

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Kinerja yang optimal mencakup perilaku karyawan yang sesuai dengan ekspektasi organisasi. Saat ini, organisasi tidak hanya mengharapkan karyawan untuk menjalankan tugas utama mereka (*in-role*), tetapi juga menunjukkan perilaku tambahan di luar tanggung jawab formal, yang dikenal sebagai *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* merujuk pada tindakan sukarela karyawan yang melampaui standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Perilaku ini mencerminkan kontribusi tambahan karyawan yang membantu mewujudkan tujuan organisasi, sehingga mereka dapat dianggap sebagai anggota yang berperan positif dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Organizational citizenship behavior pertama kali ditunjukkan oleh Dennis W. Organ dan kemudian dikembangkan oleh beberapa tokoh. Organ mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku seseorang yang berpartisipasi dalam memberikan bantuan, meskipun tidak secara langsung diakui oleh sistem imbalan formal, secara keseluruhan mampu meningkatkan efektivitas suatu organisasi.¹ Kemudian pengertian lain dari *organizational citizenship behavior* menurut Robbins dan Judge menyatakan bahwa, organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang

¹ Organ, Dennis W. "The Root of Organizational Citizenship Behavior" In The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior, diedit oleh Philip M. Podsakoff dan Scott Bradley MacKenzie. I ed. Oxford Library of Psychology. (London: Oxford University Press, 2010)

melakukan tugas di luar tugas biasanya, yang akan memberikan kinerja melebihi harapan.²

Menurut Purwanto & Ardi, *organizational citizenship behavior* merupakan kontribusi yang mendalam terhadap hal tersebut melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan mendapatkan penghargaan dari perusahaan berdasarkan tugas-tugas yang telah dilaksanakan.³ Kemudian pengertian lain menurut Podsakoff, *organizational citizenship behavior* adalah perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh karyawan di luar peran yang diwajibkan dan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan suatu organisasi.⁴ Artinya, perilaku *organizational citizenship behavior* dilakukan secara sukarela dan bukan merupakan kewajiban karyawan, namun justru mendukung keberhasilan organisasi.

Organizational citizenship behavior mencakup dimensi fungsi individu dan kelompok yang terlihat dalam pemikiran etika pegawai saat bekerja sama. Kerja sama ini melampaui peningkatan produktivitas yang terkait dengan fungsi organisasi formal seperti kewenangan peran dan teknologi. Selain itu, *organizational citizenship behavior* juga mencakup sikap pro-sosial individu yang bekerja dengan orang lain, seperti rekan kerja, supervisor, atau rekan dari departemen lain, sementara produktivitas atau efisiensi ditentukan oleh struktur formal atau struktur ekonomi organisasi.⁵

² Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge. *Organizational Citizenship Behavior*. (London: Pearson Education, 2017)

³ Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9, 61-69.

⁴ Hermawati, A., & Mas, N. *Quality of Work Life Dan Organizational Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris* (Malang: Badan Penerbitan Universitas Widyagama, 2016). 86

⁵ Muhdar, HM. *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. (Gorontalo: Sultan amai press, 2015).

Perilaku yang dimaksud mencakup berbagai tindakan, seperti membantu rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan, membimbing rekan kerja baru, menunjukkan sikap sopan, memberikan masukan konstruktif untuk kemajuan organisasi, dan lain sebagainya. *Organizational citizenship behavior* lebih menekankan pandangan bahwa individu adalah makhluk sosial daripada makhluk individual yang berorientasi pada kepentingan pribadi. Sebagai makhluk sosial, manusia memiliki tanggung jawab terhadap sesama dan cenderung menyelaraskan perilaku dengan nilai-nilai sosial yang berlaku.

Dari pemaparan pengertian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang dilakukan karyawan secara sukarela yang melebihi tugas dan tanggungjawabnya yang sudah tertulis di *job description*, serta karyawan tidak mengharap imbalan langsung dari organisasi langsung.

2. Aspek-Aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Terdapat aspek *organizational citizenship behavior* yang masing-masing bersifat unik menurut Organ, antara lain:⁶

a. *Altruism* (perilaku menolong)

Perilaku yang terjadi saat membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan di tempat kerja, baik dalam konteks tugas organisasi atau masalah pribadi.

b. *Conscientiousness* (kesadaran)

⁶ Smith, C., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of applied psychology*, 68(4), 653.

Perilaku yang melampaui standar minimal yang diinginkan oleh organisasi tanpa mempertimbangkan atau mengharap imbalan apapun yang diterimanya, seperti kedatangan lebih awal dan pemanfaatan waktu kerja secara optimal.

c. *Sportsmanship* (sportiftas)

Perilaku positif terhadap organisasi mencakup sikap seperti memberikan toleransi, tidak mengeluh, atau mengajukan tuntutan meskipun dalam kondisi organisasi yang kurang ideal. Perilaku semacam ini membantu menciptakan suasana kerja yang lebih positif, di mana lingkungan kerja menjadi lebih sopan dan mendukung kerja sama antar individu.

d. *Courtesy* (kesungguhan hati)

Perilaku menjaga hubungan positif dengan rekan kerja, serta menghindari konflik untuk mencegah masalah antarpribadi.

e. *Civic Virtue* (tanggungjawab)

Perilaku yang menunjukkan keterlibatan aktif dan tanggung jawab dalam menjaga kelangsungan organisasi.

3. Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Adapun faktor utama yang dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* menurut Organ, antara lain:

a. Faktor internal

Yaitu yang berasal dari individu sendiri, meliputi kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, moralitas karyawan, motivasi, dan sebagainya.

b. Faktor eksternal

Yaitu, yang berasal dari di luar individu, termasuk gaya kepemimpinan, tingkat kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dan faktor-faktor lainnya.⁷

4. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Adapun beberapa manfaat dari *organizational citizenship behavior*, antara lain:⁸

a. Meningkatkan produktivitas rekan kerja.

Karyawan yang membantu rekan kerja dapat mempercepat penyelesaian tugas rekan tersebut, sehingga meningkatkan produktivitasnya, sekaligus menyebarkan praktik terbaik ke seluruh unit kerja atau kelompok.

b. Meningkatkan produktivitas manajer

Karyawan dengan menunjukkan perilaku *civic virtue* dapat membantu manajer dalam memperoleh saran atau umpan balik yang bernilai guna meningkatkan efektivitas unit kerja. Selain itu, karyawan dengan perilaku *courtesy* dapat mencegah terjadinya konflik dengan rekan kerja, sehingga membantu manajer dalam menghindari potensi krisis manajemen.

c. Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.

Adanya kolaborasi antar karyawan yang saling membantu, serta perilaku *conscientiousness* dan *sportsmanship*, meningkatkan efisiensi

⁷ Maryani, Moelyati, T. A., & Marlibatubara, M. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, 3(4)

⁸ Agustina, T. dkk. Perilaku Keorganisasian. (*Media Sains Indonesia: Bandung*, 2022). Hal 181-184

manajer dengan memungkinkan delegasi tanggung jawab dan pengurangan biaya pelatihan karyawan baru.

- d. Menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok

Perilaku menolong dan sikap sopan dalam kelompok dapat meningkatkan semangat, moral, dan kerekatan, serta mengurangi konflik, sehingga meningkatkan efisiensi manajemen.

- e. Menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.

Karyawan yang menunjukkan *civic virtue* dengan berpartisipasi aktif dalam pertemuan meningkatkan koordinasi dan efektivitas kelompok. Sementara itu, perilaku *courtesy* dengan saling memberi informasi mencegah masalah yang memakan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.

- f. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.

Perilaku menolong di antara karyawan meningkatkan semangat, keeratan, dan rasa memiliki, yang berdampak positif pada kinerja organisasi dan retensi karyawan berkualitas. Karyawan yang menunjukkan perilaku *sportsmanship* juga menumbuhkan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi.

- g. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi

Karyawan yang membantu rekan yang tidak hadir atau memiliki beban kerja berat meningkatkan stabilitas kinerja unit dengan mengurangi variabilitas. Karyawan yang menunjukkan *conscientiousness* juga mempertahankan kinerja tinggi secara konsisten, semakin memperkecil variabilitas tersebut.

- h. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Karyawan yang memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi secara sukarela memberikan informasi dan saran untuk menghadapi perubahan serta mendukung adaptasi yang cepat. Partisipasi mereka dalam pertemuan membantu menyebarkan informasi penting, sedangkan perilaku yang mencerminkan ketelitian dan tanggung jawab (*conscientiousness*) berkontribusi pada peningkatan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan baik.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Robbins dan Judge, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan di mana karyawan memenuhi standar atau kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja ini dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti kemampuan karyawan untuk memenuhi tenggat waktu, menghasilkan hasil kerja yang berkualitas, serta mematuhi kebijakan dan peraturan perusahaan.⁹

⁹ Robbins Judge. Perilaku Organisasi. (*Salemba Empat: Jakarta Selatan*, 2015)

Menurut Mangkunegara, kinerja berasal dari istilah "*job performance*" atau "*actual performance*" yang berarti prestasi kerja atau hasil sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah aspek yang sangat personal, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kompetensi yang beragam dalam menjalankan tanggungjawabnya. Kinerja dipengaruhi oleh gabungan antara kompetensi, upaya, dan peluang yang didapat individu.¹⁰

Menurut Notoatmodjo, kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kemampuan bawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk mewujudkan kinerja (*help*), insentif baik materi maupun nonmateri (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*).¹¹ Menurut Affandi kinerja mengacu pada sejauh mana seseorang atau sekelompok orang siap dan mampu melaksanakan atau meningkatkan aktivitas sesuai dengan tanggungjawabnya, dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja menurut Rivai & Sagala dalam Sitopu, dkk, secara rinci menggambarkan keseluruhan hasil seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan suatu tugas, seperti standar kerja, sasaran, atau sasaran kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama.¹²

Menurut perspektif Islam, Alimuddin dalam Fahmiyah mendefinisikannya sebagai pelaksanaan setiap aktivitas tidak hanya bertujuan untuk mencapai nilai-nilai material, tetapi juga berfungsi sebagai sarana

¹⁰ Yusuf, M. Kinerja Islami. (*Mataram: Lafadz Jaya*, 2016). 13.

¹¹ *Ibid*, hal 13.

¹² Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.

untuk mendekatkan diri kepada Allah. Pencapaian material semata-mata dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan fisik yang memungkinkan kita untuk beribadah kepada-Nya.¹³ Sedangkan menurut Mursi kinerja dalam perspektif islam sebagai pencapaian yang diperoleh individu atau organisasi dalam dunia kerja atau usaha yang sesuai dengan norma- norma agama dan prinsip-prinsip ekonomi islam.¹⁴

2. Aspek Kinerja

Menurut Robbins, ada enam aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja individu karyawan, yaitu:¹⁵

a. Kualitas

Kualitas pekerjaan diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan tingkat penyelesaian keterampilan dan kemampuannya.

b. Kuantitas

Kuantitas mewakili volume produksi yang dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, dll.

c. Ketepatan waktu

Adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

¹³ Fahmiah. (2017). Penilaian Kinerja Bisnis Berbasis Syariah (Studi Kasus di Hotel Al Badar Makassar) (*Departemen Akuntansi. Universitas Hasanuddin Makassar*)

¹⁴ Aryono, R. (2021). Analisis Laporan Keuangan Dalam Mengukur Kinerja Keuangan Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus Pada CV Wiratech Jaya Plastindo Jakarta Periode Tahun 2018-2020) (*Doctoral dissertation, Universitas YARSI*).

¹⁵ Robbins Judge. Perilaku Organisasi. (*Salemba Empat: Jakarta Selatan, 2015*)

d. Efektivitas

Adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan, dan tujuannya untuk meningkatkan output dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Adalah tingkat karyawan yang dapat menjalankan fungsi pekerjaan dan komitmen kerja di masa depan.

f. Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah tingkat karyawan mempunyai komitmen kerja terhadap perusahaan serta tanggung jawab karyawan dengan kantor

Dengan menyesuaikan karakteristik subjek penelitian, maka digunakanlah aspek kinerja yang relevan. Adapun beberapa aspek kinerja yang sesuai dengan perspektif Islam menurut Alimudin, sebagaimana dikutip oleh Fahmiah, adalah sebagai berikut:¹⁶

a. Material

Merujuk pada keuntungan atau hasil yang didapat secara jujur, mencukupi untuk memenuhi kebutuhan keluarga tanpa menimbulkan kerugian kepada pihak lain, dan diperuntukkan untuk investasi demi kelangsungan usaha.

b. Mental

¹⁶ Fahmiah. (2017). *Penilaian Kinerja Bisnis Berbasis Syariah (Studi Kasus di Hotel Al Badar Makassar)* (Departemen Akuntansi. Universitas Hasanuddin Makassar).

Mengacu pada dedikasi dalam bekerja dengan tekun, merasakan kebahagiaan dari pencapaian, dan membangun hubungan saling percaya di lingkungan kerja.

c. Spiritual

Menunjukkan kedekatan dengan Tuhan Yang Maha Esa. Melihat pekerjaan sebagai ibadah kepada Tuhan, bersyukur atas hasil yang diperoleh, serta mentaati hukum-hukum yang ditetapkan oleh-Nya.

d. Persaudaraan

Upaya yang mencakup pemenuhan kebutuhan masyarakat melalui penciptaan lapangan kerja bagi kelompok kurang mampu, berbagi dengan komunitas sekitar, serta menyediakan produk dan layanan yang halal, terjangkau, dan berkualitas tinggi. Langkah-langkah ini membantu membangun hubungan sosial yang harmonis antara perusahaan dan masyarakat.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:¹⁷

a. Proses penyaluran tanggung jawab

Pelimpahan tugas, kewajiban, wewenang, kekuasaan, dan pengaruh dari atasan kepada pihak yang berada dibawahnya atasan.

b. Hubungan positif yang kuat

Kesalahan pemahaman, perdebatan, konflik, sekecil apa pun pasti akan terjadi di dalam organisasi. Oleh sebab itu, menjaga hubungan positif yang kuat perlu digalakkan dengan terjalinnya komunikasi yang baik pada

¹⁷ Timotius Duha. *Perilaku Organisasi*. (Deepublish: Yogyakarta, 2014). 232-240

semua lini/bagian di dalam organisasi. Komunikasi dua arah antara atasan maupun rekan kerja. Komunikasi yang terjalin dengan baik dapat membantu individu untuk terus memiliki kinerja yang baik.

c. Penguasaan materi kerja

Penguasaan materi kerja pada individu membuat individu bisa mengendalikan diri dari pekerjaannya. Dengan demikian, dapat memberikan hasil yang maksimal.

d. Harapan

Harapan yang dimiliki individu menunjukkan bahwa sebenarnya individu berkeinginan agar tetap memiliki kinerja.

e. Kesempatan untuk bertumbuh kecintaan pada pekerjaan

Individu berkeinginan untuk memiliki kesempatan untuk bertumbuh di dalam organisasi. Tujuannya adalah, sebagai penerak dan pendukung mengenai keberlangsungan keberadaan individu di dalam organisasi.

f. Lingkungan kerja

Pengenalan akan organisasi dan lingkungannya akan menuntun individu untuk berprestasi di dalam organisasi baik.

4. Kinerja Pegawai

Setiap individu dalam organisasi diharapkan memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang optimal, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai, yang dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini mencakup

pencapaian kerja dari segi kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan selama melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasil tersebut kemudian dinilai berdasarkan tingkat pencapaian yang sesuai dengan kriteria atau standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi Robbins menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan pekerjaannya, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.¹⁸

5. Kinerja Pegawai dalam Islam

Dalam Islam, kinerja itu mencerminkan kemuliaan seorang individu, di mana setiap pekerjaan yang dilakukan hendaknya menjadi sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. Seorang muslim yang bekerja bertujuan untuk tidak terpengaruh hal-hal duniawi dan materialistis dalam menjaga tingkat motivasi dan kinerjanya. Sebagaimana disebutkan dalam QS. At-Taubah ayat 105:

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”¹⁹

Ayat ini menjelaskan bahwa setiap amal dan usaha yang dilakukan, termasuk kinerja, akan diperhitungkan dan dilihat oleh Allah, yang menunjukkan pentingnya bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.²⁰ Kinerja dalam Islam bukan sekadar aktivitas duniawi,

¹⁸ Pariaribo, Noack. (2014). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Supiori*. Thesis: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

¹⁹ QS. At Taubah (9):105

²⁰ Yusuf, M. *Kinerja Islami*. (Mataram: Lafadz Jaya, 2016). 27.

tetapi merupakan pancaran dari akidah yang bersumber dari sistem keimanan. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang bernilai ibadah dan tidak terpisahkan dari akidah Islam. Pernyataan ini didukung hadist dari Aisyah radhiyallahu 'anha, dia berkata, Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda:

“Sesungguhnya Allah mencintai jika salah seorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, ia melakukannya dengan sempurna/profesional (itqan)”.

Hadist di atas menunjukkan bahwa Islam mendorong umatnya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, profesional, dan penuh tanggung jawab. Kesungguhan dalam bekerja tidak hanya bernilai duniawi, tetapi juga merupakan wujud ibadah dan bentuk keimanan yang nyata. Profesionalisme, kedisiplinan, dan integritas dalam bekerja merupakan bagian dari keimanan dan sesuatu yang dicintai oleh Allah. Dengan demikian, bekerja secara maksimal bukan sekadar kewajiban, tetapi juga bagian dari pengamalan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari.²¹

Dalam sudut pandang ekonomi Islam, kinerja di dalamnya menekankan bahwa manusia sebagai pelaku ekonomi memiliki tanggung jawab untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada, yang berfungsi sebagai sarana untuk mencapai kehidupan yang baik di dunia. Islam mendorong umatnya untuk mencari rezeki yang berkah serta berpartisipasi aktif dalam berbagai aktivitas ekonomi, termasuk pertanian, perkebunan, perdagangan, dan industri. Dengan bekerja secara serius, setiap individu tidak

²¹ Profesional dalam Islam. Kajian Web, <https://www.kajianweb.com/2025/01/Profesional.html>, diakses 11 Juni 2025,

hanya dapat membantu kerabat dan masyarakat yang membutuhkan, tetapi juga berkontribusi pada kemaslahatan umat. Hal ini sejalan dengan perintah Islam yang mewajibkan pemeluknya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, di mana perintah untuk berusaha ini memiliki bobot yang setara dengan perintah untuk melaksanakan shalat, bersedekah, dan berjihad di jalan Allah.²²

C. Pengaruh antara *Organizational Citizenship behavior* (OCB) dan Kinerja

Organizational citizenship behavior merujuk pada perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar kewajiban formal mereka, yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kerjasama, dan memperkuat komitmen terhadap tujuan organisasi, *Organizational citizenship behavior* dapat menjadi faktor penting yang mendukung pencapaian kinerja yang lebih tinggi.²³

Dalam hal ini, penelitian yang mengkaji pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Endah Rahayu Lestari dan Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby (2018) dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”

²² Yusuf, M. Kinerja Islami. (*Mataram: Lafadz Jaya*, 2016). 27.

²³ Azizah, K. N. *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Karyawan: Sebuah Kajian Literatur*, Bhinneka: Jurnal Bintang Pendidikan dan Bahasa, Vol. 3, No. 1 (2025): 46–57,

menyimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif signifikan baik terhadap kinerja karyawan.²⁴

Senada dengan hal tersebut, penelitian oleh Anna Suzana (2017) dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan (studi di: PT. Taspen (Persero) kantor cabang Cirebon)” Menyimpulkan bahwa pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan angka 74,8%, yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh *organizational citizenship behavior* sebesar 74,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam Penelitian ini.²⁵

Penelitian lain yang dilakukan oleh Martiyani Pristiwati (2018) dengan judul “pengaruh komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo)” menyimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,003.²⁶

Penelitian lain yang dilakukan oleh Triana Fitriastuti (2013) dengan judul “Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan” menyimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. karyawan yang berperilaku *organizational*

²⁴ Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.

²⁵ Suzana, A. (2017). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan (studi di: PT. Taspen (Persero) kantor cabang Cirebon). *LOGIKA Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati Cirebon*, 19(1), 42-50.

²⁶ Pristiwati, M. (2018). Pengaruh komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo) (*Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya*).

citizenship behavior secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan.²⁷

Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Linda Kartini Ticoalu (2013) dengan judul “Pengaruh *Organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan” menyimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Utama Manado.²⁸

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Endah Rahayu Lestari dan Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby (2018), Anna Suzana (2017), Martiyani Pristiwati (2018), Triana Fitriastuti (2013), dan Linda Kartini Ticoalu (2013) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis atau hipotesa adalah pernyataan yang bersifat sementara, atau dugaan yang sifatnya logis mengenai suatu populasi sampai data sudah terkumpul.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai di Yayasan Bina insani Lirboyo.

²⁷ Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. JDM (Jurnal Dinamika Manajemen), 4(2).

²⁸ Ticoalu, L. K. (2013). *Organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1(4).

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai di Yayasan Bina Insani Lirboyo.

E. Kerangka Teori

Pengaruh antara OCB dan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui kontribusi perilaku OCB terhadap iklim kerja yang kondusif dan meningkatnya efektivitas organisasi. Karyawan yang menunjukkan OCB tinggi cenderung lebih peduli terhadap kemajuan organisasi, memiliki motivasi intrinsik yang kuat, serta menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan pimpinan. Perilaku seperti membantu rekan kerja (*altruism*), menjalankan tugas dengan disiplin (*conscientiousness*), dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi (*civic virtue*) berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja baik dari sisi produktivitas maupun kualitas kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat OCB yang ditunjukkan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja mereka. Dalam konteks Yayasan Bina Insani Lirboyo Kediri, penerapan nilai-nilai OCB diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya dalam aspek material, tetapi juga dalam membangun mentalitas kerja yang baik, memperkuat nilai spiritual, dan mempererat hubungan sosial di lingkungan kerja.²⁹

²⁹ Kiki Nur Azizah, "Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Karyawan: Sebuah Kajian Literatur," *Bhinneka: Jurnal Bintang Pendidikan dan Bahasa* 3, no. 1 (2025).