



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sesuai target perusahaan. Kemudian karyawan bekerja tepat waktu yaitu mampu mengatur waktu antara menyelesaikan tugas dengan aktifitas yang lain. Memiliki efektivitas karyawan yakni karyawan mampu memaksimalkan sumber daya yang ada seperti fasilitas-fasilitas perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Karyawan memiliki kemandirian yaitu mampu menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain. Serta karyawan yang memiliki komitmen akan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

Kinerja yang baik ditandai dengan terpenuhinya indikator kinerja tersebut. Namun dalam kenyataannya masih terdapat karyawan yang kurang memenuhi indikator kinerja karyawan tersebut. Hal ini dapat dilihat berdasarkan survei di lapangan yang dilakukan di PTPN V pekanbaru pada tanggal 07 Maret 2017- 10 Maret 2017 pada pukul 08.00 – 17.00 WIB, bahwa karyawan PTPN V Pekanbaru banyak yang mangkir dari jam kerja seperti: tidak menyelesaikan pekerjaan sampai *deadline* tiba, sehingga meminta bantuan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan, pulang kerja lebih awal dari yang seharusnya, nongkrong sambil minum kopi, mengobrol, duduk di luar kantor, dan bermain internet (youtube, facebook) pada saat jam kerja, pelayanan yang kurang baik terhadap non-karyawan.

Menurut Sutrisno (2009) pengukuran kinerja didasarkan pada 6 aspek salah satunya adalah absensi. Berdasarkan data absensi karyawan PTPN V Pekanbaru terdapat sekitar 30% karyawan yang mengambil cuti dan selebihnya ada yang tidak absen, tidak ada keterangan dan dinas ke luar kota. Setyani (2013) mengatakan bahwa karyawan yang kinerjanya menurun dalam bekerja akan

cenderung mengeluh, tidak mematuhi aturan dan mengelakan diri dari tanggung jawab pekerjaannya. Kondisi tersebut jika tidak mendapat perhatian dan penanganan dari pihak atasan akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Sehingga, hal ini dapat mengganggu proses suatu organisasi ataupun instansi pemerintahan.

Meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan bukan suatu hal yang mudah, untuk itu diperlukan perilaku yang menunjang. Perilaku tersebut tidak hanya berkaitan dengan perannya dalam *job deskriptif* saja tetapi juga perilaku ekstra dari individu tersebut, seperti membantu karyawan lain dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan kantor dengan suka rela, sehingga dengan hal tersebut dapat membantu perusahaan dalam mencapai keberhasilan perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan. Menurut Wiraman (2013) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya keterlibatan kerja dan *organizational citizenship behavior*

Kinerja dapat meningkat karena adanya *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut Darto (2014) *organizational citizenship behavior* berperan penting untuk menentukan kinerja karyawan dalam perusahaan. Selain sebagai unsur yang unik dari perilaku individu dalam dunia kerja, *organizational citizenship behavior* juga menjadi aspek yang hampir jarang terjadi dalam lingkup perusahaan. Selain itu, *organizational citizenship behavior* juga menjadi karakteristik individu yang tidak hanya mencakup kemampuan mengerjakan tugas pokok, tetapi juga mau melakukan tugas ekstra seperti kehendak untuk melaksanakan kerjasama dengan karyawan lain, suka menolong, memberikan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif.

Organ (1995) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku karyawan yang dilakukannya secara sukarela, tidak berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan sistem imbalan, dan secara keseluruhan perilaku tersebut mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Aldag dan Reschke (1997) mendefinisikan *organizational citizenship behaviors* sebagai kontribusi individu yang sangat besar melebihi tuntutan peran di organisasi dan menjadikan pencapaian kinerja yang sangat baik.

*Organizational citizenship behavior* ini melibatkan beberapa perilaku seperti perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah subyek organisasi" dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif dan bermakna membantu.

Selain itu, faktor yang berperan dalam meningkatnya kinerja pada karyawan adalah keterlibatan kerja. Menurut Brown (2003) keterlibatan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja. Seorang karyawan apabila semakin terlibat dalam pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Cohen (2000) bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi adalah orang yang memandang pekerjaan sebagian yang penting dalam kehidupan yang mempengaruhi hasil kerja.





## B. Rumusan Masalah

Dari permasalahan di atas dapat dirumuskan masalahnya yaitu apakah ada hubungan antara keterlibatan kerja dan *organizational citizenship behavior* dengan kinerja pada karyawan ?

## C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja dan *organizational citizenship behavior* dengan kinerja pada karyawan.

## D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu yang memiliki kajian yang sama dengan penelitian ini, meskipun terdapat perbedaan seperti subjek, variabel, metode analisis, desain penelitian, dll. Penelitian yang saya lakukan adalah mengenai hubungan antara keterlibatan kerja dan *organizational citizenship behavior* dengan kinerja pada karyawan. Penelitian yang terkait dan pernah dilakukan sebelumnya antara lain sebagai berikut :

Setyani (2013) meneliti pengaruh *job involvement* terhadap *job performance* dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik. Hasil penelitian menjelaskan bahwa *job involment* berpengaruh terhadap *job performance* dan *organizational citizenship behavior*.

Gultom (2014) meneliti pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. Hasil peneltian menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Potu (2013) meneliti kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekeayaan negara suluttenggoro dan maluku utara di manado. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signitifikan terhadap kinerja karyawan.

Akmala (2012) hubungan antara *perceived organizational support* dan *job involvement* dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil studi menunjukkan bahwa POS dan *job involvement* merupakan dua hal penting dalam meningkatkan OCB. Signifikansinya efek POS dan *job involvement* terhadap OCB dapat dilihat berdasarkan perspektif teori pertukaran sosial.

Sivasakthi K dan Dr. A. Selvarani, et al. (2015) The Causal Relationship Between Job Attitude And Organizational Citizenship Behavior In Yashimarine Logistics (P) Ltd., At Chennai. penelitian ini membahas mengenai OCB menekankan pentingnya komunikasi karyawan pada keberhasilan bisnis. Sebuah organisasi harus mengakui karyawan, lebih dari variabel lainnya, seperti kontributor yang kuat untuk posisi kompetitif perusahaan. Oleh karena itu sikap kerja karyawan harus menjadi pembelajaran, perbaikan, pengukuran dan tindakan.

Wei et al. (2014) *The Benefits of Organizational Citizenship Behavior for Job Performance and the Moderating Role of Human Capital*. Membahas mengenai temuan jelas menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja kurang atau lebih kecerdasan lebih mungkin untuk mentransformasikan nilai OCB menjadi berkinerja lebih baik pada pekerjaan mereka dibandingkan dengan pengalaman kerja lebih atau kurang.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tergolong asli sepanjang pengetahuan penulis, karena dari perbedaan dari variabel yaitu yang menjadi variabel bebas adalah keterlibatan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan variabel tergantung adalah Kinerja. Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan yang bekerja di Perusahaan di daerah Pekanbaru. Jika ada kesamaan dalam beberapa hal dengan penelitian lain khususnya pada pengambilan data dengan menggunakan skala, tidaklah mengurangi keaslian penelitian ini, mengingat hal tersebut lebih merupakan persoalan teknis dan bukan persoalan prinsip.

## E. Manfaat

### 1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan mengetahui ruang lingkup dari wacana peneliti dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Serta dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi ilmuwan psikologi yang ingin mengkaji dan menambah informasi mengenai keterlibatan kerja, *organizational citizenship behavior*, dengan kinerja pada karyawan.

### 2. Praktis

#### a. Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan untuk mengenai kinerja dengan memperhatikan faktor – faktor yang menunjang kinerja seperti keterlibatan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**b. Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat sebagai informasi mengenai keterlibatan kerja dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan untuk meningkatkan kinerja.

**c. Peneliti**

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan keterlibatan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

