Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Peternakan Bandung Selatan (KPBS) Pangalengan Unit Kesehatan

Luthfi Hadi Candra*, Rusman Frendika

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*luthfihadiw@gmail.com, rusman@unisba.ac.id

Abstract. Organizational Citizenship Behavior is a form of behavior that is an individual choice and initiative in increasing the efficiency of organizational performance. Employee performance is a result achieved by individuals in carrying out their duties and responsibilities. The purpose of this study was to see the effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance of the South Bandung Livestock Cooperative (KPBS) Pangalengan Animal Health Unit. And (KPBS) Pangalengan Animal Health Unit is a unit tasked with treating and breeding cattle owned by breeders. This study used a quantitative method, in determining the sample in this study using a saturated sample technique of 30 employees. The data collection technique used was a questionnaire by distributing it via the Google form. The analysis technique used is simple linear regression. The results of this study indicate that Organizational Citizenship Behavior has a positive effect on Employee Performance which is equal to 29.3%, which means that the factor that influences Employee. Performance from the Organizational Citizenship Behavior dimension is the Conscientiousness dimension, where as many as 16 out of 30 respondents are always present at work and Sportmanship , where as many as 20 out of 30 respondents have high patience in dealing with problems and do not complain when doing work

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance, Animal Healt Unit, Employee Performance of the South Bandung Livestock Coopera*.

Abstrak. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan suatu bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual dalam meningkatkan efisiensi kinerja organisasi. Kinerja Kayawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh Individu dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawabnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Peternakan Bandung Selatan (KPBS) Pangalengan Unit Kesehatan Hewan. Dan (KPBS) Pangalengan Unit Kesehatan Hewan merupakan Unit yang bertugas untuk mengobati, mengembang biakan sapi yang dimiliki oleh peternak. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dalam menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 30 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dengan menyebarkan melalui google form. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 29,3%, yang artinya faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dari dimensi Organizational Citizenship Behavior adalah dimensi Conscientiousness, dimana sebanyak 16 dari 30 responden selalu hadir di tempat kerja dan Sportmanship, dimana sebanyak 20 dari 30 responden memiliki kesabaran yang tinggi dalam menghadapi masalah dan tidak mengeluh pada saat mengerjakan pekerjaan.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior, Kinerja Karyawan, Unit Kesehatan Hewan, Koperasi Peternakan Bandung Selatan*.

Corresponding Author
Email: rusman@unisba.ac.id

A. Pendahuluan

Setiap perusahaan memiliki persaingan yang semakin ketat sehingga menuntut perusahaan untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia yang berkualitas ini dapat berupa kompetensi, pengetahuan ataupun bidang keahlian tertentu sehingga dapat menjamin perusahaan untuk dapat bersaing dalam tantangan yang ada. Perlu adanya kesinambungan aktivitas yang saling berkaitan antara karyawan yang satu dengan lainnya karena Sumber Daya Manusia yang berkualitas pada suatu perusahaan tidak hanya pada pengetahuannya dalam menjalankan tugas di perusahaan saja.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan perusahaan atau organisasi, organisasi yang dimaksud salah satunya adalah koperasi. Menurut Arifinal Chaniago dalam (Marhisar Simatupang, 2020) koperasi merupakan sebuah kelompok yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum yang bekerja secara kekeluargaan dan bekerjasama untuk meningkatkan kesejahteraan para anggotanya dan bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup anggota koperasi dalam hal ekonomi. Menurut (Handayani, 2017), koperasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan. Dan adanya karakteristik individu, budaya organisasi dan motivasi kerja dapat menjadikan sebuah indikasi terkait adanya perilaku Organizational Citizenship Behavior pada karyawan yang akan meningkatkan kinerja.

Koperasi Peternakan Bandung Selatan (KPBS) Pangalengan merupakan koperasi yang mewadahi para peternak sapi perah yang berada di Pangalengan Kabupaten Bandung dengan memiliki produk andalan susu pasteurisasi. Dalam produksinya KPBS Pangalengan melibatkan banyak karyawan mulai dari Keswan (Kesehatan Hewan) Pemasok (supplier), Distributor, Retail, Outlet, serta seluruh karyawan di dalam koperasi. (Nasrudin & Rivana, 2019).

Berdasarkan hasil observasi pada karyawan Kesehatan Hewan KPBS Pangalengan. Para karyawan saling membantu dalam menyelesaikan tugas seperti mengobati sapi dan tindakan operasi pada sapi, tetapi hal itu dilakukan ketika dibutuhkan atau diminta, karyawan tidak berani melakukan tugas lain tanpa diperintahkan, karena setiap wilayah memiliki tanggung jawabnya masing-masing. Beberapa diantara karyawan terkadang tidak selalu mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh koperasi. Ketika ada karyawan yang berhalangan untuk hadir, karyawan lainnya tidak berinisiatif untuk menggantikannya, karena menunggu koordinasi dari atasan. Dan ketika ada pemasalahan di lingkungan kerja, para karyawan selalu memusyawarakan untuk mencari solusi, agar masalah dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya pihak yang merasa tersinggung.

Berdasarkan fenomena tersebut dapat diketahui bahwa ada masalah terkait dengan OCB yaitu dari dimensi alturism dimana karyawan tidak dapat membantu rekan kerja lainnya tanpa adanya perintah, sehingga hal ini yang membatasi perilaku tolong-menolong antar rekan kerja. Kemudian pada dimensi civic virtue dimana terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh koperasi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang rendah. Dan pada dimensi courtessy dimana karyawan tidak berinisiatif untuk menggantikan posisi kehadiran karyawan lain yang tidak dapat hadir dan karyawan tidak berinisiatif dalam memberikan bantuan, karena harus menunggu koordinasi dari atasan atau memberikan bantuan pada saat dibutuhkan, hal ini pun dapat membatasi akan tindakan inisiatif dalam memberikan bantuan terhadap situasi atau keadaan yang kurang maksimal.

Kesadaran yang berupa toleransi, saling mengerti dalam berinteraksi di lingkungan kerja sangat diperlukan, perilaku kewargaan atau yang biasa di sebut "Organizational Citizebship Behavior" merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kesadaran antar karyawan dan dapat menjadikan ketetiban para kayawan pada tugas karyawan yang lain demi terwujudnya suatu kinerja yang baik.Abrar & Isyanto, (2019).

Menurut Robbins dalam Suzana (2017) Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah suatu perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban dari kerja formal, namun dapat berdampak baik, karena hal ini mendukung efektivitas dalam organisasi. Sehingga kinerja yang diberikan kepada perusahaan dapat memberikan budaya yang cukup baik bagi perusahaan atau organisasi. Menurut Gibson, et al dalam Suzana (2017) Organizational

Citizenship Behavior merupakan perilaku organisasional yang dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi pada gungsi efektif dari suatu organisasi.

Berdasarkan hasil penetilian yang dilakukan (Abrar & Isyanto, 2019) organizational citizenship behavior mempunyai dampak dan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, akan tetapi dampaknya cukup kecil yaitu sekitar 15,4%, dikarenakan OCB masih sedikit dalam memberikan peningkatan pada kinerja karyawan. Dan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lukito, 2020), organizational citizenship behavior tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dipastikan bahwa perilaku sukarela yang dilakukan karyawan tidak memberikan dampak langsung terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kusumajati dalam (Lukito, 2020) manfaat dari organizational citizenship behavior yaitu, produktivitas yang dimiliki oleh rekan kerja dapat bertambah, karyawan dapat menerapkan dimensi civic virtue (seperti memberikan ide atau masukan) yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja, dapat membuat pekerjaan manajer menjadi lebih efisien dan efektif, dapat membantu memelihara ketentraman dalam suatu kelompok kerja, merupakan sebuah cara yang efektif untuk mengatur aktivitas suatu kelompok kerja. Dan mampu menciptakan suasana yang nyaman dalam lingkungan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dalam waktu lama sehingga membuat kinerja organisasi atau perusahaan mejadi lebih stabil dan meningkatkan kemampuan organisasi atau perusahaan untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Menurut Organ dalam Rahayu et al (2018) suatu industri meraih keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan saja, tetapi ditetapkan berdasarkan deskripsi pekerjaanya (in role behavior), dan juga berdasarkan perilaku karyawan yang terdapat di luar deskripsi kerjanya (extra role behavior). OCB merupakan perilaku individu yang bersifat bebas dan eksplisit mendapatkan penghargaan dari imbalan yang formal serta secara keseluruhan dapat mendrong efektivitas dari fungsi organisasi.

Dalam lingkup pekerjaan tentunya memiliki karyawan yang menerapkan beberapa dimensi dari OCB, dalam penelitian (Lukito, 2020), karyawan yang mengaplikasikan dimensi sportmanship dan conscientiousness (seperti rela untuk terlambat pulang jika diberikan pekerjaan tambahan dan mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan) dan karyawan dapat lebih sering mencapai target yang tinggi dalam produksi yang ditentukan. Penerapan OCB yang baik dapat membuat lingkungan pekerjaan menjadi lebih nyaman sehingga dapat mendorong karyawannya untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Kinerja yang baik merupakan kinerja yang melakukan prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan karena kinerja merupakan tingkat suatu keberhasilan individu secara keseluruhan selama periode tertentu saat melaksanakan tugas. (Jamaludin, 2017). Menurut Mathis dan Jackson dalam (Jamaludin, 2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu kemampuan individual, usaha yang dilakukan dan dukungan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi, dalam menjalankan tugas karyawan belum sepenuhnya melakukan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya seperti mengobati sapi sesuai dengan permintaan dari pemilik sapi. Kemudian dalam pencapaian target untuk jumlah kebuntingan sapi di setiap wilayah, karyawan tidak selalu mencapai target. Faktor yang mempengaruhi tidak tercapainya target karena karyawan terkendala oleh jumlah sapi yang ada dilapangan. Dan dalam proses mengobati sapi tidak semua karyawan dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu, hal ini dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi dimana beban kerja yang tinggi ini adalah jumlah sapi yang diobati disetiap wilayah berbeda-beda tergantung jumlah sapi yang sakit setiap harinya dan wilayah yang dijangkau terlalu jauh. Karena dalam sistem pelayanan tidak bisa disama ratakan secara beban kerjanya berbeda satu dengan yang lainnya. Kemudian dalam menjalankan tugasnya ada karyawan yang masih memerlukan bimbingan dan ada pula yang bisa menjalankan tugas dengan sendirinya tanpa perlu adanya bimbingan.

Berdasarkan fenomena tersebut terdapat masalah terkait dengan kinerja karyawan yaitu dalam dimensi kualitas, dimana karyawan belum sepenuhnya melakukan tugas dengan maksimal, masih ada tugas-tugas yang belum terselaikan. Kemudian dalam dimensi kuantitas, dimana dalam jumlah target yang ditetapkan yaitu 5% dari jumlah sapi yang ada dilapangan,

karyawan tidak selalu menyelesaikan target tersebut, hal ini terkendala oleh jumlah sapi yang berada di lapangan. Dan pada dimensi ketepatan waktu, dimana karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas atau mencapai target sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh atasan.

Berdasarkan paparan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti terkait dengan variabel Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan di Unit Kehatan Hewan (KPBS) Pangalengan, karena dengan semakin banyaknya tuntutan pekerjaan, tingginya persaingan dengan banyaknya perusahaan dan tugas-tugas yang meningkat sebagai karyawan, Organizational Citizenship Behavior harus lebih ditingkatkan pada kinerja karyawan, karena apabila Organizational Citizenship Behavior dapat lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan akan lebih baik lagi. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat membantu meningkatkan Organizational Citizenship Behavior pada karyawan Unit Kesehatan Hewan (KPBS) Pangalengan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Organizational Citizenship Behavior pada karyawan di KPBS Pangalengan Unit Kesehatan Hewan?
2. Bagaimana gambaran Kinerja Karyawan di KPBS Pangalengan Unit Kesehatan Hewan?
3. Seberapa besar pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan di KPBS PangalenganUnit Kesehatan Hewan?

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan deskriptif & verifikatif. Dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan KPBS Pangalengan Unit Kesehatan Hewan yang berjumlah 30 orang.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2017:84) *nonprobability sampling* adalah suatu teknik pengambilan sampel yang tidak diberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap anggota untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jenis nonprobability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah kuesioner dan penelitian lapangan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Organizational Citizenship Behavior

Tabel 1. Gambaran Organizational Citizenship Behavior

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Organizational Citizenship Behavior Rendah	16	53,3%
3	Organizational Citizenship Behavior Tinggi	14	46,7%
	Total	30	100%

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa sebanyak 53,3% atau 16 orang memiliki tingkat Organizational Citizenship Behavior rendah, sedangkan sebanyak 46,7% atau 14 orang memiliki tingkat Organizational Citizenship Behavior tinggi.

Gambaran Kinerja Karyawan

Tabel 2. Gambaran Kinerja Karyawan

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Kinerja Karyawan Rendah	20	66,7%
3	Kinerja Karyawan Tinggi	10	33,3%
	Total	30	100%

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa sebanyak 66,7% atau 20 orang memiliki tingkat Kinerja Karyawan rendah, sedangkan sebanyak 33,3% atau 10 orang memiliki tingkat Kinerja Karyawan tinggi.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R**	**Std. Error of Square the Estimate**
1	.542a	0.293	0.268	3.40199

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa besarnya pengaruh variabel Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,293 atau 29,3%. Sedangkan sebanyak 70,7% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

***Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan KPBS Pangalengan.**

Berdasarkan hasil pengukuran pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan bahwa 16 karyawan atau sekitar 53,3 % memiliki OCB yang rendah dan 14 karyawan atau sekitar 46,7 % memiliki OCB yang tinggi. Dan berdasarkan hasil rekapitulasi membuktikan bahwa karyawan KPBS Pangalengan Unit Kesehatan Hewan menunjukkan bahwa dimensi *conscientiousness* dan *sportmanship* memiliki skor yang tinggi, sedangkan pada dimensi *alturism, courtessy* dan *civic* virtue terbukti memiliki skor yang rendah.

Hal ini membuktikan bahwa penelitian ini relevan dengan kondisi yang terjadi dilapangan, dimana telah dilakukan prasurvey terlebih dahulu, bahwa para karyawan saling membantu dalam menyelesaikan tugas seperti mengobati sapi dan tindakan operasi pada sapi, tetapi hal itu dilakukan ketika dibutuhkan atau diminta, karyawan tidak berani melakukan tugas lain tanpa diperintahkan, karena setiap wilayah memiliki tanggung jawabnya masing-masing. Beberapa diantara karyawan terkadang tidak selalu mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh koperasi. Ketika ada karyawan yang berhalangan untuk hadir, karyawan lainnya tidak berinisiatif untuk menggantikannya, karena menunggu koordinasi dari atasan.

Artinya beberapa karyawan belum memiliki perilaku inisiatif dalam meningkatkan efisiensi kinerja dalam koperasi, beberapa karyawan tidak berkenan untuk membantu atau memberikan pertolongan diluar tanggung jawab atau kewajibannya terhadap karyawan lain.

Kinerja Karyawan di KPBS Pangalengan

Berdasarkan hasil pengukuran variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa 20 karyawan atau sekitar 66,7 % memiliki tingkat kinerja yang rendah, dan 10 karyawan atau sekitar 33,3 % memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Dan berdasarkan hasil rekapitulasi membuktikan bahwa karyawan KPBS Pangalengan Unit Kesehatan Hewan menunjukkan bahwa dimensi efektivitas dan kemandirian memiliki skor yang tinggi, sedangkan pada dimensi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu memiliki skor yang rendah.

Hal ini membuktikan bahwa penelitian ini relevan dengan kondisi yang ada dilapangan, dimana telah dilakukan prasurvey terlebih dahulu dan hasilnya menunjukkan bahwa dalam menjalankan tugas karyawan belum sepenuhnya melakukan tugas yang telah menjadi tanggung

jawabnya seperti mengobati sapi sesuai dengan permintaan dari pemilik sapi. Kemudian dalam pencapaian target untuk jumlah kebuntingan sapi di setiap wilayah, karyawan tidak selalu mencapai target. Faktor yang mempengaruhi tidak tercapainya target karena karyawan terkendala oleh jumlah sapi yang ada dilapangan. Dan dalam proses mengobati sapi tidak semua karyawan dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu, hal ini dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi dimana beban kerja yang tinggi ini adalah jumlah sapi yang diobati disetiap wilayah berbeda-beda tergantung jumlah sapi yang sakit setiap harinya dan wilayah yang dijangkau terlalu jauh.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan KPBS Pangalengan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa Organizational Citizenship Behavior memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Peternakan Bandung Selatan (KPBS) Pangalengan. Tanda positif pada nilai koefisien regresi dapat diartikan bahwa semakin tinggi Organizational Citizenship Behavior maka semakin tinggi Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0, 293 atau 29,3%. Sedangkan sebanyak 70,0% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diletiti.

Hal ini sejalan dengan peneltian yang dilakukan oleh Abrar & Isyanto (2019) bahwa OCB memiliki dampak dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun dampaknya cukup kecil yaitu sekitar 15,4 %, dikarenakan OCB masih sedikit dalam memberikan peningkatan pada karyawan.

Artinya beberapa diantara karyawan belum memberikan kontribusi penuh terhadap organisasi, karena pada dasarnya apabila karyawan memiliki perilaku OCB dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan melebihi dari tanggung jawabnya, namun dapat berdampak baik, hal ini akan mendukung efektivitas dalam organisasi. Sehingga kinerja yang diberikan kepada organisasi dapat memberikan budaya yang cukup baik bagi organisasi. Robbins dalam Suzana (2017). Dan secara teoritis memperkuat bahwa apabila dalam suatu organisasi mempunyai karyawan yang memliki Organizational Citizenship Behavior yang baik, maka akan memiliki kinerja yang baik untuk organisasi, sehingga kinerja karyawan akan memiliki kualitas yang baik.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Peternakan Bandung Selatan (KPBS) Pangalengan, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Organizational Citizenship Behavior yang ada di Koperasi Peternakan BandungSelatan(KPBS) Pangalengan terbilang rendah, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan dimana dimensi yang paling tinggi adalah conscientiousness dan sportmanship. Artinya karyawan KPBS Pangalengan dalam menjalankan pekerjaannya selalu memberikan bantuan terhadap rekan kerja lainnya, dimana hal ini dapat memberikan pengaruh positif terhadap situasi yang kurang maksimal, sehingga dapat berdampak positif terhadap lingkungan organisasi. Hal ini dikatakan rendah karena para karyawan hanya memiliki dua dimensi, sedangkan dapat dikatakan OCBnya tinggi, apabila para karyawan memiliki ke lima dimensi dalam perilaku dilingkungan kerjanya, karena hal ini sangat berdampak pada organisasi.
2. Kinerja Karyawan yang ada di Koperasi Peternakan Bandung Selatan (KPBS) Pangalengan terbilang rendah, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dimana dimensi yang paling tinggi adalah efektivitas dan kemandirian. Artinya karyawan KPBS Pangalengan memaksimalkan aktifitas yang digunakan untuk sumber daya manusia dan organisasi untuk memberikan kinerja yang baik dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki, dan tingkat kemandirian karyawan KPBS Pangalengan dalam menjalankan tugas dimana hal ini dilakukan tanpa perlu adanya bimbingan, menunjukkan bahwa para karyawan memiliki komitmen kerja dan

tanggung jawab terkait dengan tugas yang telah diberikan. Hal ini dikatakan rendah karena para karyawan hanya memiliki dua dimensi, sedangkan dapat dikatakan kinerjanya tinggi, apabila para karyawan memiliki ke lima dimensi dalam perilaku dilingkungan kerjanya, karena hal ini sangat berdampak pada organisasi.

3. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Peternakan Bandung Selatan (KPBS) Pangalengan memiliki pengaruh yang rendah. Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa bahwa besarnya pengaruh variabel Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,293 atau 29,3%. Sedangkan sebanyak 70,7% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak, terutama kepada para karyawan Unit Kesehatan Hewan (KPBS) Pangalengan yang telah turut serta membantu dan berkontribusi dalam penelitian ini

Daftar Pustaka

[1] Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Urchindize Cabang Madura). Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis, 7(2), 115. https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.868

[2] Agustin, Hamdi. 2018. Sistem Informasi Manajemen Menurut Perspektif Islam. Jurnal Tabarru. 1(1).6370.

[3] Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. 6(1). 518-534.

[4] Bernarto, Diana Bachtiar, NikoSudibjo, Ian NurpatriaSuryawan, Agus Purwanto, MasdukiAsbari.(2020). Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Toward Life

[5] Satisfaction: Evidences from Indonesian Teachers. International Journal of Advanced Science and Technology.29(3). 5495 -5503

[6] Fathiyah & Bambang N.P.2021. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizanship Behavior (OCB) Pada Pegawai Pemerintah Provinsi Jambi. Jurnal Prajaiswara. 2(2).127-136.

[7] Fidiyanto, D., Mukeri, M., & Fathoni, A. (2018). Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Management. http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/984

[8] Gesi, Burhanudin, dkk. 2019. Manajemen Dan Eksekutif. 3(2). 51-66.

[9] Gita, P.H.A.C & Ida B.K.S. (2019).Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizanship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Manajemen Unud. 8(3).1784-1812.

[10] Hikmah1, N., & Susanta2, H. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, SELF EFFICACY, DAN

[11] ORGANIZATIONAL CITIZENSHIPBEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN

[12] (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandungan). DIPONEGORO JOURNAL OF

[13] SOCIAL AND POLITIC Tahun, 1–8. http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/

[14] Harahap, S.F & Tirtayasa.S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kaualanamu. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 3(1), 120-135.

[15] Indasari, Meithiana (2017). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Indomedia Pustaka. Yogyakarta.

[16] Isvandiari.A & Anang.P. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. 11(1).38-43.

[17] Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. Agora, 8(2), 1–9. http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10599

[18] Lestary, Lyta & Harmon. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis & Investasi. 3(2). 94-103.

[19] Malika, Divya, Irfani, Aminuddin. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis 2(1). 45-48.

[20] Marjiyati, Kusuma.D.R. (2020). Kinerja Karyawan : Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Gaya Kepemimpinan Pada Pegawai Kecamatan di Kabupaten Kulon Progo, Yogyakarta. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. 11(1), 68-78.

[21] Mary Parker Follet, 2013, "Manajemen dan Sistem Informasi" Jakarta : Kencana Prenada Media Group

[22] Made, Ni Gunastri. Dkk. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Variabel Mediasi Komitmen Organizasional (Studi Pada Koperasi Asadana Semesta Denpasar). 14(1), 82-95.

[23] Maskan.M, dkk. 2021. Pelatihan Manajemen Bagi Pengelola Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Dan Ibu-ibu PKK Di Kecamatan Tegalwuru Dau Kabupaten Malang. Jurnal Pengabdian Polinema Kepada Masyarakat (JPPKM). 7(1).107-119.

[24] Munawar, M. (2019). Suoervisi Akademik: Mengurai Problematika Profesionalisme Guru Di Sekolah. AlTanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3(1), 135-155.

[25] Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi Organizational citizenship behaviour dalam kinerja organisasu. Ilmiah Kohesi, 3(3), 40–51.

[26] Natalya.R.M, dkk. 2018. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. Jurnal Administrasi Bisnis. 6(2).41-49

[27] Nursiti,D. Deno.F. (2018). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan Chattime Focal Point Medan. Jurnal Psychomutiara. 2(1). 46-56.

[28] Rahayu, Endah Lestari & Nur Khofifatul.F.G. 2018. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.7(2).116-123.

[29] Saajidah, Luthfiyyah.2018. Fungsi-fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Kurikulum. Jurnal Isema. 3(2).201-208.

[30] Simatupang, Marhisar. (2020) Budaya Organisasi Sebagai Variabel Prediktor Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Koperasi. Psychopedia Jurnal Psikologi. 5(1),8-19. [26] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

[31] Suzana,A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di : PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon). Jurnal Logika. 19(1), 42-50.

[32] Tri, Yunita Hadayani. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (TIN) Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. 2(2), 105-119.