

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DIMENSI
OCB (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BINA MEDIA PERINTIS MEDAN**

**Sarimonang Sihombing
Darna Sitanggang**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Media Perintis Medan. Populasi penelitian sebanyak 62 orang yang terdiri dari bagian penerbitan, percetakan dan bagian pemasaran. Metode penarikan sampel dengan menggunakan sensus, dimana semua populasi menjadi sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesa secara parsial adalah bahwa karakteristik pekerjaan dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Media Perintis Medan. Hal ini dapat dilihat dari out-put SPSS, dimana nilai signifikansi karakteristik pekerjaan dan OCB adalah $0,000 < 0,05$ (α). Hasil pengujian hipotesa secara simultan menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Media Perintis Medan. Hal ini dapat dilihat dari out-put SPSS, dimana nilai signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$ (α). Nilai R square = 0,536, artinya bahwa karakteristik pekerjaan dan OCB mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 54% dan sisanya 46% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, OCB dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Organisasi akan berhasil apabila didukung oleh karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya. Dengan kata lain, apabila karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan deskripsi kerjanya maka dia akan memiliki kinerja yang baik yang pada akhirnya akan mendukung terhadap pencapaian tujuan organisasi dimana mereka bekerja.

Keberhasilan sebuah organisasi, tidak terlepas dari kemampuan manajemen untuk menyikapi perubahan-perubahan yang terjadi, baik perubahan dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Perubahan lingkungan, terutama lingkungan eksternal tidak dapat dikendalikan organisasi. Sementara setiap perubahan lingkungan akan

punya dampak terhadap organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu, organisasi harus melakukan perubahan sebagai upaya untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan lingkungan. Perubahan, harus disikapi oleh perusahaan kalau ingin bertahan dalam lingkungan yang kompetitif.

Salah satu perubahan yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen adalah menyangkut karakteristik pekerjaan. Pekerjaan harus dirancang sedemikian rupa agar sesuai dengan harapan karyawan. Seorang karyawan yang merasa rancangan pekerjaannya sesuai cenderung bersikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya. Suatu pekerjaan dapat memotivasi atau tidak, tergantung dari bagaimana pekerjaan dirancang, apakah pekerjaan itu dapat menyediakan lebih banyak atau lebih sedikit kesempatan bagi tenaga kerja untuk memuaskan kebutuhan mereka yang berhubungan dengan pekerjaan. Suatu pekerjaan yang memberikan ruang gerak yang lebih luas akan membuat seseorang menjadi kreatif. Oleh sebab itu manajer dan pekerja bersama-sama menemukan bahwa karakteristik pekerjaan memerlukan perspektif yang lebih luas dari pada yang telah dilakukan di masa lalu.

Menurut Schermerhorn (2002) bahwa; karakteristik pekerjaan merupakan atribut-atribut organisasi yang memiliki sifat penting khusus. Suatu pekerjaan yang memiliki karakteristik yang menarik bagi karyawan dan menyenangkan untuk dikerjakan dapat menimbulkan motivasi bagi karyawan tersebut. Suatu pekerjaan juga dapat didesain sedemikian rupa supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja.

Organisasi yang sukses, selain didukung rancangan pekerjaan yang sesuai juga membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Perilaku prososial atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan dalam organisasi disebut OCB.

Menurut Robins dalam Judge (2006) fakta menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dibanding organisasi yang lain. OCB merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam kerja. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya mengerjakan tugas

pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif.

Penelitian yang dilakukan Mangasi Erick Parulian Simanullang (2010) dengan judul : “Pengaruh Dimensi-Dimensi Organizational CitizenshipBehavior pada Kinerja Akademis Mahasiswa (Studi pada S-1 Mahasiswa Reguler Angkatan 2006 UNS) menyimpulkan bahwa dimensi – dimensi OCB berpengaruh positif terhadap kinerja akademis mahasiswa.

Penelitian yang dilakukan oleh Indi Djastuti (2011) dengan judul: “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi” menyimpulkan: Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian Linda Kartini Ticoalu (2013) dengan judul Organizational CitizenshipBehavior (OCB) dan Komitmen Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan, menyimpulkan bahwa Organizational CitizenshipBehavior (OCB) dan Komitmen Organisasi, berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Utama Manado.

Aneel Kumar, Qaisar Abbas, Ikhtiar Ali Ghumro, Ashi Zeeshan dalam penelitian yang berjudul “Job Characteristics As Predictors Of Job Satisfaction And Motivation” menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Komersial di Pakistan.

PT Bina Media Perintis Medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang penerbitan (publishing) , percetakan (printing) dan Pemasaran (marketing). Percetakan adalah sebuah proses industri untuk memproduksi massal tulisan dan gambar, terutama dengan tinta di atas kertas menggunakan sebuah mesin cetak. Sedangkan penerbitan adalah industri yang berkonsentrasi memproduksi dan memperbanyak sebuah literatur dan informasi atau sebuah aktivitas yang membuat informasi tersebut.

Selama tahun 2016, PT Bina Media Perintis telah menyelesaikan 113 judul buku. Sebagian besar diantaranya adalah buku sekolah, utamanya SD, SMP dan SMA. Hanya sebagian kecil buku-buku umum. Perkembangan dunia cetak saat ini begitu pesatnya seiring dengan perkembangan teknologi serta sistem operasionalnya dalam memenuhi kepuasan pelanggan, baik dari segi waktu maupun keindahan dari nilai produk itu sendiri. Untuk itu dibutuhkan tenaga kerja yang bersedia melakukan pekerjaan di luar tanggungjawab yang digariskan dalam

organisasi. Dari pihak perusahaan, diharapkan kesediaan untuk merancang pekerjaan agar sesuai dengan harapan karyawan.

Berdasarkan penelitian pendahuluan pada PT. Bina Media Perintis Medan, karyawan bekerja masih sebatas deskripsi tugas yang ditetapkan perusahaan, belum kelihatan keinginan untuk berbuat optimal sesuai kemampuannya. Perusahaan yang sukses harus memiliki karyawan yang bersedia bekerja di luar tugas yang dibebankan perusahaan. Dengan kata lain, harus mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Dengan rasa kepemilikan tersebut, karyawan akan berupaya seoptimal mungkin untuk kemajuan perusahaan, karena hal itu akan berdampak terhadap kemajuan karyawan secara individu.

Bagi karyawan lama, terutama yang bekerja di toko dan di bagian percetakan, mereka merasa bahwa rancangan pekerjaan belum sesuai dengan harapan mereka, terutama dalam hal variasi tugas. Pekerjaan yang dilakukan para karyawan monoton sehingga menimbulkan kejenuhan. Kerja sama diantara mereka masih kurang, dimana kalau salah seorang karyawan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, karyawan lain kurang peduli karena hanya fokus terhadap tugas masing-masing.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Dimensi OCB(organizational citizenship behavior) terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bina Media Perintis Medan.

TELAAH TEORI

1. Pengertian dan Model Karakteristik Pekerjaan

Suatu pekerjaan dapat memotivasi atau tidak, tergantung dari bagaimana pekerjaan dirancang, apakah pekerjaan itu dapat menyediakan lebih banyak atau lebih sedikit kesempatan bagi tenaga kerja untuk memuaskan kebutuhan mereka yang berhubungan dengan pekerjaan. Suatu pekerjaan yang memberikan ruang gerak yang lebih luas dapat memuaskan kebutuhan seseorang untuk menjadi kreatif. Oleh sebab itu manajer dan pekerja bersama-sama menemukan bahwa karakteristik pekerjaan memerlukan perspektif yang lebih luas dari pada yang telah dilakukan di masa lalu.

Mangkuprawira (2002) menyatakan bahwa; karakteristik pekerjaan merupakan identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Menurut Schermerhorn (2002) bahwa; karakteristik pekerjaan merupakan atribut-atribut organisasi yang memiliki sifat penting khusus.

Suatu pekerjaan yang memiliki karakteristik yang menarik bagi karyawan dan menyenangkan untuk dikerjakan dapat menimbulkan motivasi bagi karyawan tersebut. Suatu pekerjaan juga dapat didesain sedemikian rupa supaya dapat member motivasi, menghasilkan kepuasan kerja dan prosuktif bagi karyawan yang mengerjakannya (Sigit, 2003).

Model karakteristik pekerjaan, terdiri dari lima dimensi pekerjaan inti, antara lain:

- a. Variasi ketrampilan (skill variety)
- b. Identitas tugas (task identity)
- c. Signifikansi tugas (task significance)
- d. Otonomi (autonomy)
- e. Umpan balik (feedback), (Robbins 2006)

Turner dan Lawrence dalam Robbins (2009) menyatakan bahwa; kekompleksitasan pekerjaan dari enam karakteristik tugas yaitu (1) variasi, (2) otonomi, (3) tanggungjawab, (4) pengetahuan dan ketrampilan, (5) interaksi sosial yang dibutuhkan dan (6) interaksi sosial pilihan. Keenam karakteristik tugas ini digunakan untuk menilai efek dari jenis-jenis pekerjaan yang berbeda terhadap kepuasan dan absensi karyawan. Para karyawan akan lebih memilih pekerjaan-pekerjaan yang kompleks dan menantang yakni jenis-jenis pekerjaan yang dapat meningkatkan kepuasan dan menyebabkan angka ketidakhadiran menjadi lebih rendah.

Berikut ini akan dijelaskan lima dimensi dari karakteristik pekerjaan:

- Variasi Ketrampilan

Kreitner dan Kinicki (2003) menyatakan bahwa; “variasi ketrampilan sebagai lingkup dimana pekerjaan memerlukan seorang individu yang mampu melakukan berbagai tugas yang mengharuskannya menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang berbeda”. Pekerjaan yang memerlukan banyak interaksi dengan pelanggan adalah contoh pekerjaan yang mempunyai variasi yang tinggi dan tukang cat adalah contoh pekerjaan yang variasi rendah.

Variasi ketrampilan adalah tingkatan dimana pekerjaan tersebut memerlukan aktivitas yang berbeda sehingga pekerja dapat menggunakan sejumlah ketrampilan dan bakat yang berbeda-beda (Robbins, 2009). Kemudian Sigit (2003) menyatakan bahwa, “skill variety (bervariasinya kemahiran) adalah sejauh manakah pekerjaan yang harus dilakukan menurut variasi kemahiran (skill) dan kecakapan (talent) yang berbeda-beda. Luthans (2006) menyatakan bahwa; “variasi ketrampilan mengacu pada tingkat dimana pekerjaan memerlukan karyawan yang memiliki sejumlah kemampuan dan ketrampilan yang berbeda.

Dari berbagai pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa keragaman adalah kadar sejauh mana sebuah pekerjaan menuntut agar para karyawan melaksanakan tugas yang mempunyai cakupan luas dengan memakai berbagai perlengkapan dan prosedur dalam pekerjaan mereka.

- Identitas Tugas

Menurut Gibson (2003) bahwa; identitas tugas adalah sejauh mana karyawan melaksanakan seluruh pekerjaan secara utuh, dan dengan jelas dapat mengidentifikasi hasil usaha mereka”. Robbins (2009) menyatakan bahwa; identitas tugas adalah tingkatan dimana pekerjaan tersebut memerlukan penyelesaian dari seluruh detail pekerjaan yang dapat diidentifikasi. Sigit (2003) menyatakan bahwa; task identity (identitas tugas) adalah sejauh manakah tugas-tugas dalam suatu pekerjaan dapat diidentifikasi (dikenali) dan dapat diselesaikan dalam konteks sebagai bagian tersendiri dalam suatu pekerjaan.

Dari beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa identitas tugas merupakan lingkup sejauh mana pekerjaan mengharuskan seorang pekerja melaksanakan seluruh pekerjaan secara lengkap dan dapat diidentifikasi. Dengan kata lain, tingginya identitas tugas tampak pada saat seseorang mengerjakan suatu proyek sejak awal hingga selesai dan menunjukkan hasil yang nyata.

- Signifikansi Tugas

Menurut Robbins (2009) bahwa; signifikansi tugas atau tingkat pentingnya adalah tingkatan dimana pekerjaan tersebut memiliki dampak yang substansial terhadap kehidupan atau pekerjaan orang lain. Hackman dan Oldham dalam Robbins (2009) menyatakan bahwa contoh dari pekerjaan yang memiliki kepentingan tinggi adalah merawat orang yang sakit di unit perawatan intensif di Rumah Sakit, dan contoh pekerjaan yang memiliki tingkat kepentingan rendah adalah mengepel lantai Rumah Sakit.

Kemudian Sigit (2003) menyatakan bahwa; task significance (arti pentingnya tugas) adalah sejauh manakah tugas itu mempunyai arti penting bagi pekerjaan orang lain atau berdampak bagi kehidupan orang lain. Luthans (2006) menyatakan bahwa; “signifikansi tugas menyangkut pentingnya tugas, baik secara internal maupun secara eksternal”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa signifikansi tugas merupakan tingkat manfaat tugas bagi kehidupan orang lain. Semakin tinggi tingkat manfaat tugas yang kita lakukan bagi orang lain berarti semakin tinggi signifikansi tugas tersebut.

- Otonomi

Gibson (2003) menyatakan bahwa; otonomi adalah sampai sejauh mana karyawan berhak memberikan pendapatnya dalam menjadwalkan pekerjaan mereka, memilih perlengkapan yang akan mereka gunakan, dan memutuskan prosedur yang harus diikuti. Kemudian Robbins (2009) menyatakan bahwa; otonomi adalah tingkatan dimana pekerjaan memerlukan kebebasan yang substansial, independensi dan keleluasaan terhadap individu dalam menyusun jadwal pekerjaan untuk menentukan prosedur yang digunakan dalam melaksanakannya.

Sigit (2003) menyatakan bahwa; *autonomy* (otonomi) adalah “sejauh manakah pekerjaan berisi kebebasan, kemerdekaan dan kebijakan bagi yang mengerjakan untuk membuat jadwal dan prosedur dalam menyelesaikannya”.

Dari beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa otonomi adalah kebebasan bagi pekerja untuk mandiri mengambil keputusan tentang pekerjaan dan tanggungjawab atas pekerjaannya.

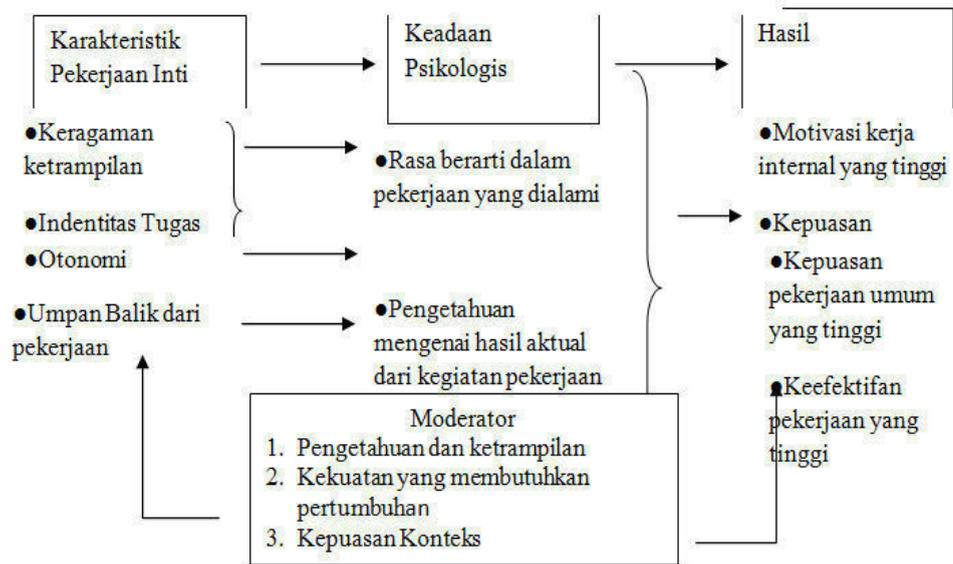
- Umpan Balik

Menurut Sigit (2003) bahwa; *feedback* (umpan balik) adalah sejauh manakah selama karyawan mengerjakan dapat memperoleh informasi secara langsung dan jelas tentang keberhasilan atau efektivitas pekerjaan mereka yang dilakukan itu. Selanjutnya Robbins (2009) menyatakan bahwa; umpan balik sebagai “tingkatan dimana dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan oleh para pekerja tersebut berakibat pada perolehan individu secara langsung dan informasi yang jelas mengenai efektivitas kerjanya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa umpan balik adalah sejauh mana kita menerima informasi baik dari pihak internal maupun eksternal tentang baik atau buruknya pekerjaan yang telah kita lakukan maupun penampilan kita dalam bekerja.

Berikut ini digambarkan skema hubungan antara lima dimensi utama pekerjaan yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham.

Gambar Model Karakteristik Pekerjaan



Sumber: Robbins, Perilaku Organisasi, Edisi Kelima, Jakarta: Erlangga

Dari gambar di atas dapat kita lihat bahwa masing-masing dimensi pekerjaan mempunyai dampak psikologis dan selanjutnya dampak psikologis tersebut mempengaruhi hasil pekerjaan dan kepuasan pribadi. Tiga dimensi pertama yaitu keragaman ketrampilan, identitas tugas dan signifikansi tugas mempengaruhi berartinya pekerjaan. Dimensi otonomi merangsang tanggungjawab dan umpan balik memberikan pengetahuan dasar atas hasil pekerjaan.

2. Pengertian dan Dimensi OCB

Penilaian kinerja terhadap karyawan biasanya didasarkan pada job description yang telah disusun oleh organisasi tersebut. Dengan demikian, baik buruknya kinerja seorang karyawan dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagaimana tercantum dalam job description. Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam job description ini disebut sebagai in-role behavior (Dyne et al. 2004). Sudah seharusnya bila organisasi mengukur kinerja karyawan tidak hanya sebatas tugas-tugas yang terdapat dalam job description saja. Bagaimanapun diperlukan peran ekstra demi terselesaikannya tugas-tugas itu. Kontribusi pekerja “di atas dan

lebih dari” deskripsi kerja formal inilah yang disebut *organizational citizenship behavior* dan orang yang menampilkan perilaku OCB disebut karyawan yang baik (*good citizen*) (Robbins dalam Purba dan Seniati, 2004).

Robbins (2009) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Menurut Organ, OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal (Organ dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood, 2002). Bebas dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi (Podsakoff et al. 2009).

Perbedaan yang mendasar antara perilaku *in-role* dengan perilaku *extra-role* adalah pada reward. Pada *in-role* biasanya dihubungkan dengan reward dan sanksi (hukuman), sedangkan pada *extra-role* biasanya terbebas dari reward, dan perilaku yang dilakukan oleh individu tidak diorganisir dalam reward yang akan mereka terima. Tidak ada insentif tambahan yang diberikan ketika individu berperilaku *extra-role*.

Dibanding dengan perilaku *in-role* yang dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik atau penghargaan moneter, maka perilaku *extra-role* lebih dihubungkan dengan penghargaan intrinsik. Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai “anggota” organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan “sesuatu yang lebih” kepada organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi 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 karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

OCB secara umum melihat seorang pekerja atau karyawan sebagai makhluk sosial (menjadi anggota dari suatu organisasi), bukan sebagai makhluk individu yang mementingkan kepentingannya sendiri (Borman dan Motowildo dalam Novliadi, 2007). Organ (Podsakoff et al., 2009), secara original mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai bentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang merupakan pilihan individual, tidak secara langsung atau secara eksplisit dikenali dari sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behavior merupakan:

- a. Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi.
- b. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja tidak diperintahkan secara formal.
- c. Tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan system reward yang formal.

Dapat disimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behavior adalah kontribusi pekerja “di atas dan lebih dari” job description formal, yang dilakukan secara sukarela, yang secara formal tidak diakui oleh system reward, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi.

Dimensi-dimensi OCB (Organizational Citizenship Behavior)

OCB adalah suatu sikap diluar sikap formal / in role, yang bersifat positif dan dilakukan karyawan secara sukarela / extra role behavior, sikap tersebut berguna bagi perusahaan, untuk dapat terus meningkatkan produktivitas dan keberlangsungan hidup perusahaan. Arti kata citizenship akan membuat karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan cinta terhadap pekerjaan, dan secara sukarela dan tanpa diawasi melakukan pekerjaannya, karyawan akan merasa memiliki perusahaan (sense of belonging)

Menurut Farh, et al (1977) dalam Organ et al, (2006) OCB dapat diidentifikasi menjadi 5 dimensi, antara lain, Identification with company, Altruism toward colleagues, Conscientiousness, Interpersonal Harmony, dan Protecting Company Resources.

Identification with company, merupakan kegiatan karyawan yang aktif dalam aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi. Secara sukarela berpartisipasi, bertanggung jawab dan terlibat dalam mengatasi masalah-masalah organisasi demi kelangsungan organisasi, dengan cara mempertahankan reputasi perusahaan dan aktif dalam mengemukakan gagasannya, serta ikut mengamati lingkungan bisnis dalam ancaman dan peluang.

Altruism toward colleagues, dapat dilihat dari karyawan yang menunjukkan suatu pribadi yang lebih mementingkan kepentingan orang lain, Altruism toward colleagues, misalnya karyawan yang sudah selesai dengan pekerjaannya membantu karyawan lain dalam menghadapi pekerjaan yang sulit, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk, menjadi volunteer untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta, membantu orang lain yang pekerjaannya overload.

Conscientiousness, merupakan suatu perilaku yang bersifat bebas menunjukkan upaya karyawan untuk bekerja di luar batas persyaratan dari perusahaan. Perilaku tersebut melibatkan kreatif dan inovatif secara sukarela untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, demi peningkatan organisasi, misalnya berinisiatif meningkatkan kompetensinya dengan bekerja keras, secara sukarela mengambil tanggung jawab diluar wewenangnya.

Interpersonal Harmony, merupakan perilaku yang bersifat bebas, dilakukan karyawan untuk tidak mengejar kebutuhan sendiri, dan hanya mengejar jabatan dan kekuasaan, yang dapat menyebabkan kemunduran bagi suatu perusahaan.

Protecting Company Resources, merupakan perilaku yang bersifat bebas, dilakukan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dalam penggunaan sumber daya yang ada dan menghindari penggunaan untuk kebutuhan sendiri.

Graham (1991) dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood (2002) memberikan koseptualisasi OCB yang berbasis pada filosofi politik dan teori politik modern. Dengan menggunakan perspektif teoritis ini, Graham mengemukakan tiga bentuk OCB yaitu:

- a. Ketaatan (Obedience) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.
- b. Loyalitas (Loyalty) ality) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi.
- c. Partisipasi (Participation) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi. Partisipasi terdiri dari:
 - Partisipasi sosial yang menggambarkan keterlibatan karyawan dalam urusan-urusan organisasi dan dalam aktivitas sosial organisasi. Misalnya, selalu menaruh perhatian pada isu-isu aktual organisasi atau menghadiri pertemuan-pertemuan tidak resmi.
 - Partisipasi advokasi, yang menggambarkan kemauan karyawan untuk mengembangkan orgaisasi dengan memberika dukungan dan pemikiran inovatif. Misalnya, memberi masukan pada organisasi dan memberi dorongan pada karyawan lain untuk turut memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan organisasi.
 - Partisipasi fungsional, yang menggambarkan kontribusi karyawan yang melebihi standar kerja yang diwajibkan. Misalnya, kesukarelaan untuk melaksanakan tugas ekstra, bekerja lembur untuk menyelesaikan proyek penting, atau mengikuti pelatihan tambahan yang berguna bagi pengembangan organisasi.

Dalam rangka untuk mendapatkan pemahaman lebih mendalam mengenai OBC dalam konteks diluar budaya Amerika Serikat, maka Farh et al. (1977) dalam Liu et al, (2003) mengamati berbagai bentuk citizenship Behavior di China. Ada 3 kesamaan konteks di Chins dengan Amerika, yaitu identification with company (sama dengan civic virtue), altruism, conscientiousness. Sedangkan variabel courtesy dan spotmanship dihilangkan dan digantikan dengan dua buah variabel yang lebih memiliki kedekatan dengan budaya di Asia, yaitu Interpersonal Harmony dan Protecting Company Resourcess.

Budaya timur (China) dianggap memiliki kedekatan kebudayaan dengan kebudayaan Indonesia. Contohnya, budaya yang lebih berorientasi pada keluarga

dari pada sikap individual di Barat. Orang-orang dari budaya yang berbeda akan melihat nilai-nilai atau kepercayaan yang berbeda sesuai dengan sudut pandang mereka, Adler (1989), Hofstede (1980) dalam Liu et al (2003)

OCB dihitung sebagai konsep penting yang dapat memberikan kontribusi terhadap efektifitas fungsi dan daya saing organisasi. Secara konsep ada beberapa alasan yang menyebabkan OCB mempengaruhi efektifitas organisasi, dalam Organ et al, (2006) dikemukakan beberapa manfaat OCB, yaitu:

OCB dapat meningkatkan produktifitas tenaga kerja, menghemat sumber daya perusahaan, OCB dapat bekerja secara efektif, dalam mengkoordinasikan kegiatan antar anggota tim dan grup kerja lainnya, karyawan secara sukarela dan aktif dalam kelompok kerjanya dan mampu berkoordinasi dengan kelompok lainnya, OCB mampu membuat tempat bekerja menjadi lebih menarik sehingga meningkatkan kemampuan perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja suatu organisasi, dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap lingkungan yang berubah, meningkatkan keefektifan organisasi dengan cara menciptakan modal sosial.

3. Pengertian dan Dimensi Kinerja

Menurut Maier (dalam As'ad, 2003), kinerja sebagai kesuksesan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2005), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya. Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Veithzal Rivai (2004) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Malayu SP Hasibuan (2000) yang menyebut kinerja sebagai prestasi kerja mengungkapkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Bernardin dan Russel, (2003) , untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi kinerja, antara lain :

- a. Quantity (kuantitas) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- b. Quality (kualitas) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

- c. Timelines (ketepatan waktu) merupakan dimaa kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- d. Cost effectiveness (efektivitas biaya) merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- e. Interpersonal Impact (hubungan antar perseorangan) merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Menurut Dharma (dalam Iswahyu Hartati, 2005), pengukuran kinerja didasarkan pada:

- Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan
- Kualitas hasil kerja, yaitu meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
- Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

4. Hipotesis

Rumusan hipotesa: karakteristik pekerjaan dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Bina Media Perintis Medan.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan menyebarkan angket kepada karyawan PT. Bina Media Perintis Medan pada bulan November 2017 menyangkut karakteristik pekerjaan, OCB dan kinerja karyawan.

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bina Media Perintis Medan yang beralamat di Jl Setia Budi No 479G Tanjung Sari Medan sebanyak 62 orang. Metode penarikan sampel dengan sensus, dimana populasi seluruhnya menjadi sampel yaitu sebanyak 62 orang yang terdiri dari tiga bagian seperti ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah Sampel

Bagian	Jumlah (orang)
Penerbitan	17
Percetakan	24
Pemasaran	21
Total	62

Sumber: PT Bina Media Perintis Medan

2. Operasionalisasi Variabel

- a. Karakteristik pekerjaan (X1) sebagai variabel bebas pertama, yaitu identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Indikator karakteristik pekerjaan adalah: keragaman kerja, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.
- b. Organization Citizenship Behavior atau OCB (X2) sebagai variabel bebas kedua, yaitu perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Indikator OCB adalah Altruism, Courtesy, Civic Virtue, Sportmanship dan Conscientiousness
- c. Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Indikator kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan pengujian validitas setiap butir menggunakan analisis item, mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total, yang merupakan jumlah setiap skor butir. Dengan menggunakan SPSS versi 23,00, hasil uji validitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Indikator penelitian	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
Karakteristik Pekerjaan:			
Pekerjaan yang dilaksanakan bervariasi	0,826	0,30	Valid
Karyawan memberikan pelayanan yang beragam kepada konsumen	0,724	0,30	Valid
Karyawan bersedia membantu konsumen dalam memilih buku	0,679	0,30	Valid
Karyawan memiliki otoritas untuk mengevaluasi hasil kerjanya	0,871	0,30	Valid
Karyawan terlibat dalam menentukan kebijakan	0,813	0,30	Valid

sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaan Kotak saran berperan sebagai sumber informasi dalam membantu karyawan untuk mengetahui kualitas pekerjaannya	0,687	0,30	Valid
Atasan memberikan penilaian tentang cara karyawan melaksanakan pekerjaan	0,653	0,30	Valid
Rekan kerja memberikan informasi tentang pelaksanaan pekerjaan	0,764	0,30	Valid
OCB (Organizational Citizenship Behavior):			
Karyawan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi	0,675	0,30	Valid
Karyawan secara sukarela berpartisipasi, bertanggungjawab dan terlibat dalam mengatasi masalah-masalah organisasi	0,825	0,30	Valid
Karyawan menunjukkan pribadi yang lebih mementingkan kepentingan organisasi	0,631	0,30	Valid
Karyawan berupaya untuk bekerja di luar batas persyaratan dari perusahaan	0,805	0,30	Valid
Karyawan tidak berperilaku untuk mengejar kebutuhan sendiri	0,866	0,30	Valid
Karyawan mematuhi peraturan perusahaan dalam penggunaan sumber daya yang ada	0,796	0,30	Valid
Kinerja Karyawan:			
Kemampuan melakukan pekerjaan sesuai aturan yang berlaku	0,672	0,30	Valid
Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih berat dari yang sudah biasa dilakukan	0,695	0,30	Valid
Kemampuan melakukan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	0,745	0,30	Valid
Kemampuan menggunakan fasilitas yang tersedia dalam bekerja	0,801	0,30	Valid
Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target (jumlah)	0,799	0,30	Valid
Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,734	0,30	Valid
Kemampua bekerja dengan efisien selama jam kerja	0,603	0,30	Valid
Kemampuan bekerjasama dengan atasan dalam melaksanakan tugas	0,755	0,30	Valid
Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja	0,970	0,30	Valid

dalam melaksanakan tugas Kemampuan bekerjasama dengan bawahan dalam melaksanakan tugas	0,826	0,30	Valid
--	-------	------	-------

Sumber:Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa untuk semua pertanyaan valid, karena nilai r-hitung > 0,30. Dengan demikian, semua pertanyaan baik yang menyangkut karakteristik pekerjaan, Organization Citizenship Behavior dan Kinerja karyawan sudah valid.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Indikator pengukuran	Alpha of item	Alpha kritis	Ket
Karakteristik Pekerjaan:			
Pekerjaan yang dilaksanakan bervariasi	0,961	0,60	Reliabel
Karyawan memberikan pelayanan yang beragam kepada konsumen	0,968	0,60	Reliabel
Karyawan bersedia membantu konsumen dalam memilih buku	0,959	0,60	Reliabel
Karyawan memiliki otoritas untuk mengevaluasi hasil kerjanya	0,960	0,60	Reliabel
Karyawan terlibat dalam menentukan kebijakan sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaan	0,945	0,60	Reliabel
Kotak saran berperan sebagai sumber informasi dalam membantu karyawan untuk mengetahui kualitas pekerjaannya	0,976	0,60	Reliabel
Atasan memberikan penilaian tentang cara karyawan melaksanakan pekerjaan	0,960	0,60	Reliabel
Rekan kerja memberikan informasi tentang pelaksanaan pekerjaan	0,967	0,60	Reliabel
OCB (Organizational Citizenship Behavior):			
Karyawan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi	0,959	0,60	Reliabel
Karyawan secara sukarela berpartisipasi, bertanggungjawab dan terlibat dalam mengatasi masalah-masalah organisasi	0,958	0,60	Reliabel
Karyawan menunjukkan pribadi yang lebih mementingkan kepentingan organisasi	0,959	0,60	Reliabel
Karyawan berupaya untuk bekerja di luar batas persyaratan dari perusahaan	0,973	0,60	Reliabel

Karyawan tidak berperilaku untuk mengejar kebutuhan sendiri	0,961	0,60	Reliabel
Karyawan mematuhi peraturan perusahaan dalam penggunaan sumber daya yang ada	0,960	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan:			
Kemampuan melakukan pekerjaan sesuai aturan yang berlaku	0,960	0,60	Reliabel
Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih berat dari yang sudah biasa dilakukan	0,952	0,60	Reliabel
Kemampuan melakukan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	0,9623	0,60	Reliabel
Kemampuan menggunakan fasilitas yang tersedia dalam bekerja	0,9593	0,60	Reliabel
Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target (jumlah)	0,9587	0,60	Reliabel
Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,9621	0,60	Reliabel
Kemampua bekerja dengan efisien selama jam kerja	0,9603	0,60	Reliabel
Kemampuan bekerjasama dengan atasan dalam melaksanakan tugas	0,9683	0,60	Reliabel
Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas	0,9596	0,60	Reliabel
Kemampuan bekerjasama dengan bawahan dalam melaksanakan tugas	0,9601	0,60	Reliabel

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa untuk semua pertanyaan, seluruh nilai alpha of item > alpha kritis yaitu 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan, baik yang menyangkut karakteristik pekerjaan, Organizational Citizenship Behavior dan kinerja karyawan sudah reliabel.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Serempak (Uji F)

Pengaruh variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu OCB (Organizational Citizenship Behavior) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Serempak

ANOVA ^b					
Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	24,468	2	46,465	18,086	,000 ^a
Residual	116,325	58	2,136		
Total	34,367	61			

- a. Predictors: (Constant), X2,X1
 b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji serempak pada tabel 4, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 18,086 dengan tingkat signifikansi 0,000 pada tingkat keyakinan 95% atau taraf nyata 5%. Karena nilai signifikansi $(0,000) <$ dari taraf nyata $(0,05)$ maka H_0 ditolak. Artinya, hipotesa nol yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dan organizational citizenship behavior secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Dengan kata lain, karakteristik pekerjaan dan organizational citizenship behavior secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang high significant terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Media Perintis Medan.

Makna high significant menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, apabila karakteristik pekerjaan yang terdiri dari keragaman ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik, serta kepuasan kerja dibuat lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Demikian juga halnya dengan OCB (Organizational Citizenship Behavior), apabila perilaku OCB (Organizational Citizenship Behavior) semakin tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong rekan kerja yang menghadapi kesulitan dengan pekerjaannya, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra tanpa mengharapkan imbalan dan patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Dengan menggunakan model regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi yang memprediksi kemampuan variabel karakteristik pekerjaan dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) sebagai variabel independen menjelaskan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 23,0 diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Regresi

Model		Coefficients			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,683	,426		.872	,363
	X1	,374	,079	,423	4,012	.000
	X2	,184	,060	,290	3,098	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Berdasarkan Tabel 5, persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:
 $Y = 20,683 + 0,374X1 + 0,184X2$. Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa koefisien regresi kedua variabel bebas bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam hal ini karakteristik pekerjaan dan OCB (Organizational Citizenship Behavior), berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu OCB kinerja karyawan.

Koefisien regresi karakteristik pekerjaan = 0,374 artinya, apabila karakteristik pekerjaan dibuat menarik dan menyenangkan bagi karyawan, maka akan muncul keinginan dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga kinerjanya akan meningkat pada PT Bina Media Perintis Medan. Koefisien regresi OCB (Organizational Citizenship Behavior) = 0,184 artinya, apabila perilaku OCB karyawan naik, maka kinerja karyawan pada PT Bina Media Perintis Medan akan meningkat. Artinya, jika karyawan bertindak sebagai volunteer untuk tugas-tugas ekstra, bersedia saling membantu satu sama lain dan patuh terhadap aturan-aturan dalam organisasi. Maka kinerja mereka akan mengalami peningkatan. Apabila dibandingkan, koefisien regresi karakteristik pekerjaan lebih besar dari koefisien regresi OCB (Organizational Citizenship Behavior), yang berarti bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibanding OCB (Organizational Citizenship Behavior) karyawan.

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui bagian dari keragaman total variabel tak bebas (kinerja) yang dapat diterangkan oleh keragaman variabel bebas X1 dan X2 (karakteristik pekerjaan dan Organizational Citizenship Behavior). Koefisien determinasi (R^2) hasil regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 ^a	,536	,510	2,52783

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,536 artinya, variasi kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variasi karakteristik pekerjaan dan Organizational Citizenship Behavior sebesar 53,6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 46,4% lagi dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil tersebut diperoleh gambaran bahwa masih banyak variabel diluar model yang layak dipertimbangkan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bina Media Perintis Medan.

2. Uji Parsial

- Karakteristik Pekerjaan

Berdasarkan hasil regresi pada Tabel 5 di atas, koefisien variabel karakteristik pekerjaan bertanda positif. Hal ini menggambarkan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, karakteristik pekerjaan menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan PT Bina Media Perintis Medan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai signifikansi karakteristik pekerjaan sebesar ,000 < taraf nyata (0,05), maka hipotesa nol yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Dengan perkataan lain, karakteristik pekerjaan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Media Perintis Medan.

- OCB (Organizational Citizenship Behavior)

Berdasarkan hasil regresi pada Tabel 5 di atas, koefisien regresi variabel Organizational Citizenship Behavior bertanda positif. Hal ini menggambarkan bahwa Organizational Citizenship Behavior mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, Organizational Citizenship Behavior menjadi salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian bagi PT Bina Media Perintis Medan kalau ingin karyawannya meningkatkan kinerja.

Nilai signifikansi Organizational Citizenship Behavior sebesar ,000 < taraf nyata (0,05), maka hipotesa nol yang menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Dengan perkataan lain, Organizational Citizenship Behavior secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Media Perintis Medan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara serempak, karakteristik pekerjaan dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Media Perintis Medan

2. Secara parsial, karakteristik pekerjaan dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Media Perintis Medan.
3. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang diberikan sebagai masukan bagi pimpinan perusahaan:

1. Oleh karena variabel karakteristik pekerjaan memberikan peranan yang paling dominan terhadap kinerja karyawan, maka PT Bina Media Perintis tetap memberikan perhatian terhadap karakteristik pekerjaan supaya senantiasa dapat disesuaikan dengan harapan karyawan.
2. PT Bina Media Perintis perlu melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan perilaku organizational citizenship behavior bagi karyawan, karena variabel tersebut juga sangat berpotensi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Anwar Prabu Mangkunegara, 2006. **Evaluasi Kinerja SDM**, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Rafika Aditama, Bandung
- As'ad, Moh. 2008. **Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri**. Edisi ke empat. Liberty, Yogyakarta
- Bernardin, H. John. & Rusell, J.E.A (1993). **Human Resources Management** (7th ed). New York: Mc Graw Hill. Jurnal Psikologi Islami Vol.1 No.2 Desember 2015.
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). “**Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization**”. Academy of Management Journal, Vol. 7, No 4, 2002 pp 502-522
- Djastuti Indi (2011). **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi**. Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 13, No. 1 April 2011 hlm 1-19
- Dyne, Van. L., Graham, J. W., and R. M. Dienesch, (2004). **Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation**, Academy of Management Journal 37(4), pp. 765-802.
- Fitriastuti, Triana (2013). **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan**. Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 4 No. 2
- Gibson, Ivancevich, 2003. **Organisasi: Proses Struktur Perilaku**. Edisi Lima, Jakarta: Erlangga.

- Kumar, et al 2010: “**Job Characteristics As Predictors Of Job Satisfaction And Motivation**”Asian Journal Of Business and Management Sciences, Vol. 1 No. 4 (206-216)
- Kreitner. R&A.Kinicki. 2003. **Perilaku Orgaisasi**. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred.2006. **Organizational Behavior**, 10th Edition. Alih Bahasa Vivin Andhika, dkk, Penerbit Andi. Yogyakarta
- Malayu, S. P. Hasibuan, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**.Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Malthis, Robert L. & John H. Jackson. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, terjemahan oleh Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie. 2002.Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosolakarya Offset.
- Mangkuprawira, Sjafrri,2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mondy, R, Wayne.2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Alih bahasa Bayu Airlangga. Jilid 2 edisi kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Novliadi. F. (2007). **Organizational Citizenship Behavior Karyawan ditinjau dari Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan – Bawahan dan Persepsi terhadap Dukungan Organisasional**. Laporan Penelitian. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara.
- Organ , Dennis W; Philip M. Podsakoff;And Scott B. Mackenzie. 2006, **Organizational Citizenship BehaviorIts Nature, Antecedents, andConsequences** : Sage PublicationOffset.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., dan Bachrach, D.G. (2000). “**Organizational Citizenship Behavior**”: a Critical Review of Theoretical Empirical Literature and Suggestions for Future Research”. Journal of Management, 26(3): 513-563
- Purba, D.E & Seniaty, A.N.C. (2004). **Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior**. Makara, Sosial Humaniora 8 (3), 105-111.
- Rivai, Veitzhal. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins, S.P. (2006). **Perilaku Organisasi** Edisi Lengkap. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia. Jurnal Administrasi dan Bisnis (JAB) Vol. 28 N0. 1 November 2015.
- Schermerhorn,R.John,Jr.2000. **Manajemen**. Diterjemahkan oleh Parnawa Putranta dkk. Cetakan Ketiga. Yogyakarta, Penerbit: Andi
- Ticoalu, Linda Kartini (2013) **Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan**. Jurnal Riset Ekonomi, manajemen, Bisnis dan Akuntansi vol. 1 No. 4