

JURNAL ILMIAH

Bisnis dan Ekonomi Asia

Terakreditasi Sinta 3 SK No: 105/E/KPT/2022
<https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jibeka>

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TOWARD ORGANIZATION EFFECTIVENESS: AN EMPLOYEE PERSPECTIVE

Hendra Setiawan^{1*}, Liliek Nur Sulistyowati², Siska Diana Sari³
^{1,2,3}Universitas PGRI Madiun, Indonesia

Article's Information

DOI:

10.32812/jibeka.v16i2.1076

ISSN:

0126-1258

ISSN-E:

2620-875X

KORESPONDENSI:

hendrasetiawan@unipma.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of organizational citizenship behavior (OCB) on organizational effectiveness based on the employee's perspective. The study took a sample of 30 (thirty) employees of BPJS Employment in Madiun City. Determination of the number of samples based on the Central Limit Theorem approach. The analytical technique used to answer the research objectives is a simple linear regression analysis model. The conclusion obtained from the research is that organizational citizenship behavior (OCB) has a positive and significant effect on organizational effectiveness. OCB has an effect on organizational effectiveness by 78.9%.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior (OCB); organization effectiveness; employee perspective*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh organisasional perilaku kewarganegaraan (OCB) terhadap efektifitas organisasi berdasarkan pada perpektif karyawan. Penelitian mengambil sampel 30 (tiga puluh) karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun. Penetapan jumlah sampel berdasarkan pendekatan Central Limit Theorem. Teknik analisis yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian adalah model analisis regresi linier sederhana. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki efek positif dan signifikan pada efektifitas organisasi. OCB berpengaruh terhadap efektifitas organisasi sebesar 78.9%

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior (OCB); Efektifitas Organisasi, Perspektif Karyawan*



Copyright © 2022 author(s)

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

Pendahuluan

Pelaksanaan kurikulum berbasis MBKM merupakan jembatan yang baik antara dunia industri/ dunia kerja dengan perguruan tinggi. Melalui implementasi kurikulum berbasis MBKM salah satunya dengan kegiatan magang kerja, mahasiswa bisa mendapatkan pengalaman praktek kerja yang lebih komprehensif. Disini kepekaan, leadership, tanggung jawab, dan integritas mahasiswa akan dilatih. Melalui kepekaan tersebut mahasiswa akan diperlihatkan permasalahan-permasalahan yang sebenarnya ada dalam organisasi. Salah satu permasalahan yang berhasil ditangkap selama implementasi kurikulum MBKM melalui kegiatan praktek kerja adalah terkait isu organizational citizenship behavior dan efektivitas kerja.

Banyak pakar organisasi mengatakan bahwa sebuah organisasi tidak akan pernah bisa terlepas dari perubahan organisasi (Tambe & Meera, 2014). Organisasi yang tidak bisa mengikuti perubahan dan tidak bisa beradaptasi dengan lingkungannya mengalami kematian (Suparyanto, 2017). Perubahan-perubahan yang mengganggu kestabilan organisasi biasanya didominasi oleh factor-faktor eksternal seperti: kompetitor, regulasi, teknologi, budaya, tuntutan serikat pekerja, dan lain sebagainya.

Pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia pada semester pertama tahun 2020 ternyata juga memberikan efek yang signifikan terhadap pola dan tata cara kerja baru bagi masyarakat. Pemberlakuan protokol kesehatan yang ketat seperti *social distancing* dan mengurangi kerumunan menjadikan masyarakat harus terbiasa beralih ke kebiasaan kerja yang baru. Disini penekanan penggunaan teknologi menjadi semakin ditekankan oleh organisasi. Kondisi yang cukup darurat membuat transisi kerja dari cara konvensional menuju remote working mutlak diperlukan.

Perubahan-perubahan cara kerja tersebut tentu saja akan berimplikasi terhadap efektivitas organisasi. Terkait dengan perubahan cara kerja, organisasi membutuhkan waktu selama masa transisi (Sharma & Sangeeta, 2014). Waktu yang dibutuhkan bisa cepat ataupun lama. Hal tersebut bergantung dari individu-individu di dalamnya.

Efektivitas organisasi merupakan sebuah pengukuran tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi (Mihaiu et al., 2010). Disini bisa dikatakan bahwa semakin tinggi capaian tujuan organisasi, maka semakin efektif organisasi tersebut dijalankan. Begitu pula sebaliknya. (Olowookere & Adejuwon, 2015) menjelaskan bahwa Ketika sebuah organisasi bisa merealisasikan tujuan-tujuannya, maka organisasi tersebut memiliki efektivitas organisasi yang baik.

Penelitian ini ingin melihat efektivitas organisasi layanan pemerintah dan BUMN BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini dilandasi fenomena adanya perubahan cara kerja baru yang harus diaplikasikan oleh organisasi selama masa pandemic agar tetap bisa memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Efektivitas organisasi yang tinggi bisa dicapai apabila orang yang ada dalam organisasi mampu bekerja dengan baik dan bisa mengikuti aturan regulasi perusahaan. Salah satu hal yang bisa memengaruhinya adalah organizational citizenship behavior (OCB) (Lee et al., 2013).

Organization citizenship behavior bisa diartikan sebagai sebuah perilaku yang disukai yang bukan merupakan bagian dari kewajiban formal karyawan, tetapi dapat mendukung organisasi agar tetap berjalan efektif dan efisien (Sharma & Sangeeta, 2014). Berdasarkan pengertian tersebut bisa diketahui bahwa perilaku OCB merupakan sebuah kesediaan karyawan melakukan hal yang lebih tanpa harus diminta oleh organisasi (Gunawan et al., 2013). Meskipun tanpa diminta, perilaku tersebut tetap memberikan implikasi positif bagi jalannya organisasi.

Konsep lain yang berkenaan dengan organization citizenship behavior adalah extra role performance. Menurut (Zeinabadia, 2010) extra role performance merupakan perilaku karyawan yang bukan kebutuhan kerja formal namun perilaku ini bisa memuluskan organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Melihat perilaku organization citizenship behavior dilakukan dengan menggunakan lima pendekatan, yaitu: 1) Altruism, 2) Courtesy, 3) Sportmanship, 4) Conscientiousness, dan 5) Civic virtue. Lima pendekatan tersebut merupakan sebuah pengembangan yang dilakukan oleh (Olowookere & Adejuwon, 2015). Sebelumnya untuk mengukur organization citizenship behavior hanya dilakukan melalui dua pendekatan saja yakni altruisme dan general compliance.

Perubahan situasi ditengah pandemic seperti sekarang ini menuntut organisasi bekerja lebih keras dari biasanya. Mereka harus bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang berlangsung cepat. Karyawan di dalam organisasi harus mampu beradaptasi dan bisa mengikuti alur perubahan yang ditentukan oleh organisasi. Disini peran penting perilaku organization citizenship behavior mutlak diperlukan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terhadap tiga objek penelitian menunjukkan bahwa karyawan di tiga objek penelitian tersebut menampakkan perilaku OCB. Hal ini dilihat dari aspek conscientiousness dan sportmanship. Dua aspek tersebut Nampak dari kesediaan karyawan untuk berbuat lebih dalam melayani customer atau

masyarakat melalui dua jenis pelayanan, yakni konvensional dan online. Hal tersebut menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan kepatuhan yang baik kepada organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suparyanto, 2017) menemukan hasil bahwa perilaku *organization citizenship behavior* memiliki implikasi positif terhadap efektivitas organisasi. Artinya semakin baik OCB yang dimiliki oleh karyawan akan memiliki dampak positif terhadap efektivitas organisasi.

Berdasarkan penjelasan dan pemaparan fenomena tersebut, disini peneliti ingin melakukan penelitian berjudul "Organizational Citizenship Behavior toward Organization Effectiveness: An Employee Perspective".

Metode

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer sebagai sumber. Data yang diambil secara langsung dari obyek penelitian disebut data primer. penelitian kausalitas yang digunakan pada jenis penelitian ini, dimana tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui, menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap efektivitas organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dikarenakan beberapa pertimbangan sebagai berikut:

- A. Peneliti ingin menguji hubungan kausalitas dalam hal ini *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap efektivitas organisasi
- B. Peneliti menggunakan survei dalam mengumpulkan data penelitian, yang berusaha menggambarkan secara kuantitatif kecenderungan sikap atau pendapat dari populasi yang ada dengan memeriksa beberapa sampel dari populasi tersebut.
- C. Data penelitian ini membutuhkan instrumen penelitian dalam hal ini kuesioner penelitian dan menganalisis jenis data numerik. Serta menginterpretasikan hal-hal yang berhubungan langsung dengan kecenderungan sikap dalam penelitian.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini populasi ditetapkan seluruh karyawan pada BPJS Madiun. Populasi target meliputi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun yang telah bekerja minimal 2 tahun pada BPJS Kota Madiun.

Metode Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode purposive sampling. Penggunaan purposive didasarkan pada pertimbangan sampel yang diambil dalam penelitian harus memenuhi kriteria tertentu dalam hal ini bekerja pada BPJS ketenagakerjaan dengan minimal masa kerja adalah 2 tahun. Pemilihan kriteria didasarkan

pada pertimbangan responden sudah memahami seluk beluk perusahaan dalam hal ini terkait dengan program BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu juga sudah mengetahui praktek organizational citizenship behavior (OCB) dalam organisasi dan juga dapat memberikan penilaian mengenai efektifitas organisasi.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 (tiga puluh) responden. Penetapan sampel sebesar 30 responden mengacu pada teorema limit central, dimana unit analisis dapat dianalisis lebih lanjut jika minimal jumlah sampelnya adalah tiga puluh responden.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linear sederhana merupakan analisis statistik yang bertujuan melihat pengaruh satu variabel bebas (independen) terhadap variabel tak bebas (dependen). Adapun tahapan dalam analisis regresi adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier variabel dependen dan variabel independen keduanya berdistribusi normal atau tidak. Pada pembahasan uji normalitas akan digunakan uji One Sample Kolmogorof-Smirnov (uji K-S) dengan menggunakan program bantuan SPSS. Data penelitian dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansinya lebih besar dari 0,05 atau 5% (Ghozali, 2011). Jika data tidak berdistribusi normal, maka transformasi data penelitian dapat dilakukan.

Pengujian Hipotesis Model Regresi

Uji Individu (Uji t)

Uji t pada data untuk menguji regresi secara individu apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Langkah-langkah untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

Membuat formulasi hipotesis

A. Pengaruh OCB terhadap efektifitas organisasi

H0: $\beta_1 \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif OCB terhadap efektifitas organisasi.

H1: $\beta_1 > 0$, artinya terdapat pengaruh positif OCB terhadap efektifitas organisasi

B. Menentukan taraf signifikansi yaitu 5% (0,05).

C. Membandingkan probabilitas tingkat kesalahan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% (0,05). Jika nilai signifikansi pengujian lebih kecil atau sama dengan 5% (0,05), maka H1 diterima dan H0 ditolak. Sebaliknya, jika nilai signifikansi pengujian lebih besar dari 5%, maka H0 diterima

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F bertujuan untuk melihat signifikansi variabel bebas secara simultan atau simultan terhadap variabel terikat. Hipotesis nol ($H_0: \beta_i = 0$) yang diuji adalah tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan hipotesis satu ($H_1: \beta_i \neq 0$) Ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen Kriteria untuk menolak atau menerima hipotesis ialah (N.Gujarati, Hardani, & A.Mulyadi, 2012).

- A. Jika P-value $> \alpha$ (0.05) atau F-hitung $< F$ -tabel, maka H_0 diterima
- B. Jika P-value $< \alpha$ (0.05) atau F-hitung $> F$ -tabel, maka H_1 diterima

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu. Jika nilai R^2 kecil, maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas atau lemah. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas dapat menjelaskan dengan baik variabel terikat (Arikunto, 2012).

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tahapan pertama dalam penelitian adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji validitas yang digunakan adalah uji validitas konstruk. Uji validitas dilakukan untuk setiap item atau indikator dalam angket, dengan cara mengkorelasikan skor indikator setiap item pernyataan dengan skor total semua item dalam variabel yang diukur. Hasil korelasi masing-masing indikator dengan skor total semua item untuk variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat dilihat pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan seluruh indikator variabel OCB dari 4 faktor variabel OCB memenuhi syarat validitas konstruk karena nilai taraf signifikansi yang dihasilkan lebih rendah dari nilai α sebesar 5% (0.05).

Tabel 1 Uji Validitas Konstruk Variabel OCB

No Item	Koefisien Korelasi (r)	Signif Level	Kesimpulan	No Item	Koefisien Korelasi (r)	Signif Level	Kesimpulan
1	0.630	0.000	Valid	19	0.761	0.000	Valid
2	0.619	0.000	Valid	20	0.871	0.000	Valid
3	0.648	0.000	Valid	21	0.804	0.000	Valid
4	0.699	0.000	Valid	22	0.814	0.000	Valid
5	0.867	0.000	Valid	23	0.880	0.000	Valid
6	0.871	0.000	Valid	24	0.759	0.000	Valid

7	0.859	0.000	Valid	25	0.853	0.000	Valid
8	0.878	0.000	Valid	26	0.805	0.000	Valid
9	0.739	0.000	Valid	27	0.759	0.000	Valid
10	0.779	0.000	Valid	28	0.794	0.000	Valid
11	0.756	0.000	Valid	29	0.879	0.000	Valid
12	0.794	0.000	Valid	30	0.722	0.000	Valid
13	0.767	0.000	Valid	31	0.850	0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah (2021)

Tabel 2 Hasil Korelasi Untuk Variabel Efektifitas Organisasi.

No Item	Koefisien Korelasi (r)	Signif Level	Kesimpulan	No Item	Koefisien Korelasi (r)	Signif Level	Kesimpulan
1	0.849	0.000	Valid	7	0.866	0.000	Valid
2	0.852	0.000	Valid	8	0.713	0.000	Valid
3	0.883	0.000	Valid	9	0.898	0.000	Valid
4	0.656	0.000	Valid	10	0.797	0.000	Valid
5	0.853	0.000	Valid	11	0.682	0.000	Valid
6	0.837	0.000	Valid	12	0.878	0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan seluruh indikator variabel efektifitas organisasi yang berjumlah 12 item pertanyaan dari 6 indikator variabel efektifitas organisasi memenuhi syarat validitas konstruk karena nilai taraf signifikansi yang dihasilkan lebih rendah dari nilai α sebesar 5% (0.05).

Langkah selanjutnya dalam penelitian adalah melakukan uji reliabilitas instrumen penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi skor yang dicapai oleh orang yang sama ketika diuji ulang dengan tes yang sama pada kesempatan yang berbeda atau dalam kondisi tes yang berbeda. Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan koefisien Alpha Cronbach. Suatu alat ukur dikatakan reliabel dan dapat dipelajari pada tahap selanjutnya jika nilai Croanbach Alpha > 0,7 (Sharma & Sangeeta, 2014). Jika instrumen alat ukur memiliki nilai Croanbach Alpha < 0.7 maka alat ukur tersebut tidak reliabel. Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas instrument.

Tabel 3 Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Kesimpulan
OCB	0.876	Reliabel
Efektifitas Organisasi	0.810	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 3 nilai koefisien Alpha Cronbach kedua variabel penelitian yaitu OCB dan efektifitas organisasi lebih besar dari 0.7 sehingga dapat diambil kesimpulan kedua variabel penelitian memenuhi syarat reliabilitas instrumen.

Analisis Regresi

Uji Normalitas

Untuk menjawab tujuan penelitian yaitu menguji pengaruh variabel OCB terhadap variabel efektifitas organisasi dipergunakan alat analisis statistik regresi linear sederhana. Sebelum melakukan pengujian hubungan antara variabel independen yaitu OCB dengan variabel dependen yaitu efektifitas organisasi dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data menggunakan uji Kolmogorov- Smirnov terhadap kedua variabel penelitian yaitu OCB dan efektifitas organisasi. Variabel independen dan variabel dependen dinyatakan dinyatakan memenuhi syarat berdistribusi normal jika signifikansinya lebih besar dari 0,05 atau 5% (Ghozali, 2011). Hasil pengujian Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Uji Normalitas

Variabel	Koefisien Kolmogorov-Smirnov (K-S test)	Signif-Level	Kesimpulan
OCB	1.029	0.240	Reliabel
Efektifitas Organisasi	0.894	0.401	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan seluruh variabel penelitian meliputi OCB dan efektifitas organisasi memenuhi syarat uji normalitas data. Hal ini dapat dilihat dari hasil signifikansi pengujian lebih besar dari 5% (0,05). Kesimpulan yang diperoleh seluruh variabel penelitian yaitu OCB dan efektifitas organisasi memenuhi syarat uji normalitas.

Pengujian Hipotesis Model Regresi

Uji Individu (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variabel independen yaitu OCB secara individual terhadap variabel dependen yaitu efektivitas organisasi. Hasil pengujian pengaruh variabel independen (OCB) secara individual terhadap variabel dependen (efektivitas organisasi) dengan menggunakan software SPSS dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Pengujian Model Regresi Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t-hitung	Signifikansi	Keputusan Pengujian Hipotesis	Keterangan
Konstanta	5,623	0,000	Ho ditolak	Signifikan
OCB	4,593	0,000	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2021)

Hasil uji t seperti terlihat pada Tabel 5 menunjukkan koefisien variabel bebas baik konstanta regresi (β_0) maupun koefisien regresi variabel independen (OCB) atau β_x berpengaruh signifikan secara individu terhadap efektifitas organisasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi pengujian untuk variabel independen (OCB) lebih kecil dari 5% (0.05). Sehingga dapat diambil kesimpulan variabel OCB berpengaruh positif dan signifikan secara individu terhadap efektifitas organisasi.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji variabel yaitu OCB secara simultan terhadap efektivitas organisasi. Hasil pengujian model regresi simultan dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Pengujian Model Regresi Secara Simultan (Uji F)

F test	Signifikansi	Keputusan Pengujian Hipotesis	Kesimpulan
24,836	0,000	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan besarnya F_{hitung} sebesar 24,836 dengan taraf signifikansi 0,000. Hasil di atas menunjukkan nilai signifikansi pengujian lebih kecil dari 5% (0,05) sehingga menghasilkan keputusan pengujian hipotesis yaitu H_0 ditolak. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa bahwa OCB berpengaruh signifikan secara simultan terhadap efektifitas organisasi.

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan indikator yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu OCB terhadap efektivitas organisasi. hasil pengolahan data berdasarkan nilai koefisien software SPSS nilai koefisien determinasi sebesar 78.9%. Hal ini berarti model regresi di atas menunjukkan besarnya pengaruh OCB terhadap efektifitas organisasi sebesar 78.9%. Hasil tersebut disimpulkan bahwa OCB merupakan variabel prediktor yang baik dalam mempengaruhi efektifitas organisasi

Pembahasan

Model Regresi antara variabel OCB dengan efektifitas organisasi menunjukkan sebagai model regresi yang baik. OCB merupakan variabel prediktor yang baik dalam mempengaruhi efektifitas organisasi. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas organisasi. Hal ini terlihat dari pengujian model regresi individu (uji t) dimana nilai t hitung sebesar 4,593 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari nilai 0,05 (5%). OCB mempengaruhi efektifitas organisasi sebesar 78,9%. Hasil ini dapat dilihat dari koefisien determinasi model regresi (R^2) sebesar 78.9%.

Temuan penelitian ini relevan dengan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya yang dikemukakan oleh Organ dalam Podsakoff (2000) yang menyatakan bahwa perilaku individu yang bersifat diskresioner (OCB) tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat akan mendorong fungsi organisasi menjadi lebih efektif. Penelitian lain yang relevan juga disampaikan oleh Smith *et al* (1983) yang menyatakan perilaku individu dalam organisasi (OCB) mampu meningkatkan produktifitas dan efisiensi dalam organisasi. Perilaku OCB yang dimaksud adalah perilaku individu dalam membantu rekan kerja untuk meningkatkan kemajuan organisasi.

Roethlisberger dan Dickson menyatakan bahwa, OCB merupakan kolaborasi dan berada dalam sistem informal. Mereka juga menyatakan bahwa produktivitas bukan hanya karena pencahayaan yang baik di tempat kerja, tetapi justru karena hubungan yang baik dan informal di tempat kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- A. *Organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi.*
- B. Penilaian atas OCB dan efektifitas organisasi dalam penelitian ini berdasarkan pada perspektif karyawan.

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain: adalah hanya memasukkan variabel OCB sebagai variabel prediktor efektifitas organisasi. Selain itu keterbatasan penelitian lainnya adalah penilaian OCB dan efektifitas organisasi hanya didasarkan pada perspektif karyawan., Untuk perbaikan penelitian selanjutnya maka peneliti memberikan saran diantaranya dalam penelitian lebih lanjut perlu memasukkan beberapa variabel tambahan diantaranya kepemimpinan atau praktek MSDM lainnya, sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih komprehensif. Saran lainnya dari peneliti adalah agar penilaian OCB dan efektifitas karyawan tidak hanya berasal dari perspektif karyawan saja namun juga dilakukan dari perspektif organisasi secara keseluruhan.

Referensi

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.
- Gunawan, J. ., Solang, P. ., & Kartika, E. . (2013). Organizational Citizenship Behavior Yang Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Konsumen Di Hotel Sheraton Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 1(2), 120–133. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/961>
- Lee, U. ., Kim, H. K., & Kim, Y. . (2013). Determinants of Organizational Citizenship Behavior and Its Outcomes. *Global Business and Management Research. An International Journal*, 5(1), 54–65.
- Mihaiu, D. M., Opreana, A., & Cristescu, M. P. (2010). Efficiency, effectiveness and performance of the public sector. *Romanian Journal of Economic Forecasting*, 13(4), 132–147.
- Olowookere, E. I., & Adejuwon, G. A. (2015). Development and Validation of Organizational Citizenship Behaviours Scale (OCBS) for the Nigerian Context. *Psychology*, 06(05),

533–539. <https://doi.org/10.4236/psych.2015.65051>

- Sharma, V., & Sangeeta, J. (2014). A Scale for Measuring Organizational Citizenship Behavior in Manufacturing Sector. *Pacific Business Review International*, 6(8), 57–62.
- Suparyanto, T. (2017). *Analisis Efektivitas Organisasi Dari Perpektif*. 1(1), 39–53.
- Tambe, S., & Meera, S. (2014). A Study of organizational citizenship behaviour (OCB) and Its dimensions : A literature Review. *International Research Journal of Business and Management*, 1(January), 67–73.
- Zeinabadia, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5, 998–1003. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.225>