melakukan pekerjaan panen karena ada ketentuan atau peraturan yang diberikan oleh perusahaan seperti karyawan melakukan panen walaupun sudah mencapai basis hal ini dilakukan karyawan ingin mendapatkan premi dalam melakukan pekerjaan, dan karyawan juga melakukan panen dengan sungguh-sungguh walaupun ancak panen rekan kerja hail ini sudah menjadi tanggung jawab dan harus dilakukan karyawan. karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP perusahaan hal ini sudah menjadi tanggung jawab karyawan untuk mematuhi aturan yang diberikan perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Secara bersama-sama *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dilakukan karyawan sudah diatur oleh perusahaan, karyawan melakukan pekerjaan sesuai peraturan yang ditetapkan seperti melakukan panen sesuai standar atau kualitas panen, menyelesaikan pekerjaan dengan ketetapan waktu dari perusahaan, dan menghasilkan TBS sesuai ketentuan perusahaan. Sifat tolong-menolong, sifat berhati-hati dan sikap sportif dilakukan karyawan karena adanya pembagian hasil jika melakukan panen bersama rekan, karyawan yang memiliki sifat hati-hati dan sportif ini melakukan pekerjaan dengan baik karena adanya peraturan seperti memakai alat pelindung diri pada saat bekerja, memiliki cadangan alat kerja, jika karyawan tidak memiliki cadangan alat kerja karyawan tidak dapat bekerja jika alat kerja mengalami kerusakan. Sifat sportif yang dilakukan

karyawan dalam pekerjaan ini dilakukan karena adanya peraturan denda bagi karyawan yang melakukan kesalahan panen sehingga sifat ini tidak berpengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Serba Huta Jaya dapat diambil kesimpulan:

1. Budaya kerja di PT. Serba Huta Jaya, telah diatur oleh perusahaan seperti mengenakan alat pelindung diri (APD), peraturan kualitas pekerjaan panen, peraturan kuantitas kerja panen, dan ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan. sikap tolong-menolong, sikap berhati-hati dan sikap sportif yang dilakukan karyawan tidak diatur tetapi karyawan melakukan tidak secara sukarela tetapi adanya imbalan dan aturan dari perusahaan.
2. *Altruism* (sifat tolong-menolong), *Conscientiousness* (Sifat berhati-hati) dan *Sportmanship* (Sikap Sportif) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena sifat berhati-hati yang diterapkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan panen dilakukan karena ada pembagian hasil setelah melakukan pekerjaan panen, sikap sportif dan sifat berhati-hati yang dilakukan karyawan karena adanya peraturan pekerjaan dan denda sehingga karyawan melakukan pekerjaan harus sesuai dengan SOP perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., & Isyanto. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Studi Pada PT . Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 106–114.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Aprianti, D.I. dan Bhaihaki, M. (2017) Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda. *Jurnal Ekonomika*. Universitas Gajah Mada. Vol 2 No. 2
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bustomi, A., Sanusi, I., dan Herman. (2020). Pengaruh Organizational Citizen Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung). *Jurnal Manajemen Dakwah*. Vol 5 No 1. Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia.
- F. Tontoli., Kojo., Sendow. G . (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongodow Selatan. *Jurnal EMBA* Vol.10.
- Garay, H.D. V. 2006. Kinerja Extra-role dan Kebijakan Kompensasi. *Sinergi Kajian Bisnis dan Managemen*, 8 (1), 33-42.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Henry Simamora, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Kusdi. 2011. Budaya Organisasi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat. 274 hal.
- Nugroho, Adi S., dan Haritanto, Walda. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan Statistika (Teori, Implementasi, & Praktik dengan SPSS). Ed.1, Cetakan 1. ANDI, Yogyakarta.
- Pristiwati, M. (2018) Pengaruh Komitmen Organisasional dan Organizational Citizen Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN Persero Area Sidoarjo). Skripsi. Universitas Brawijaya. Malang. Indonesia.
- Rivai dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sakti, P., Dwi Handoyo, R., & Wihadanto, A. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 60– 68.
- Samsudin, Sadili. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif R&D. Alfabeta.
- Subawa. Suwandana. 2017. Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 9. PP. 4772-4799.
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Tambe. S., & Shanker. M., (2014. A Study of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and ItsDimensions: A Literature Review". Dalam *International Research Journal of Business and Management*. Vol. 1. 67-73.
- Titisari, P. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior. Bandung: Mitra Wacana Media
- Wibowo, (2007), Manajemen Kinerja, Edisi kedua, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Yuniar, I.G.A ; Nurtjahjanti, H; Rusmawati, D. 2011. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 9, No.1, April 2011.