

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan CV. Bastian Fahreza

Lulu Nur Magfira, Sri Suwarsi, Rusman Frendika,
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
Bandung, Indonesia
lulunurmagfira@gmail.com, srisuwarsi@yahoo.com, rusmanf82@gmail.com

Abstract—This study aims to 1) To determine the level of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Teamwork at CV. Bastian Fahreza. 2) To Know the Level of Employee Performance in CV. Bastian Fahreza. 3) Analyzing Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Teamwork to Employee Performance in CV. Bastian Fahreza. The technique for receiving samples is saturated sampling. This research uses descriptive and verification methods with the number of respondents as many as 66 people using data collection techniques in field research and library research. The results of this study concluded that: 1) Organizational Citizenship Behavior (OCB) at CV. Bastian Fahreza is included in the high category. 2) Teamwork at CV. Bastian Fahreza is included in the high category. 3) Employee Performance in CV. Bastian Fahreza is included in the very high category. 4) Organizational Citizenship Behavior (OCB) affects employee performance. 5) Teamwork affects Employee Performance. 6) Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Teamwork affect Employee Performance. It can be concluded that there is a difference between Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Teamwork to Employee Performance in CV. Bastian Fahreza.

Keywords—*Organizational Citizenship Behavior (OCB), Teamwork, Employee Performance.*

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk mengetahui tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Teamwork di CV. Bastian Fahreza. 2) Untuk Mengetahui tingkat Kinerja Karyawan CV. Bastian Fahreza. 3) Menganalisis bagaimana Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bastian Fahreza. Teknik penarikan sampel adalah sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan jumlah responden sebanyak 66 orang menggunakan teknik pengumpulan data penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada CV. Bastian Fahreza termasuk kategori tinggi. 2) Teamwork pada CV. Bastian Fahreza termasuk kategori tinggi. 3) Kinerja Karyawan pada CV. Bastian Fahreza termasuk kategori sangat tinggi. 4) Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 5) Teamwork berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 6) Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Teamwork berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan CV. Bastian

Fahreza.

Kata kunci—*Organizational Citizenship Behavior (OCB), Teamwork, Kinerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam melakukan kegiatan-kegiatan dalam pencapaian tujuan bersama. Hal tersebut karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor kunci untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, maka menuntut sumber daya manusia yang punya kompetensi agar mampu bersaing, tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kemajuan organisasi. Untuk itu organisasi perlu membenahi diri untuk dapat bertahan dalam persaingan tersebut dan melakukan perubahan guna menuju organisasi yang lebih efektif.

Situasi yang semakin kompetitif ini juga mengakibatkan timbulnya persaingan yang semakin ketat pada perusahaan, sehingga menuntut perusahaan harus mempunyai SDM yang berkualitas dalam hal ini SDM memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja, kesuksesan, dan keefektifan suatu organisasi. Untuk itulah diperlukan perencanaan yang cermat agar kegiatan-kegiatan organisasi tersebut dapat berjalan secara terpadu dan terarah dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan, salah satunya dengan cara meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menjadi salah satu hal penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. OCB adalah salah satu jenis perilaku peran ekstra, yang meningkatkan kecenderungan untuk membantu dan berbagi informasi, mempromosikan perasaan hati nurani, toleransi, dan memuji institusi. OCB merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi. Perilaku ini biasanya di ekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan

perhatian pada orang lain. Karyawan yang memiliki OCB akan mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik bagi kepentingan organisasi. Penelitian Satwika dan Himam (2014) menyatakan bahwa perilaku OCB pada karyawan patut untuk mendapatkan perhatian dan penghargaan khusus agar karyawan terus terpacu untuk melakukan OCB. Perilaku tersebut seperti menolong rekan kerja, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja, sukarela terhadap tugas-tugas ekstra, membantu teman sekerja meringankan pekerjaan dan mencegah timbulnya masalah tentang pekerjaan, membantu permasalahan kerja yang dialami oleh rekan kerja sehingga dapat berguna dalam menghadapi permasalahannya pekerjaannya sendiri.

Pada penelitian ini akan mengangkat permasalahan yang ada pada CV. Bastian Fahreza, yakni salah satu perusahaan yang bergerak diberbagai bidang termasuk bergerak di sector otomotif dan memiliki beberapa departement yang tergabung dalam bastian group salah satunya Bastian Rent Car dalam bidang penyewaan mobil rental dan bis pariwisata yang beralamat di Jalan Muararajeun Lama No. 1 Surapati. Adapun hasil observasi mengenai permasalahan OCB adalah ada beberapa karyawan yang bekerja secara monoton dan hanya mengerjakan tugas sesuai deskripsi tugas yang ditetapkan perusahaan, belum terlihat adanya inisiatif dan kreativitas yang dilakukan juga kurangnya kepedulian pada rekan kerja masih sering terjadi atau disebut "altruism", salah seorang karyawan yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, karyawan lain kurang peduli karena hanya fokus terhadap tugas masing-masing.

Selain itu, dalam sebuah organisasi tentunya memiliki visi-misi dan cita-cita dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan tersebut juga bergantung pada individu-individu yang ada di dalam kelompok kerja (Teamwork). Yang terdiri dari sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman serta latar belakang yang berbeda-beda yang berkumpul bersama untuk mencapai satu tujuan dari sebuah organisasi tersebut. Menurut Robbins & Judge (2015: 206) kelompok (Group) adalah dua atau lebih individu, saling berinteraksi dan saling bergantung (interdependent) yang berkumpul untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Teamwork menjadi salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama menyangkut kinerja karyawan. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan dan terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Teamwork juga dapat meningkatkan kerja sama dan kinerja di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja perindividu di suatu orgaisasi ataupun suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi penulis pada CV. Bastian Fahreza terdapat tim kerja (Teamwork) yakni terdiri dari 7

divisi (div BSC, div STANDBY, div driver, div marketing, div TST, div GPS tracking dan div support) setiap divisi dituntut untuk dapat bekerja sama guna tercapainya target, misalnya apabila seorang karyawan mencapai target secara individu maka tidak diperlukan lagi kerjasama seorang tim. Sedangkan pada hakikatnya nilai (value) TEAM tersebut tidak berlaku apabila hanya cukup dikerjakan satu orang saja, hal tersebut harus sesuai dengan prosedur yang ada yakni kerjasama tim itu sangat perlu karena antar divisi berkaitan satu dengan yang lainnya. Menurut hasil wawancara kepada salah satu karyawan CV. Bastian Fahreza menjelaskan bahwa karyawan cenderung tidak memedulikan apabila karyawan lain bekerja untuk timnya. Seperti dalam tim tersebut didapati seorang karyawan menunda dalam penyelesaian input data customer hingga membuat pihak validator customer terhambat. Hal tersebut menunjukkan Teamwork yang tidak baik dapat menimbulkannya kinerja yang buruk. Kerja sama diantara mereka masih kurang, yang mana masih ada Teamwork sering mengalami masalah tidak tepat waktu dalam bekerja yang dapat menghambat target kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan fenomena pada latar belakang, maka perumusan masalah pada penelitian ini yaitu : "Bagaimanakah Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan di CV. Bastian Fahreza?". Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di CV. Bastian Fahreza.
2. Untuk mengetahui *Teamwork* karyawan di CV. Bastian Fahreza.
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan di CV. Bastian Fahreza.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan di CV. Bastian Fahreza.

II. LANDASAN TEORI

Menurut Marinan Darto (2014) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah suatu perilaku tiap individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung dengan *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektifitas organisasi.

Menurut Safitri dkk (2012) *Teamwork* merupakan sekelompok individu yang berkerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Pada dasarnya, *teamwork* memiliki tujuan yang sama dan dapat mengembangkan keefektifan serta hubungan timbal balik untuk tujuan tim.

Menurut Bangun (2012) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

TABEL 1. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817 ^a	,667	,657	4,589913
a. Predictors: (Constant), <i>Teamwork</i> , OCB				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa *R-square* sebesar 0,817 atau 81,7 %. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Teamwork* secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV Bastian Fahreza sebesar 81,7%. Sedangkan sisanya sebesar 100% – 81,7% = 19,3% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

TABEL 2. HASIL UJI T *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,297	4,352		1,217	,228
	OCB	,365	,093	,480	3,943	,000
	TeamWork	,277	,089	,380	3,118	,003
a. Dependent Variable: Kinerja						

Tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 3,943 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,998 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,943 > 1,998$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

TABEL 3. UJI T *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,297	4,352		1,217	,228
	OCB	,365	,093	,480	3,943	,000
	TeamWork	,277	,089	,380	3,118	,003
a. Dependent Variable: Kinerja						

Tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 3,118 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,998 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,118 > 1,998$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara *teamwork* terhadap kinerja karyawan.

TABEL 4. HASIL UJI F PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2660,192	2	1330,096	63,136	,000 ^b
	Residual	1327,240	63	21,067		
	Total	3987,432	65			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), <i>Teamwork</i> , OCB						

Berdasarkan hasil output dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 24* di atas, selanjutnya dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 63,136$ dengan $p-value$ (sig.) = 0,000 dan nilai F_{tabel} didapat sebesar 3,14. Maka pada $\alpha = 5\%$ H_0 ditolak karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $63,136 > 3,14$. Artinya, model regresi layak atau dapat digunakan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dan *Teamwork* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

IV. KESIMPULAN

- CV. Bastian Fahreza memiliki perilaku yang baik dengan sesama rekan kerja yang sesuai dengan indikator pada dimensi *Courtesy* yaitu memiliki tingkat yang sangat tinggi dalam menghormati antar sesama rekan kerja, kepada pimpinan atau bawahan serta menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan ramah terhadap konsumen.
 - CV. Bastian Fahreza mampu bekerjasama dalam tim dengan baik sesuai dengan indikator pada dimensi *Cooperating* yaitu memiliki tingkat kemampuan kerjasama dengan tim dan tingkat kekompakan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan secara bersama-sama.
 - Tingkat Kinerja Karyawan pada CV. Bastian Fahreza berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden termasuk dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan keseluruhan dimensi dari variabel kinerja karyawan yang terdiri dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama memiliki skor rata-rata 288,84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan CV. Bastian Fahreza telah memiliki kinerja yang sudah terkalsifikasi dengan baik.
 - Menerima H_a dan menolak H_0 dengan demikian ada pengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Teamwork* terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) = 0,365 atau 36,5% dan *Teamwork* = 0,277 atau 27,7% dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jadi semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB) dan *teamwork*, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
- Saran

1. Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang dimiliki karyawan CV. Bastian Fahreza sudah termasuk dalam kategori baik. Namun dalam variabel OCB terdapat dimensi altruism yang dinilai paling rendah. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kepedulian terhadap rekan kerja yang tidak masuk kerja, kepedulian terhadap saat mengalami kesulitan, tingkat membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dan membantu rekan kerja yang sedang menghadapi kesulitan tanpa ada paksaan.
 2. Teamwork yang dimiliki karyawan CV. Bastian Fahreza sudah termasuk dalam kategori baik. Namun dalam variabel Teamwork terdapat dimensi conflict resolving yang dinilai rendah. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam mengidentifikasi masalah dan kemampuan dalam menyelesaikan masalah secara bersama-sama.
 3. Kinerja Karyawan pada CV. Bastian Fahreza sudah termasuk dalam kategori baik. Namun dalam variabel kinerja karyawan terdapat dimensi kehadiran yang dinilai rendah. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan tingkat ketepatan waktu hadir di kantor, dan tingkat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.
 4. Bagi para peneliti lainnya dapat mengembangkan penelitian tentang Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Teamwork jauh lebih baik lagi melihat dari kekurangan dalam penelitian ini, karena Organizational Citizenship Behavior (OCB), Teamwork dan Kinerja Karyawan itu sangatlah penting bagi para pemimpin perusahaan maupun para pelaku bisnis dan karyawan di perusahaan. Maka disarankan untuk tetap melakukan pengujian-pengujian Organizational Citizenship Behavior (OCB), Teamwork dan Kinerja Karyawan ini untuk memperkaya penelitian yang sudah ada dengan memilih objek perusahaan yang jauh lebih besar.
- Teknologi Dan Manajemen Agroindustri Volume 7.
- [5] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Evaluasi Kinerja Sdm. Revika Aditama Bandung Devisi Regional Jawa Barat.
 - [6] —. 2015. Evaluasi Kinerja Sdm. Revika Aditama Bandung Devisi Regional Jawa Barat.
 - [7] Ningtias, Puspita Ayu, And Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Xyz)." *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* Vol. 64 No. 1.
 - [8] Paramitadewi, F. 2017. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan." *E-Jurnal Manajemen Unud* 6 (6).
 - [9] Ramadhan, Fairico Putra, Heru Susilo, And Edlyn Khurotul Aini. 2018. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Taspem (Persero) Kantor Cabang Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* Vol. 55.
 - [10] Silvani, Eva, And Boge Triatmanto. 2017. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* Vol. 3, No. 1.
 - [11] Suzanna, Anna. 2017. "Engaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di : PT. Taspem (Persero) Kantor Cabang Cirebon)." *Jurnal Logika* Vol Xix.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, And Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- [2] Eva, Silvani, And Triatmanto Boge. 2017. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* Vol. 3, No. 1.
- [3] Kusuma, Livia Putri, And J.E Sutanto. 2018. "Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa." *Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis* Volume 3, Nomor 4: 417-424.
- [4] Lestari, Endah Rahayu, And Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby. 2018. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal*