

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Di Xpertisenow

The Effect Of Organizational Citizenship Behavior On Employee Performance At Xpertisenow

Helmi Sadewa Baihaqi Santoso¹, Hani Gita Ayuningtias.²

¹Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung, Indonesia

helmisadewa@student.telkomuniversity.ac.id,

²Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung, Indonesia

hanigita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

XpertiseNow merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis konsultasi bisnis. Perkembangan dunia bisnis mendorong setiap perusahaan untuk melakukan perencanaan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu bersaing dan berkompetisi menghadapi pesaing-pesaing yang lainnya. Oleh karenanya pencapaian tujuan perusahaan tersebut bergantung pada kualitas dan manajemen sumber daya manusia karena perannya yang sangat penting terhadap prospek karyawan dan perusahaan terutama pada kinerja karyawan. Salah satu aspek yang dapat berdampak pada kinerja karyawan adalah *Organizational Citizenship Behaviour*, sehingga tujuan dilakukannya penelitiannya ini adalah mengetahui bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* pada XpertiseNow, mengetahui bagaimana Kinerja karyawan pada XpertiseNow dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja karyawan pada XpertiseNow. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner online dalam bentuk Google Form yang akan disebar ke internal perusahaan XpertiseNow, dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dengan teknik sampling jenuh. Kemudian akan dilakukan dianalisis deskriptif, analisis uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji T dan koefisien determinasi. Hasil pengolahan data penelitian ini menunjukkan bahwa secara deskriptif persentase variabel OCB 84,1%, kemudian persentase variabel kinerja karyawan 84,3%, dan ditemukan secara statistika bahwa T hitung sebesar 5,994 dengan T tabel sebesar 1,659. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel OCB pada penelitian ini berada pada kategori sangat baik, begitupun variabel kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik. Juga ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan XpertiseNow Pte Ltd.

kata kunci-*organizational citizenship behaviour*, kinerja karyawan, xpertisenow

Abstract

XpertiseNow is a company engaged in the business consulting business. The development of the business world encourages every company to plan its human resources in order to be able to compete and compete against other competitors. Therefore, the achievement of the company's goals depends on the quality and management of human resources because of their very important role on the prospects of employees and the company, especially on employee performance. One aspect that can have an impact on employee performance is Organizational Citizenship Behavior, so the purpose of this research is to find out how Organizational Citizenship Behavior is on XpertiseNow, find out how employee performance is on XpertiseNow and find out how much influence Organizational Citizenship Behavior has on employee performance on XpertiseNow. Collecting data in this study using an online questionnaire in the form of a Google Form which will be distributed to the internal company of XpertiseNow, using the entire population as a sample with a saturated sampling technique. Then descriptive analysis will be carried out, classical assumption test analysis, simple linear regression analysis, T test and coefficient of determination. The results of this research data processing show that descriptively the percentage of the OCB variable is 84.1%, then the percentage of employee performance variables is 84.3%, and statistically it is found that T count is 5.994 with T table is 1.659. So it can be concluded that the OCB variable in this study is in the very good category, as well as the employee performance variable is in the very good category. It was also found that there is a significant influence between organizational citizenship behavior on XpertiseNow Pte Ltd employee performance.

Keywords-Employee Performance, Job Satisfaction and Work Discipline

I. PENDAHULUAN

Pada dasarnya secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani aspek-aspek yang berhubungan dengan sumber daya manusia [1]. Pendayagunaan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi dilakukan melalui sebuah fungsi perencanaan sumber daya manusia, proses rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir SDM, pemberian kompensasi dan kesejahteraan SDM, keselamatan dan kesehatan kerja SDM, dan hubungan industrial [2]. memberikan pengaruh positif terhadap internal perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh [3] yang menyatakan bahwa positivitas internal perusahaan berhubungan dengan kepuasan kerja yang tercipta. Sikap kerja guna mendukung internal perusahaan tersebut dinilai berdasarkan target pribadi terhadap pekerjaan masing-masing karyawan. Pada dasarnya sikap kerja dirujuk berdasarkan evaluasi target pribadikaryawan terhadap pekerjaannya masing-masing.

XpertiseNow merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis konsultasi bisnis. Perkembangan dunia bisnis mendorong setiap perusahaan untuk melakukan perencanaan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu bersaing dan berkompetisi menghadapi pesaing-pesaing yang lainnya. Oleh karenanya pencapaian tujuan perusahaan tersebut bergantung pada kualitas dan manajemen sumber daya manusia karena perannya yang sangat penting terhadap prospek karyawan dan perusahaan.

Hal tersebut didasarkan pada indikator produktivitas kinerja karyawan yaitu teori tentang organizational citizenship behavior yang menjelaskan tentang sikap dan perilaku karyawan diluar hak dan kewajiban yang sudah diatur secara tertulis di dalam peraturan perusahaan terkait. Dimana perihal ini berdampak terhadap kinerja karyawan dan perusahaan. Tanpa adanya sebuah pelatihan dan materi terkait dengan kualitas produktivitas kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, maka hal ini dapat mengakibatkan karyawan melakukan perbuatan kerja yang dapat menurunkan kualitas perusahaan dalam aspek sumber daya manusia. Jadi sebagai tindakan untuk mempertahankan kinerja karyawan agar tetap produktif dalam bekerja, salah satunya dengan cara melihat penerapan organizational citizenship behavior di perusahaan tersebut. Dengan begitu, perusahaan dapat melihat pengaruh-pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan pada XpertiseNow. Sumber daya manusia yang efektif adalah sumber daya manusia yang mencerminkan perilaku baik yang

A. Dasar Teori dan Kerangka Pemikiran

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagaimana dikemukakan oleh [4], menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia dengan baik agar menghasilkan tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya dan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, kedisiplinan, dan pemberhentian hubungan kerja..

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

[5] menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah manajerial dan operasional. Manajerial meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Sedangkan operasional meliputi pengadaan sumber daya manusia, pengembangan, kompensasi dan proteksi, pengintegrasian, pemeliharaan, disiplin dan pemberhentian.

3. Perilaku Organisasi

Sebagaimana dikemukakan oleh [6] mendefinisikan Perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang menyelidiki perilaku manusia dalam melakukan kerjasama didalam organisasi yang didasarkan pada sebuah metode ilmiah (scientific method), dengan maksud dari pengetahuan perilaku organisasi digunakan untuk memahami, memprediksi dan mengelola perilaku manusia dalam kerjasam organisasi demi meningkatkan efektivitas organisasi dan juga kesejahteraan individu..

4. *Organizational Citizenship Behavior*

Sebagaimana dikemukakan oleh [7], Organizational citizenship behavior merupakan perilaku seorang karyawan yang bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih berdasarkan pada nilai sukarela. Perilaku tersebut merupakan perilaku sukarela, perilaku Organizational Citizenship Behavior karyawan yang tinggi adalah modal perusahaan.

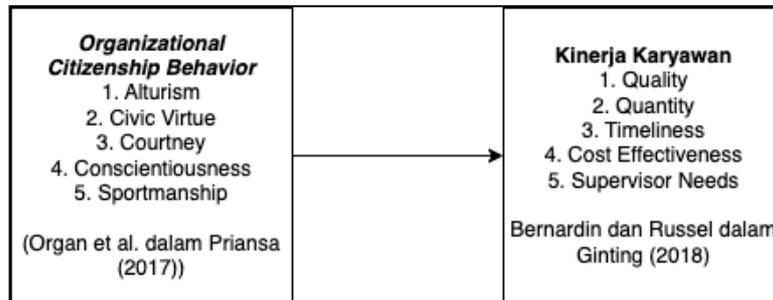
5. Kinerja

Sebagaimana dikemukakan oleh [8], bahwa kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang memiliki arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang.

6. Kerangka Pemikiran

Dari beberapa teori dan penelitian terdahulu, disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara organizational citizenship behavior (X) dan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, penulis ingin mengetahui pengaruh

organizational citizenship behavior sebagai variabel (X) yang digunakan dari [9] dengan dimensi altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, dan sportmanship kemudian kinerja karyawan sebagai variabel (Y) yang digunakan dari [10] dengan dimensi quality, quantity, timeliness, cost effectiveness dan supervisor needs:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis penelitian:

“Terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan”

II. METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi

Berdasarkan [11] populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian kali ini mengacu pada jumlah seluruh karyawan XpertiseNow saat ini yaitu 110 karyawan.

B. Sampel

Sebagaimana dikemukakan oleh [11], Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling. Non-probability sampling adalah teknik yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan penentuan pengambilan jumlah responden (sampel) menggunakan teknik sampling jenuh.

III. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan karakteristik responden, maka dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini dominasi yaitu karyawan XpertiseNow yang berusia 25-30 tahun, berjenis kelamin laki-laki, berstatus belum menikah, pendidikan terakhir S2, divisi marketing and communication, dan lama bekerja antara 1-2 tahun. Persentase variabel OCB 84,1% berada diantara 81,25% dan 100%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel OCB memiliki kategori sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa OCB yang dilakukan terhadap karyawan XpertiseNow berjalan dengan lancar dan memberikan aspek yang positif terhadap keberlangsungan XpertiseNow Pte Ltd kedepannya dan dalam mencapai tujuan perusahaannya. persentase variabel kinerja karyawan 84,3% berada diantara 81,25% dan 100%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki kategori sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan karyawan XpertiseNow Pte Ltd sudah baik dan memberikan aspek yang positif terhadap keberlangsungan XpertiseNow kedepannya dan dalam mencapai tujuan perusahaannya.

Berdasarkan uji asumsi klasik, diperoleh Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,164 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi dengan normal. Oleh karena itu, asumsi atau persyaratan normalitas dalam

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.053	3.309		4.247	.000
	OCB	.266	.045	.496	5.944	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

model regresi sudah terpenuhi. Kemudian, nilai signifikansi untuk variabel pelatihan adalah 0,615 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji glejser, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Lalu, diperoleh nilai Deviation from linierity Sig. adalah 0,458 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel OCB dengan variabel kinerja karyawan. Lalu berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, diperoleh bahwa:

Gambar 2 Hasil Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan output yang didapatkan model persamaan regresi:

$$Y = 14,053 + 0,266X$$

Adapun hasil dari persamaan regresi linier sederhana tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Nilai konstanta (α) = 14,053 merupakan nilai konstan, yang diartikan bahwa jika variabel OCB konstan maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 14,053. Nilai koefisien regresi OCB sebesar 0,266 dan bertanda positif artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan OCB, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,266

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 ^a	.247	.240	.79357
a. Predictors: (Constant), OCB				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Gambar 3 Hasil Koefisien Determinasi (*R Square*)

Diketahui nilai R square sebesar 0,247 (24,7%) ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu OCB memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 24,7%. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan sesuai dengan interval koefisien. Sedangkan sisanya (100%-24,7%=75,3%) dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam menganalisis regresi ini.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.053	3.309		4.247	.000
	OCB	.266	.045	.496	5.944	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Gambar 4 Hasil T Hitung

Lalu diperoleh bahwa, T hitung pada OCB adalah 5,944. Pada derajat bebas (df) = $N - 2 = 110 - 2 = 108$, maka ditemukan T tabel sebesar 1,659. Maka dapat disimpulkan bahwa T hitung > T tabel (5,944 > 1,659). Berdasarkan hasil tersebut maka H1 diterima. Oleh karena itu, OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

IV. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pada karakteristik responden, ditemukan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan XpertiseNow yang berusia 25-30 tahun, berjenis kelamin laki-laki, berstatus belum menikah, pendidikan terakhir S2, divisi marketing and communication, dan lama bekerja antara 1-2 tahun. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Triani et al. (2020) yang menyatakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan yang berbasis teknologi pada umumnya didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan memiliki latar belakang pendidikan minimal S1 atau setara sarjana.

Berdasarkan analisis deskriptif persentase variabel Organizational Citizenship Behavior sebesar 84,1%. Hal ini membuktikan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior berada dalam kategori sangat baik. Kemudian, berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber Manajer HRD dan Finance XpertiseNow mengatakan bahwa yang menjadi target perusahaan mengenai variabel Organizational Citizenship Behavior bukan

hanya sekedar kategori sangat baik saja tetapi menjadi kategori sangat baik yang konstan, karyawan harus memiliki suatu perilaku yang ditanamkan oleh perusahaan seperti menanamkan motto dan budaya perusahaan.

Sehingga nilai-nilai dimensi Organizational Citizenship Behavior seperti altruism memiliki pernyataan dengan persentase tertinggi yaitu "Membantu karyawan baru untuk produktif" sebesar 98,4% dan pernyataan dengan persentase paling rendah yaitu "Altruism" sebesar 77,3% dengan butir pernyataan "Membantu rekan kerja mempelajari keterampilan baru" hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan XpertiseNow rela untuk membantu karyawan baru untuk dapat bekerja secara produktif namun tidak rela untuk membantu rekan kerja mempelajari keterampilan baru. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang didapatkan terhadap Bapak Madnur dan Nathaniel yang menyatakan bahwa, karyawan yang sudah berada di perusahaan sebelumnya akan mau dan rela meluangkan waktunya untuk membantu karyawan baru dalam bekerja dengan produktif, namun karena tingkan frekuensi pekerjaan yang begitu banyak dan padat, sehingga karyawan akan enggan untuk membantu karyawan baru dalam mempelajari keterampilan baru, dimana mereka akan lebih menyarankan karyawan baru untuk mempelajarinya melalui media yang ada terlebih dahulu, seperti Youtube ataupun Linked Learning Course, kemudian dapat diimplementasikan. Hal ini sejalan juga dengan penelitian oleh Dagomie (2018) yang menyatakan bahwa seorang karyawan yang lebih terdahulu bergabung dengan sebuah perusahaan akan lebih mudah untuk membantu karyawan baru dalam bekerja secara produktif sehingga waktu karyawan baru tidak dihabiskan untuk tidak melakukan apa-apa.

Nilai-nilai tersebut dapat dilaksanakan dengan sebaik mungkin oleh karyawan sehingga salah satu aspek peningkatan perilaku ini dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan. Tidak hanya itu, analisis deskriptif persentase variabel kinerja karyawan sebesar 84,3%, memiliki kategori sangat baik, dengan persentase terbesar 97,7% yaitu "Kemampuan bekerja dengan kemampuan maksimal", sedangkan sub variabel Kinerja Karyawan yang memiliki nilai persentase terendah "Quantity" sebesar 77,3% dengan butir pernyataan "Kemampuan bekerja sesuai target". Hal ini menyesuaikan dengan hasil wawancara dengan Bapak Madnur dan Nathaniel yang menyatakan bahwa jumlah tugas yang diselesaikan tidak akan bernilai dibandingkan dengan menjaga dan memberikan kualitas terbaik pada setiap hasil pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa tujuan perusahaan untuk kinerja karyawan dalam kategori sangat baik sudah tercapai sehingga perlu dilakukan peningkatan kinerja karyawan dan menjada nilai tersebut kategori sangat baik seterusnya Hal ini menyesuaikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dagomie (2018) yang menyatakan bahwa kuantitas kerja tidak menunjukkan jika sebuah karyawan memiliki kinerja yang baik, jika tidak menerapkan kualitas pada setiap pekerjaan yang sedang dilakukan. Oleh karenanya, pihak HRD menginginkan pengaruhnya organizational citizenship behavior sebagai perilaku yang inisiatif ini dapat dijadikan sebuah alasan untuk selalu menanamkan motto dan budaya perusahaan demi terciptanya kinerja yang semakin lebih baik dan konsisten menjadi yang terbaik.

Berdasarkan penelitian ini membuktikan bahwa penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja karyawan XpertiseNow Indonesia yang ditunjukkan dengan nilai uji t sebesar $7,522 > 1,989$. Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak, secara statistik adalah signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini membuktikan H_1 dari penelitian diterima dengan begitu terdapat pengaruh antara Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja karyawan XpertiseNow Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu bahwa pada penelitian Suzana (2017) membuktikan bahwa terdapat hubungan antara organizational citizenship behavior dengan kinerja karyawan berada pada tingkat sangat kuat dengan arah yang positif.

Selanjutnya berdasarkan penelitian Lestari dan Ghaby (2018) hasil penelitian ini adalah semakin baik Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja karyawan, sehingga makin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mampu meningkatkan kinerja. Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan kerja, namun dengan makin meningkatnya kepuasan kerja seseorang, maka kinerja karyawan juga makin baik. Dengan demikian untuk mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan perlu meningkatkan pembentukan perilaku OCB kepada karyawannya, yaitu perilaku yang melebihi tugas-tugasnya yang telah diatur dalam job description dan

Pembentukan sistem kerja yang kolektif. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Anvari et al (2015) hasil penelitianditemukan bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah organizational citizenship behavior dengan dimensinya, organizational citizenship behavior memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. OCB berada pada kategori sangat baik, artinya OCB dapat berdampak baik dalam menunjang peningkatan kinerja karyawan di XpertiseNow, terutama dalam aspek membantu karyawan baru untuk produktif sebagai

persentase tertinggi yaitu sebesar 98,4%.

2. Kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik, artinya berarti kinerja karyawan XpertiseNow berdampak baik dalam menunjang XpertiseNow dalam mencapai tujuan perusahaannya, terutama dalam aspek kemampuan bekerja dengan kemampuan maksimal sebagai persentase tertinggi yaitu sebesar 97,7%.

3. Pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan pada XpertiseNow, memiliki pengaruh yang signifikan dan positif. Artinya, jika terjadi peningkatan pada OCB akan meningkatkan kinerja karyawan XpertiseNow PteLtd.

B. Saran

1. Saran Praktis

Saran Praktis, berdasarkan hasil deskriptif menyatakan bahwa variabel OCB memiliki indikator dengan persentase paling rendah yaitu Alturism dengan pernyataan yang berkaitan akan kerelaan karyawan XpertiseNow untuk membantu rekan kerja dalam mempelajari keterampilan baru. Oleh karenanya, diharapkan XpertiseNow dapat meningkatkan kesadaran dan kemauan setiap karyawannya untuk membantu karyawan dalam mempelajari keterampilan baru dengan cara menyediakan waktu tertentu yang disediakan dalam kurun waktu bekerja. Juga pada variabel kinerja karyawan, karena dimensi paling rendah yaitu kuantitas, maka XpertiseNow harus mampu mengupayakan karyawan untuk memperhatikan setiap tenggat waktu dan jumlah pekerjaan yang akan dilakukan dengan menerapkan program project/ task tracking yang menyediakan informasi waktu dan proses sejauh mana sebuah pekerjaan sudah dilakukan.

2. Saran Teoritis

Saran teoritis, variabel penelitian pada penelitian ini adalah terbatas pada OCB dan kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya lebih baik jika variabel penelitian dapat dikembangkan dengan menambah variabel penelitian lainnya seperti pelatihat stres kerja dan lainnya. Begitu juga dengan metode penelitian yang diharapkan dapat menggunakan metode penelitian lain seperti SEM, Analisis Jalur atau lainnya. Penelitian ini memiliki waktu pelaksanaan yang terbatas bersifat cross section sehingga hanya dapat mendeksripsikan pada kondisi tertentu. Pada penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk penelitian secara longitudinal

REFERENSI

- [1] Fattah. (2017). Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri. Yogyakarta: Elmatara (Anggota IKAPI).
- [2] Kusuma, (2017). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Jaminan Sosial Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Di Swalayan Mitra Sukoharjo..
- [3] Kaswan. (2018). Membangun Perilaku Organisasi Positif. Bandung: Pustaka Setia Bandung.
- [4] Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- [5] Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish
- [6] Tewel, B., Adolfini, P., dan Tawas, N. (2017). Perilaku Organisasi. Bandung: Cv. Patra Media Grafindo.
- [7] Suzanna, A. (2017). Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan di pt taspen cabang cirebon. Jurnal Logika. 19(1). 42-50.
- [8] Masram & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Sidoarjo: Zifatama.
- [9] Priansa, J. D. (2017). Consumer Behavior. Bandung: Alfabeta
- [10] Sugiyono. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

