Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telekomunikasi Jember

Arvin Geraldi^{✉1}, Syarifuddin²

^{1,2} Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

Abstrak

Penelitian ini didasarkan pada bukti empiris berupa data produktivitas pegawai Telkom Telecommunications Region (Witel) Jember yang tidak mengalami pertumbuhan signifikan pada tahun 2018, 2019 dan 2020. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh Citizen Variabel Organizational Behavior (OCB) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Telekomunikasi Pegawai Jember. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal serta menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling dan diwawancarai tidak kurang dari 67 responden. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, terlihat bahwa kewargaan organisasi (OCB), disiplin kerja, dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik. Secara parsial dan simultan, Organizational Citizenship (OCB) dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh perilaku organisasi sosial (OCB) dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 80,9%, sedangkan sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Disiplin Dan Kinerja.*

Abstract

This research is based on empirical evidence in the form of employee productivity data for Telkom Telecommunications Region (Witel) Jember which did not experience significant growth in 2018, 2019 and 2020. The purpose of this study was to identify and analyze the effect of Citizen Organizational Behavior (OCB) and work discipline variables on employee performance in the telecommunications area of Jember. The research method used is a quantitative method with descriptive and causal research types and using multiple linear regression analysis. Sampling was carried out using the probabilistic sampling method, as many as 67 respondents were interviewed. Based on the results of the descriptive analysis, it shows that organizational citizenship (OCB), work discipline, and employee performance are in the good category. Partially and simultaneously, Organizational Citizenship (OCB) and Work Discipline have a significant effect on employee performance. The influence of societal organizational behavior (OCB) and work discipline on employee performance is 80.9%, while the remaining 19.1% is influenced by other variables that are not taken into account in this study.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Discipline and Performance.*

Copyright (c) 2022 Arvin Geraldi

✉ Corresponding author :

Email Address : geraldiiarvin@gmail.com

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, perkembangan pelayanan publik terus meningkat dari waktu ke waktu. Indonesia menghadapi tantangan besar dalam melayani atau menyediakan layanan sederhana untuk memenuhi semua kebutuhan masyarakat. Setiap perusahaan harus meningkatkan produktivitas karyawan melalui personel yang berkualitas. Personil berkualitas tinggi dapat meningkatkan efisiensi karyawan. Menurut Sutrisno (2016:151), pentingnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan pada akhirnya menjadi kebutuhan dan kebutuhan. Efektivitas pegawai dibuktikan dengan kontribusinya terhadap kemajuan dan perkembangan lembaga/perusahaan (Sutrisno 2016: 152) . Kinerja yang intens dan optimal karenanya akan diterjemahkan menjadi kinerja yang sangat optimal. Pekerjaan staf kantor PT Telkom Witel Jember membutuhkan dedikasi dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Kinerja yang optimal tergantung pada perilaku karyawan itu sendiri. Perilaku ini meliputi sikap pegawai terhadap ketekunan dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas yang dijalankannya. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15): "Manajemen sumber daya manusia, disingkat HRM, adalah ilmu atau cara memahami hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu yang dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan perusahaan dapat direalisasikan dengan cara terbaik.

Organizational civic behavior (OCB) menggambarkan seberapa besar seorang individu memiliki banyak inisiatif dan sangat peka terhadap keadaan organisasi. Dalam hal faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Kinicki dan Fudgate (2012:67) mengemukakan bahwa perilaku OCB sangat penting karena dua alasan. Pertama, ketika seseorang berperilaku dengan semangat OCB, rekan kerja dapat memberikan kesan positif pada karyawan tersebut. Kedua, semakin banyak orang yang bekerja di OCB, semakin positif pengaruhnya terhadap hasil organisasi. Perilaku OCB merupakan tindakan sukarela dari seorang individu, sekalipun tindakan tersebut bukan tanggung jawabnya sebagai anggota organisasi, melainkan atas inisiatif untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Untuk meningkatkan efisiensi karyawan, perlu dipelajari dengan cermat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perhatian harus diberikan kepada manajemen kantor PT Telkom Witel Jember untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

Disiplin kerja ini merupakan aturan atau tata cara yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai organisasi. Tanpa disiplin karyawan organisasi, sulit untuk mencapai tujuannya. Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia, karena semakin disiplin pegawai maka semakin tinggi produktivitas yang dapat dicapai. Hasibuan (2013:24) lebih lanjut menjelaskan bahwa tanpa disiplin pegawai yang baik, akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan secara optimal. Karakter puas ini tercermin dalam sikap kerja, semangat kerja, disiplin dan prestasi kerja yang baik. Tingkat kepuasan kerja dapat diukur dengan kedisiplinan, moral dan *turnover karyawan* (Nitisemito, 2010) . Jika disiplin kerja dan semangat kerja kurang, maka kepuasan kerja juga kurang sehingga mengakibatkan *perputaran karyawan tinggi* , dan sebaliknya jika disiplin kerja dan semangat kerja baik, juga mencerminkan kepuasan karyawan selain kepuasan dan mengakibatkan *perputaran karyawan rendah* .

Produktivitas sebagai hasil kerja yang dilakukan pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, Mulyadi (2015: 63). Menurut Mangkunegara (2011:67) "Produktivitas adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya." Lebih lanjut, produktivitas merupakan perilaku nyata yang dilihat oleh setiap orang sebagai produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Kaswan (2012:187), "Kinerja adalah kinerja atau tingkat keberhasilan individu secara keseluruhan selama kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas terhadap

kemampuan yang berbeda-beda, seperti standar kinerja, tujuan atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan dengan saling menguntungkan. persetujuan.

Witel Jember dan Witel lainnya di Indonesia mengikuti aturan yang ditetapkan dalam kebijakan Direksi PT Telekomunikasi Indonesia dan dinilai secara triwulanan. Kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia digunakan untuk memberikan berbagai penghargaan manajemen kepada karyawan, seperti peningkatan karir, pengembangan karyawan, persyaratan gaji, *pelatihan talent pool* dan berbagai program lainnya. PT Telkom telah menetapkan kebijakan statistik kinerja untuk pegawai dan unit organisasi di seluruh jajaran Telkom.

Jember mengalami tren yang fluktuatif. Dapat diketahui bahwa pada tahun 2019 kinerja PT Telekomunikasi Indonesia Divisi Witel Jember jika dilihat dari kriteria evaluasi PT Telekomunikasi Indonesia menunjukkan angka 96,1% yang berarti target telah tercapai, namun belum optimal. Akibat pandemi Covid 19, memaksa banyak karyawan untuk bekerja dari rumah (*work from home*). Selain itu, pengenalan WFH telah menyebabkan kekurangan staf di departemen Witel Jember, beberapa di antaranya juga harus dirawat di rumah atau di rumah sakit. Tahun 2020, kinerja PT Telekomunikasi Indonesia Witel Jember akan meningkat menjadi 98,63%, namun masih dalam kisaran target. Di tahun 2021, kinerja PT Telekomunikasi Indonesia kembali menurun dan berada di posisi 96,56% dengan margin memenuhi target. Dimana pada tahun yang sama varian baru pandemi yaitu Omicron memaksa karyawan Witel Jember untuk kembali melakukan WFH.

Penelitian ini juga didukung dengan hasil kuesioner pendahuluan yang dibagikan kepada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Jember untuk mendapatkan kesan pertama tentang kondisi kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Jember yang terdiri dari tiga pertanyaan yang masing-masing mengukur kinerja yang direpresentasikan. . satu karyawan adalah 50 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Jember . Respon karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Jember terhadap kinerja karyawan. Pada pernyataan pertama, khusus tentang kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan berdasarkan jabatannya, 7 responden dengan 14% tidak setuju, 10 responden dengan 20% tidak setuju, 30 responden dengan 60% setuju, 3 responden dengan 6% sangat setuju. Adapun poin kedua, berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan penggunaan sumber daya yang efisien, 9 responden tidak setuju dengan share 18%, 11 responden tidak setuju dengan share 22%, 20 responden dengan prosentase 40% menjawab "setuju", 10 responden dengan persentase 20% menjawab "sangat setuju".

Pada poin ketiga tentang perhatian karyawan terhadap detail pekerjaan, 9 responden dengan persentase 18% menjawab tidak setuju, 31 orang yang diwawancarai dengan persentase 62% setuju dan 10 orang yang diwawancarai dengan persentase 20% menjawab bahwa mereka sangat setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak setuju dan tidak setuju dengan pernyataan kuesioner awal, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam organisasi masih belum optimal.

Witel Jember tentang *Organizational Citizenship*. Menurut pernyataan pertama yaitu tentang relawan yang lebih mementingkan kepentingan orang lain daripada kepentingannya sendiri, tidak kurang dari 10 responden dengan persentase 20% tidak setuju, 14 responden dengan persentase 28% menjawab "tidak". . setuju, 21 responden dengan 42% sangat setuju, 5 responden dengan 10% sangat setuju. Pada poin kedua, mengenai partisipasi sukarela karyawan dan tanggung jawab untuk memecahkan masalah organisasi demi kelangsungan hidup organisasi, tidak kurang dari 6 responden dengan persentase 12% tidak setuju, 15 responden dengan persentase 30% tidak setuju, 18 -36% responden setuju, 11 responden dengan 22% sangat setuju.

Pada poin ketiga, mengenai karyawan yang secara sukarela menempatkan diri dalam situasi yang tidak nyaman atau tidak menyenangkan tanpa mengeluh, 18 responden dengan persentase 36% menyatakan tidak setuju, 22 orang yang diwawancarai dengan persentase 44%, 10 orang yang diwawancarai dengan persentase 20% menjawab dengan kuat. setuju.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak setuju dan tidak setuju dengan klaim kuesioner pertama yang menunjukkan bahwa *tingkat perilaku organisasi* karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Jember masih kurang baik.

Witel Jember tentang disiplin kerja karyawan. Untuk pernyataan pertama, khusus tentang kemampuan karyawan untuk mematuhi semua peraturan, 4 responden tidak setuju dengan tingkat 8%, 18 responden tidak setuju dengan tingkat 36%, 16 responden setuju dengan 32% setuju dan 12 responden sangat tidak setuju dengan 24% Setuju. Untuk unsur kedua pada karyawan yang merasa dapat menggunakan waktunya secara efektif, tidak kurang dari 2 responden tidak setuju dengan persentase 124, 21 responden tidak setuju dengan persentase 42% dan 19 responden dengan persentase 38%. menjawab "setuju", 8 responden dengan share 16% menjawab "sangat setuju".

Adapun poin ketiga, berkaitan dengan karyawan yang secara sukarela menemukan diri mereka dalam situasi yang tidak nyaman atau tidak menyenangkan, tanpa mengeluh, sebanyak 19 responden dengan persentase 38% tidak setuju, 24 responden dengan persentase 48% setuju setuju, 7 responden dengan persentase 44%% responden sangat setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak setuju dan tidak setuju dengan pernyataan yang disampaikan pada kuesioner pertama, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Jember masih tergolong kurang.

Wawancara menunjukkan bahwa meskipun tidak semua karyawan memiliki perilaku kerja OCB, beberapa karyawan tampaknya mencoba untuk berkontribusi pada organisasi dengan sedikit membantu karyawan lain di luar tugasnya, seperti membersihkan dan merapikan pekerjaannya. ruang, bahkan jika itu adalah pekerjaan pramutamu. Menanggapi pertanyaan pelanggan di luar kantor, meskipun memberikan informasi tentang produk Telkom Witel Jember bukan merupakan bagian dari tugasnya. Lebih lanjut, mengukur kedisiplinan pegawai lebih dari sekedar kepatuhan terhadap SOP yang berlaku, setiap pegawai diharapkan memperhatikan pencapaian tujuan kinerjanya masing-masing. Karena karyawan yang tidak mencapai tujuannya bisa disebut tidak disiplin.

METODOLOGI

Arikunto (2010: 90) mengemukakan bahwa proyek penelitian adalah suatu rencana atau desain yang dibuat oleh peneliti sebagai dasar suatu kegiatan yang akan dilakukan. Rancangan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Telkom Witel Jember yaitu sebanyak 200 orang. Teori *Roscoe* menyatakan bahwa jika suatu penelitian akan melakukan analisis multivariat (korelasi atau regresi berganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali jumlah variabel yang diteliti (Sugiyono, 2019:165) . Oleh karena itu, penelitian ini akan menggunakan rumus Slovin (Santosa, 2021:50), yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Informasi :

- n = jumlah sampel
- N = jumlah penduduk
- e = 10% Tingkat *kesalahan pengambilan sampel*

Total populasi dalam penelitian ini adalah 200 orang. Perhitungan didasarkan pada tingkat kesalahan atau kesalahan *sampling* sebesar 10%. Kemudian dapat dihitung dengan menggunakan rumus di atas sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 200 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{200}{1+200(0,01)}$$

$$n = \frac{200}{3} = n = 66,67$$

Berdasarkan hasil perhitungan contoh, angka yang keluar adalah 66,67. Bergantung pada jumlah sampel yang diperlukan untuk mengisi kuesioner, jumlahnya dibulatkan menjadi 67 orang. Jumlah narasumber/pegawai Telkom Witel Jember .

Metode pengambilan sampel dengan random *sampling* . Metode Metode *sampling yang disengaja*. Menurut Sugiyono (2019:184), *purpose sampling* adalah cara pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan *intentional sampling* adalah tidak semua sampel memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh penulis. Oleh karena itu sampel yang dipilih sengaja ditentukan menurut kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh penulis untuk mendapatkan sampel yang representatif. Kriteria karyawan yang dipilih dalam survei ini adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan Telkom dengan status karyawan tetap
- b. Karyawan memiliki mandat > 5 tahun.

HASIL DAN DISKUSI

Deskripsi orang yang diwawancarai

Berdasarkan jumlah total responden sebanyak 67 orang jenis kelamin diketahui cukup beragam sehingga dapat disimpulkan jenis kelamin responden yang paling dominan adalah laki-laki yaitu sebanyak 44 orang atau 68,8%, hal ini i data dapat diartikan sebagai mayoritas karyawan. itu anak laki-laki. Ini membuktikan bahwa pegawai Telkom Witel Jember didominasi oleh laki-laki . Sebagian besar karyawan Telkom Witel Jember berpendidikan tinggi yaitu S1 yaitu sebanyak 50 karyawan. Ini adalah persyaratan perusahaan ketika mempekerjakan karyawan yang membutuhkan pelatihan tingkat D3 dan S1 di bidang pekerjaan tertentu. Usia responden yang bekerja di Telkom Witel Jember sebagian besar adalah 11-15 tahun, hanya 36 orang atau 53,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah cukup lama bekerja di Telkom Witel Jember . Mayoritas responden yang bekerja di Telkom Witel Jember memiliki pengalaman kerja 11-15 tahun sebanyak 36 orang atau 53,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah cukup lama bekerja di Telkom Witel Jember . Lamanya waktu seorang karyawan bekerja mempengaruhi efisiensi kerjanya.

Analisis deskriptif Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB)

(OCB) Karyawan PT Telkom Vitel Jember memiliki skor rata-rata 3,6776 yang tergolong tinggi. Rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan ketiga yaitu dengan rata-rata 3,7612 yang menyatakan bahwa karyawan Telkom Witel Jember akan meningkatkan kinerjanya dengan berbagai cara untuk perkembangan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa *Integrity Score* merupakan ukuran utama yang menentukan *Organizational Behavioral Variables (OCB)* untuk meningkatkan kinerja karyawan Telkom Witel Jember.

Analisis deskriptif disiplin kerja

Witel Jember sebesar 3.7377 sehingga dapat digolongkan tinggi. Rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan kedua yaitu dengan rata-rata 3,8806 yang menyatakan bahwa karyawan Telkom Witel Jember harus selalu mengikuti perintah atasannya. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut mengikuti perintah atasannya. merupakan indikator kunci penentu variabel disiplin kerja untuk meningkatkan efisiensi pegawai Telkom Witel Jember.

Analisis deskriptif kinerja karyawan

Witel Jember memiliki rata-rata 3,6881 dan karenanya dapat dikatakan tinggi. Rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan ketiga dengan rata-rata 3,8060 yang menunjukkan bahwa karyawan Telkom Witel Jember dapat menggunakan peralatan kerja secara efisien. Ini menunjukkan efektivitas indikator. merupakan indikator kinerja karyawan utama Telkom Witel Jember.

Analisis persamaan regresi linier berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal dan model harus bebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan evaluasi regresi berganda dengan menggunakan SPSS 17, hasilnya ditunjukkan pada tabel.

Tabel 1 Hasil evaluasi regresi

Sampel	Koefisien -				Statistik kolinearitas			
	Koefisien non-standar	kesalahan standar	Peluang standar	Beta	t	Ayah	toleransi	VIF
sebuah (Konstan)	-0,014	054			-0,256	0,798		
ekstensi OBC	0,272	0,074		0,178	2313	024	0,491	2036
Disiplin kerja	0,767	077		0,767	9988	.000	0,491	2036

Tabel 1 menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan berbentuk:

$$Y = -2,126 + 0,272 x_1 + 0,767 x_2 + e$$

Informasi:

Y = kinerja karyawan

X1 = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

X2 = disiplin kerja

Dari persamaan tersebut dapat dinyatakan bahwa:

- Variabel *perilaku sosial dalam organisasi (OCB)* dan *disiplin kerja* berpengaruh positif terhadap koefisien kinerja karyawan.
- Kewargaan Organisasi (*OCB*) memberikan nilai sebesar 0,272 yang berarti semakin kuat *Kewargaan Organisasi (OCB)* dengan asumsi variabel lain tetap konstan maka kinerja pegawai akan meningkat.
- Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,767 yang berarti semakin tinggi disiplin kerja pegawai, sedangkan variabel lain tidak berubah maka produktivitas pegawai akan meningkat.

uji-t (uji hipotesis parsial)

Hipotesis 1 dan 2 dalam penelitian ini diuji validitasnya dengan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi (p-value), jika tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil perhitungan lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima dan sebaliknya, jika tingkat signifikansi yang dihitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis diterima. ditolak.

Tabel 2 Hasil uji-t parsial

Variabel bebas	Skor-T	tuan t
<i>Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) (X1)</i>	2.313	024

Disiplin Kerja (X2)	9988	001
----------------------------	------	-----

1. Uji Hipotesis 1 (H1)

Perumusan hipotesis:

I : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara *corporate citizen (OCB)* dengan kinerja karyawan.

Dengan: $\beta_i > 0$, terdapat pengaruh positif antara *tanggung jawab sosial perusahaan (OCB)* dengan kinerja karyawan.

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis *OCB* menunjukkan nilai t sebesar 2,313 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,024. Tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian, hal ini dapat berarti bahwa hipotesis H1 “*Organizational Civic Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” diterima.

2. Uji Hipotesis 2 (H2)

Perumusan hipotesis:

I : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

Dengan : $\beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

kartu-kartu. Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t sebesar 9,988 pada taraf signifikansi 0,001. Tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti hipotesis H2 “Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja” diterima.

Uji-F (uji hipotesis secara simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel penjelas yang diuji bersama dengan uji F, diperoleh hasil perhitungan regresi serentak sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil analisis regresi sinkron

Sampel	Luas total	analisis varian			
		df	ekstensi RMS	f	Ayah
s Regresi	53 761	2	26 880	140 557	.000b__
e istirahat	12 239	64	.191		-
u Total	66.000	66			

ke. Variabel dependen: produktivitas pekerja

b. Predictors: (constant), disiplin kerja, OSB

Pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai estimasi $F = 140,557$. Bila menggunakan ambang batas signifikansi 0,05, nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa *Organizational Civic Behavior (OCB)* dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi adalah nilai yang menunjukkan perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dengan kata lain koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R-squared*.

Hasil perhitungan regresi menunjukkan koefisien determinasi (*adjusted R2*) sebesar 0,809 yang berarti bahwa 80,9% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh *tanggung jawab*

sosial perusahaan (OCB) dan disiplin pegawai, dan sisanya sebesar 19,1% dapat dijelaskan. . variabel lain yang tidak diusulkan dalam penelitian ini.

Diskusi

Berdasarkan hasil uji statistik, terlihat bahwa secara parsial (terpisah) semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh kedua variabel bebas tersebut adalah positif, artinya semakin tinggi *kewargaan organisasi (OCB)* dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya. Penjelasan masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Dampak corporate citizen behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Civil Organizational Behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t sebesar 2,313 dengan taraf signifikansi 0,024. Tingkat signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Pengujian ini secara statistik menunjukkan bahwa *perilaku sosial organisasional (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pasalnya, aspek-aspek terkait Corporate Social Responsibility (*OCB*) berdampak positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jember.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Kusuma, YY, Indratjahyo, H., dan Saragih, B. (2020) menunjukkan bahwa *perilaku anggota organisasi (OCB)* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja PT. Henkel Indonesia . Dengan demikian temuan penelitian Setiaji, PR dan Lo, SJ (2020) konsisten bahwa disiplin kerja dan OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Mirip dengan temuan Junianto D. dan Suvito S. (2020) bahwa disiplin kerja dan *kewargaan organisasi (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lebih lanjut Audina, M. (2021) & Putro, SO, & Jati, SP (2021) mengatakan hal yang sama: Disiplin kerja dan *Organizational Citizenship (OCB)* berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kailola S. (2019) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa ada *dampak positif dan signifikan secara langsung dari Organizational Civic Behavior (OCB)* terhadap kinerja staf medis, yang nilainya sangat besar. Suchardi, S. (2019) juga menyatakan bahwa corporate citizen (*OCB*) berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap efisiensi karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H2) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai t sebesar 9,988 dengan tingkat signifikansi hitung sebesar 0,001. Tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 . Uji ini secara statistik menunjukkan bahwa *Organizational Civic Behavior (OCB)* pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Telkom Witel Jember. Hal ini dikarenakan masalah disiplin kerja yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai Telkom Witel Jember.

YY, Indratjahyo, H. & Saragih, B. (2020) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja PT secara parsial. Henkel Indonesia . Dengan demikian temuan penelitian Setiaji, PR dan Lo, SJ (2020) konsisten bahwa disiplin kerja dan OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Serupa dengan temuan Junianto, D. dan Suwitho, S. (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan *kewargaan organisasi (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lebih lanjut Audina, M. (2021) & Putro, SO, & Jati, SP (2021) mengatakan hal yang sama: Disiplin kerja dan *Organizational Citizenship (OCB)* berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Pradipta, AR dan Musadad, A. (2022) lebih lanjut mengemukakan bahwa terdapat

pengaruh signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Galih Estetika Indonesia.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis deskriptif, *Organizational Civic Behavior (OCB)* PT Telkom Witel Jember termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, disiplin kerja karyawan PT Telkom Witel Jember termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, aktivitas karyawan PT Telkom Witel Jember tergolong tinggi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Organizational Civic Behavior (OCB)* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Referensi :

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, M S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ke Duapuluh. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, M. J. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak madya medan. *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, 2(1), 26-32.
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2), 507-513.
- Kailola, S. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Tenaga Medis. *Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 62-81.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. A.P (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pradipta, A. R., & Musadad, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT galih estetika indonesia. *KINERJA*, 18(4), 554-562.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296-315.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetak Keenam. Pranada Media Group. Jakarta.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tarukim labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110-117.
- Syahyuti. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yani, L.S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama tapak tuan. Universitas Islam Sumatra Utara. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 2 No. 1.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.