

**ANALISIS *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PADA PT IKI (PERSERO) MAKASSAR**

Diajukan Oleh

SUHRI SARMILA

4515012037



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Guna Memperoleh**

**Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2019**

### HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Organizational Citizenship Behavior  
Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT IKI  
(Persero) Makassar

Nama Mahasiswa : Suhri Sarmila

Stambuk/NIM : 4515012037

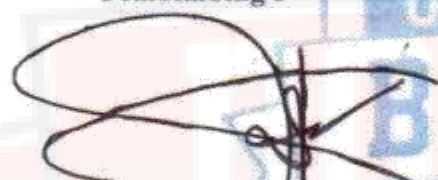
Fakultas : Ekonomi

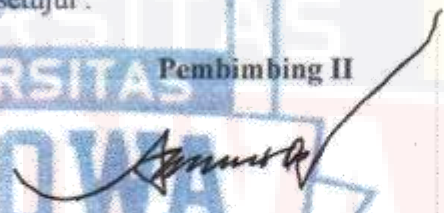
Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Chahyono, SE., M.Si

  
Svamsuddin Jafar, SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

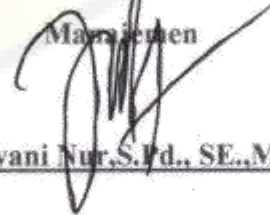
Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa

  
Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

Ketua Program Studi

Manajemen

  
Indravani Nur S. Pd., SE., M.Si

Tanggal pengesahan .....

## PERNYATAAN KEORSINAL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Suhri Sarmila

Nim : 4515012037

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Analisis *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap  
Produktivitas Karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulis skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar 6 Juli 2019

  
Suhri Sarmila

**ANALISIS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT IKI  
(PERSERO) MAKASSAR**

Oleh :

**SUHRI SARMILA**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi**

**Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

SUHRI SARMILA 2019. Skripsi. Analisis *Organizational citizenship Behavior* Terhadap produktivitas Karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar Provinsi Sulawesi Selatan dibimbing oleh Dr. Chahyono, SE., Msi dan Syamsuddin Jafar SE., Msi.

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *Organizational citizenship Behavior* terhadap produktivitas Karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar.

Objek penelitian adalah PT IKI (Persero) Makassar dengan metode yang digunakan yaitu Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *altruismem, spromanship, courtesy* berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan, maka manajemen perusahaan sebaiknya meningkatkan perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

**Kata Kunci :** *Organizational Citizenship Behavior, Altruisme, Spromanship Courtesy* dan Produktivitas.

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ANALYSIS OF  
EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN PT IKI (PERSERO) MAKASSAR**

**By:**

**SUHRI SARMILA**

**Management Study Program at the Faculty of Economics**

**Bosowa University**

**ABSTRACT**

SUHRI SARMILA 2019. Skiing. Organizational Citizenship Behavior Analysis of Employee Productivity at PT IKI (Persero) Makassar, South Sulawesi Province, guided by Dr. Cahyono, SE., Msi and Syamsuddin Jafar SE., Msi.

The purpose of the study was to determine the effect of organizational citizenship behavior on employee productivity at PT IKI (Persero) Makassar. The object of the research was PT IKI (Persero) Makassar with the method used namely descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study show that altruism, spromanship, courtesy are influenced by increasing employee productivity, so company management should improve voluntary behavior by individuals and maintain good relations with colleagues to improve work productivt of employtees

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Altruism, Spromanship Courtesy

## KATA PENGANTAR

Untaian puji dan syukur Ahamdulliah penulis hanturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya , dan teriringi dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammda SAW, sehingga penelitian dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelas Sarjana Ekonomi (S.E) pada fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil Judul “ ANALISIS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT IKI (PERSERO).

Penulis mengucapkan terima kasi kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikan skripsi ini.

1. Pertama – tama, ucapkan terima kasih penulis berikan kepad Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Psllu, M.Eng.
2. Bapak Dr.H.A Arifuddin mane, SE, M.Si., SH, MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu Bakar SE, MM selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Indrayani Nur, S.pd., SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Univeristas Bosowa Makassar
5. Kepada Bapak Dr. Chahyono, SE., M.Si dan Bapak Syamsuddin Jafar, SE., M.Si sebagai dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literatur, serta diskusi – diskusi yang telah dilakukan dengan penulis.

6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan pendidikan kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa ditambah. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa. Terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. Bapak Edy Widarto sebagai Direktur Utama PT IKI (Persero) beserta stafnya. Atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian perusahaan Beliau.
8. Teristimewa kepada Orang Tua penulis Sofyan, S.Pd dan Hj Madina yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan pengorbanan baik segi mori, materi kepada penuli sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Teristimewa kepada suami tercinta Armianto, SH., MH yang memberikan dukungan baik Moril maupun Materi yang sangat mendorong penulis untuk terus berusaha dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan – kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, amin ya rabbal alamin.

Makassar 6 Juli 2019

Suhri Sarmila

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PERTANYAAN KOESRSINILAN</b> .....	iii
<b>ABSTARK</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DATAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUN PUSTAKA</b> .....	9
2.1 Kerangka Teori .....	9
2.1.1 Pengertian , Fungsi, dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Pengetian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	13
2.1.3 Aspek-Aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	14



2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational citizenship Behavior (OCB)</i> .....	17
2.1.5 Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> terhadap Organisasi .....	20
2.1.6 Pengertian Produktivitas.....	21
2.1.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas .....	22
2.1.8 Pengukuran Produktivitas.....	23
2.1.9 Hubungan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Produktivitas .....	25
2.2 Kerangka Pikir .....	26
2.3 Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	28
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	28
3.2 Jenis dan Sumber data .....	28
3.2.1 Jenis Data .....	28
3.2.2 Sumber Data .....	28
3.3 Populasi dan Sampel .....	29
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	30
3.5 Metode Analisis .....	31
3.6Defenisi Operasional .....	32
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	34
4.1 Gambaran Umum Perusahaan PT IKI (Persero) Makassar .....	34
4.1.1 Sejarah Singkat PT IKI (Persero) Makassar .....	34

4.1.2	Visi dan Misi PT IKI (Persero) Makassar .....	40
4.1.3	Stuktur Organisasi PT IKI (Persero) Makassar .....	40
4.2	Deskripsi Data .....	44
4.2.1	karakteristik Responden .....	44
4.2.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	47
4.3	Analisis Data .....	52
4.3.1	Uji Regresi Linier Berganda .....	52
4.3.2	Uji Simultan (Uji F) .....	54
4.3.3	Uji Parsial (Uji T) .....	54
4.4	Pembahasan.....	55
4.1.1	Pengaruh <i>Altruisme</i> Terhadap Produktivitas Karyawan .....	56
4.1.2	Pengaruh <i>Spormanship</i> Terhadap Produktivitas Karyawan .....	56
4.1.3	Pengaruh <i>Courtesy</i> Terhadap Produktivitas Karyawan .....	56
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>58</b>
5.1	Kesimpulan .....	58
5.2	Saran .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>60</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>61</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Distribusi Responden Menurut Umur.....	43
Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4.3 Distribusi Responden Menurut Tingkat pendidikan.....	46
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel <i>Altruisme</i> .....	48
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel <i>Spormanship</i> .....	49
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel <i>Cortesy</i> .....	50
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Produktivitas .....	51
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda ( <i>ful Model Regression</i> ).....	52
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Uji .....	54

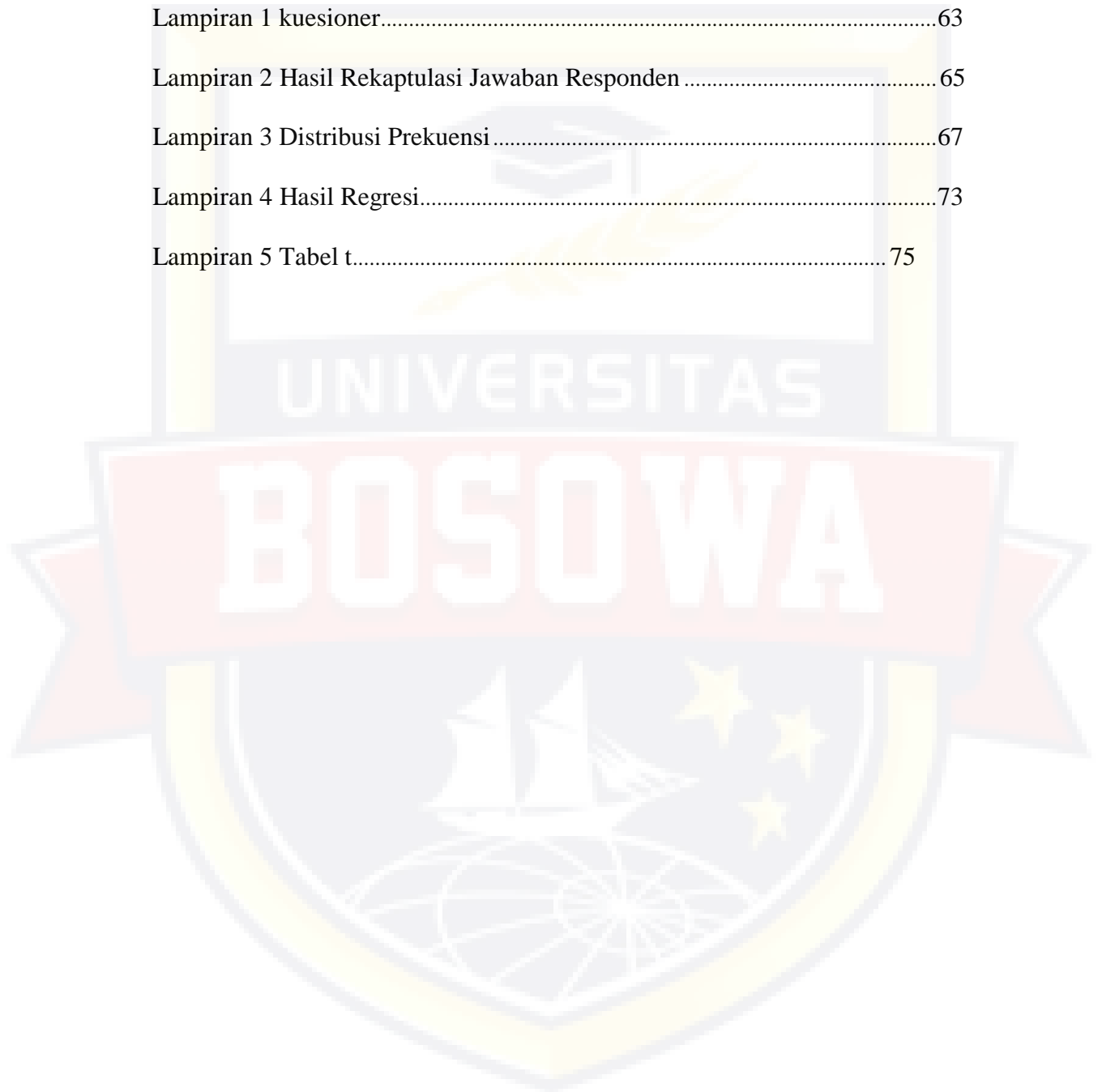
**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT IKI (Persero) Makassar .....	44



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran Pra Penelitian .....	62
Lampiran 1 kuesioner.....	63
Lampiran 2 Hasil Rekapulasi Jawaban Responden .....	65
Lampiran 3 Distribusi Prekuensi.....	67
Lampiran 4 Hasil Regresi.....	73
Lampiran 5 Tabel t.....	75



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan karyawan yang memiliki kualitas tinggi untuk perkembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kualitas karyawan mereka. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga produktivitas meningkat.

Menurut Edy Sutrisno (2017:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategi dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengolanya.

Kunci suksesnya perusahaan adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai insiator dan agen perubahan terus menerus pembentukan proses serta budaya yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. Usaha perubahan organisasi membutuhkan partisipasi dari semua karyawan. Hal ini akan mencapai jika juga ada kemauan dan kemampuan dari masing-masing individu karyawan.

Secara umum organisasi percaya bahwa untuk mencapai keberhasilan diperlukan produktivitas individual yang baik, karena akan mempengaruhi produktivitas organisasi secara keseluruhan. Deskripsi kerja formal sangat penting sebagai panduan pekerja yang harus diselesaikan. Namun di samping itu, pekerjaan yang tidak terdeskripsi dalam *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, juga sangat diperlukan demi berlangsungnya kegiatan organisasi.

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan salah satu sikap yang penting dimiliki oleh karyawan PT IKI (Persero) Makassar, yang menurut Organ (Kusumajati 2016:63) adalah perilaku kerja individu yang bermanfaat bagi organisasi namun tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem reward. Perilaku yang dilakukan seseorang melebihi deskripsi kerja formal yang diberikan perusahaan secara sukarela serta tidak secara langsung diberikan penghargaan oleh perusahaan.

Menurut Robbins (Kusumajati 2016:63), organisasi-organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka yang akan memberikan produktivitas lebih. Dalam dunia kerja dinamis saat ini, dimana tugas-tugas semakin banyak dilakukan dalam tim-tim dan dimana fleksibilitas bernilai penting, organisasi memerlukan karyawan yang akan melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* seperti membuat pernyataan konstruktif tentang kelompok kerja mereka dan organisasi, membantu yang lain dalam timnya, menjadi relawan dalam

aktivitas tugas ekstra organisasi, menghormati semangat sekaligus peraturan organisasi, dan lain-lain.

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa dampak dari *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu meningkatkan efektivitas dan kesuksesan organisasi, sebagai contoh biaya operasional rendah, waktu penyelesaian lebih baik, dan penggunaan sumber daya secara optimal. Berdasarkan peran dan manfaat tersebut, manager atau akedemisi sumber daya manusia berusaha mendorong timbulnya *organizational citizenship behavior* dalam organisasi khususnya di PT IKI (Persero) Makassar melalui berbagai cara termasuk dengan masukan kriteria *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam penilaian kerja. Selain itu OCB juga diyakini dapat memberikan kontribusi terhadap memberikan konstibusi terhadap inovasi dan saya adaptasi karyawan PT IKI (Persero) Makassar karena mrupakan faktor perilaku yang selalu mengutamakan kepentingan orang lain

Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT IKI (Persero) Makassar yaitu sebagai pendorong timbulnya OCB dalam organisasi. Di samping itu, seorang karyawan yang memiliki produtivitas tinggi akan senatiasa berusaha untuk mengembangkan diri demi kemajuan organisasi. Hilangnya semangat kerja berarti organisasi kehilangan dukungan dan loyalitas dari karyawan. Karyawan cenderung tidak peduli dengan tujuan organisasi, melanggar aturan, dan kehilangan gaira dalam bekerja, yang lebih lanjut daya



akan mempengaruhi daya saingnya dengan para kompetitor. Dengan demikian terlihat jelas bahwa organisasi sangat penting dan vital bagi perusahaan.

PT IKI (Persero) adalah perusahaan galangan kapal milik pemerintahan Indonesia yang berkantor pusat di Makassar, Sulawesi Selatan. Pemerintah telah memutuskan bahwa PT IKI sebagai Pusat Industri Maritim bagi Indonesia timur terutama untuk Kapal Perikanan, Kapal Penumpang, Ferry (Ro-Ro), Cargo dan setiap industri Proyek Industri terkait.

Salasatu dari empat Harbours utama di Indonesia untuk mendukung Pelabuhan Makassar adalah Yard Makassar. Sementara halaman Bitung adalah untuk sektor perikanan untuk itu bagian utara kepulauan Indonesia Timur (KTI).

PT IKI (Persero) Makassar salah satu pelaku usaha industri Maritim terbesar bagian timur Indonesia dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satu dengan memperbaiki faktor tenaga kerja. berbagai strategi pun banyak dilakukan oleh perusahaan tersebut untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan daya saing terhadap perusahaan lainnya. Mereka sadar bahwa Sumber daya manusia (SDM) yang tangguh yang dapat membuat sebuah perusahaan mempunyai keunggulan kompetitif.

Mereka percaya bahwa keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas karyawan. Sampai saat ini produktivitas karyawan merupakan permasalahan yang dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga perlu mengetahui hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Perilaku yang menjadi tuntutan pada organisasi saat ini tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *ekstra-role* atau perilaku yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja, dimana perilaku *in-role* yang dimaksud adalah dengan tumbuhnya *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam sebuah organisasi. Perilaku ini cenderung melihat seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibidang sebagai makhluk individu yang hanya meningkatkan diri sendiri.

*Organizational citizenship behavior* (OCB) mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor mempengaruhi OCB adalah produktivitas karyawan. Meningkatnya prduktivitas disebabkan karyawan tersebut biasanya membantu meningkatkan efektivitas untit kerja selain itu karyawan ini akan bersikap sopan, dan menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, sehingga akan menolong manajer terhidar dari krisis manajemen (Purnamie,2015:10).

Dalam penyusunan skripsi ini penulis lebih memfokuskan pada permasalahan *Organozational citizenship behavior* (OCB) yang mampu mempengaruhi terhadap produktivitas kerja yang dirasakan oleh karyawan. Seorang atasan ataupun pemimpin suatu perusahaan sudah sewajarnya mampu memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya, namun jika dalam pengelolaan karyawan pihak dari manajemen sendiri tidak mampu maka dapat berkaitan masalah terhadap keberhasilan suatu organisasi sehingga hal ini mampu ditangani dengan tepat oleh pihak manajemen ataupun pemimpin.

**TABEL. 1.1**  
**JUMLAH KARYAWAN PT IKI (PERSERO) MAKASSAR**  
**TAHUN 2019**

Tahun	jumlah Karyawan	jenis		Tingkat pendidikan							
		Kelamin		L	P	S3	S2	S1	D3	SMA	SMP
2019	222	206	16	1	8	65	8	123	11	6	

Sumber : PT IKI, 2019

Mengacu pada uraian diatas maka prapenelitian pada PT IKI (Persero) Makassar diperoleh data tampak tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar, jumlah karyawan sebanyak 222 orang. Tabel diatas terlihat bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan sebanyak 1 orang pendidikan formal sarjana S3, tingkat pendidikan formal S2 sebanyak 8 orang, tingkat pendidikan formal S1 sebanyak 65 orang, tingkat pendidikan D3 sebanyak 8 orang, tingkat pendidikan SMA sebanyak 123 orang, tingkat pendidikan sebanyak 11 orang dan tingkat pendidikan SD sebanyak 6 orang. Tabel terlihat bahwa jenis kelamin yang dimiliki karyawan PT IKI (Persero) Makassar sebanyak 206 orang laki-laki dan 16 orang perempuan.

Dengan data yang diperoleh tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan yang berkerja pada PT IKI (Persero) Makassar berpotensi untuk meningkatkan produktivitas kerja sehingga memberi hasil yang maksimal.

Namun tingkat pendidikan dan jenis kelamin seseorang belum menjamin tingginya produktivitas yang diberikan, sehingga perlu diteliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap produktivitas karyawan. Untuk itu penelitian mengambil judul penelitian :

**“ANALISIS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN “**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian diatas yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan informasi yang penulis dapatkan dari staf PT IKI (Persero) Makassar maka penulis mengemukakan masalah pokok sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh *Altruisme* Terhadap Produktivitas Pada PT IKI (Persero) Makassar.
2. Bagaimana Pengaruh *Sportmanship* Terhadap Produktivitas Pada PT IKI (Persero) Makassar.
3. Bagaimana Pengaruh *Courtesy* Terhadap Produktivitas Pada PT IKI (Persero) Makassar.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh *Altruisme* Terhadap Produktivitas Pada PT IKI (Persero) Makassar.

2. Untuk mengetahui Pengaruh *Sportmanship* Terhadap Produktivitas Pada PT IKI (Persero) Makassar.

3. Untuk mengetahui Pengaruh *Courtesy* Terhadap Produktivitas Pada PT IKI (Persero) Makassar.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Manfaat penelitian yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah

1. Bagi karyawan PT IKI (Persero) Makassar

penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam bekerja untuk mendapatkan hasil produktivitas yang lebih baik lagi.

2. Bagi pemimpin PT IKI (Persero) Makassar

Sebagai bahan pertimbangan guna untuk meningkatkan produktivitas karyawan

3. Bagi pembaca dan penelitian ini

Penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan dalam penyusunan lanjutan dan sekaligus bahan masukan informasi ilmiah untuk melanjutkan penelitian tentang *Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Produktivitas Karyawan*

4. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam penerapan teori-teori yang sudah diperoleh di bangku kuliah.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kerangka Teori

##### 2.1.1 Pengertian, Fungsi, Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

###### a. Pengertian Manajemen sumber daya Manusia

Sumber daya manusia adalah keseluruhan kemampuan personal dalam menyelesaikan tugas dan kegiatannya sehingga dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Manajemen adalah ilmu serta seni dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi, aktivitas-aktivitas tersebut bisa berupa pengorganisasian yang meliputi tindakan perencanaan, penyusunan, dan aktivitas perusahaan serta pengawasan yang mempengaruhi sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang bertujuan tidak lain untuk mencapai keinginan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Simamora (dalam Edy Sutrisno 2017:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler (dalam Edy Sutrisno 2017:5-6) manajemen sumber daya manusia adalah dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyalangan, pelatihan, pengimbalan dan penelitian.

Manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan dari pendapat pendapat para ahli diatas, merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individual maupun organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno 2017:8-9 mengemukakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*human resources planing*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian, organisasi adalah kegiatan untuk mengorganiasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk memncapai tujuan. Dengan organisasi yang baik membantu terwujudnya bantuan secara efektif.
3. Pengarahan, kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian, kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila

terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi, kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan, proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan, proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikab harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi, pemberian balasan jasa langsung dan tidak langsung, baik secara berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil artinya sesuai dengan prentasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batasan upah minimum pemerintah dengan berdasarkan internal maupun eksternal.
8. Pengintrogasian, kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar dapat tercipta kerja sama yang serasi saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan, kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja



sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensis.

10. Kedisiplinan, merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Mnausia

Menurut Cushway (dalam Edy Sutrisno 2017:7-8) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang lalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuanya.
3. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajerlini mencapai tujuan.

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai penulis standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Schuler *et al.* (dalam Edy Sutrisno 2017: 8) tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Menyakini organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

### **2.1.2 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*(OCB)**

*Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan bagian dari perilaku organisasi. Dasar kepribadian untuk OCB merefleksikan ciri karyawan yang koorratif, suka menolong, perhatian dan sungguh-sunggu. Sedangkan dasar sikap mengidikasikan bahwa karyawan yang terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi (Luthans dalam Nie).

Organ (dalam purnamei 2015:6), berpedapat bahwa OCB merupa perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

*Organizatina; citizenship behavir* (OCB) merupakan istilah yang digunakan untuk mendefinisikan perilaku pegawai sehingga dia dapat disebut

sebagai anggota yang baik. OCB merupakan bentuk yang menguntungkan, perilaku *extrole* terhadap rekan kerja terutama adanya bentuk saling membantu. Dari defenisi para ahli maka dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku *extrarole* individu terhadap rekan kerja yang mampu untuk mencapai fungsi organisasi.

### **2.1.3Aspek-Aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

*Organizational Citizensip Behavior* (OCB) dilihat secara luas sebagai faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Organ (dalam Purnamie 2015:7) *organizational citizenship behavior* memiliki lima aspek yaitu:

a. *Altruise*

*Altruisme* merupakan perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Aspek ini mengarah kepada memberikan pertolongan yang bukan merupakan kewajiban dan ditanggungnya.

b. *Conscientiousness*

*Conscientiousness* merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan, aspek ini menjangkau jauh kedepan dari penggilan tugas seorang karyawan.

c. *Sportmanship*

Seseorang yang mempunyai *Sportmanship* yang tinggi maka akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

d. *Courtesy*

*Courtesy* adalah menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki aspek ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain, yaitu membantu teman kerja, mencegah timbulnya masalah hubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberikan konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.

e. *Civic Virtue*

*Civic Virtue* merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Aspek ini mengarahkan pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditentukan.

Menurut Hannah, (dalam Kusumajati 2015:4), aspek-aspek *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai berikut :

1. Perilaku menolong (*helping behavior*) merupakan bentuk perilaku sukarela individu untuk menolong individu lain atau mencegah terjadinya permasalahan yang terkait dengan pekerjaan (*workrelatedproblem*).
2. *Shortsmanship* didefenisikan kemauan atau keinginan untuk ketidaknyaman yang muncul.
3. *Organizational loyalty* merupakan bentuk perilaku loyalitas individu terhadap organisasi seperti menampilkan *image* positif tentang organisasi, membela organisasi dari ancaman eksternal, mendukung dan membela tujuan organisasi.
4. *Organizational compliance* merupakan bentuk perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur, dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi.
5. *Individual initiative* merupakan bentuk *self-motivation* individu dalam melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar/level yang diterapkan.
6. *Self-development* merupakan sebagai bentuk perilaku individu yang sukarela meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sendiri seperti mengikut kursus, pelatihan, seminar atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang dikuasai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis akan mengukur *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan menggunakan tiga aspek yang kemukakan oleh Organ (dalam purnamei 2015:7),

1. *altruisme* merupakan perilaku menolong rekan kerja.
2. *shormanship* merupakan perilaku memberi toleransi terhadap keadaan yang kurang idea.
3. *courtesy* adalah menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. perilaku ini yang banyak diterapkan di PT IKI (Persero) Makassar.

#### **2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *Organizational citizenship Behavior (OCB)* adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, dukungan organisasional, kualitas interaksi dan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin (Kusumajati, 2016:62). Faktor-faktor dalam OCB antara lain:

##### a. Budaya dan Iklim Organisasi.

Konovsky dan Pugh (dalam Kusumajati, 2016:62) menggunakan teori pertukaran sosial untuk berpendapat bahwa ketika karyawan telah puas terhadap pekerjaannya, mereka akan membalasnya. Pembalasan dari karyawan tersebut termasuk perasaan memiliki yang kuat terhadap organisasi dan perilaku *organizational citizenship*.

##### b. Kepribadian dan Suasana Hati

Menurut Elanain (dalam Kusumajati, 2016:62), kepribadian individu memainkan peran penting dalam perilaku kerja. selanjutnya, hasil dari studi ini mempunyai implikasi praktis yang penting dalam proses seleksi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbukaan

terhadap pengalaman, kesadaran, dan stabilitas emosional merupakan ciri-ciri kepribadian yang paling penting dalam memprediksi OCB. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa proses seleksi karyawan untuk mendapatkan target pelamar memiliki kepribadian yang baik sehingga dapat meningkatkan staf OCB. Selain itu menurut Purba dan Seniati (dalam Kusumajati, 2016:62), kepribadian memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap OCB. Penelitian melihat dari sisi budaya karyawan Indonesia yang menjunjung tinggi nilai kebersamaan. Dapat dikatakan bahwa makin terkait karyawan tersebut secara emosional dengan perusahaan, maka makin cenderung ia membutuhkan rekan kerja dan atasan dalam hal penyelesaian tugas, pencegahan masalah dalam bekerja, dan pemberian semangat dan penguatan, serta makin cenderung cara menoleransi situasi yang kurang ideal dalam bekerja, peduli pada kelangsungan hidup perusahaan, dan patuh pada peraturan tata tertib perusahaan.

c. Dukungan Organisasional

Studi Shore dan Wayne (dalam Kusumajati, 2016:63) menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support* (POS)) dapat menjadi prediktor OCB. pekerja yang merasa bahwa mereka didukung organisasi akan memberikan umpan balik (*feedback*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

#### d. Kualitas Interaksi atasan dan Bawahan

Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan merupakan faktor yang menyebabkan *organizational citizenship behavior* karyawan. Makin tinggi persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, maka makin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan. Faktor kesediaan atasan menggunakan otoritasnya untuk membantu bawahan memecahkan masalah yang dihadapi bawahan memecahkan masalah yang dihadapi merupakan faktor paling penting dominan dalam mempengaruhi OCB (dalam Kusumajati, 2016:65). Menurut Wayne, Shore, dan Liden Karyawan yang memiliki kualitas interaksi yang tinggi dengan atasannya dapat mengerjakan pekerjaan selain yang biasa mereka lakukan. Sedangkan karyawan yang memiliki kualitas interaksi yang rendah dengan atasannya lebih cenderung menunjukkan pekerjaan yang rutin saja dari sebuah kelompok kerja.

#### e. Jenis Kelamin

Marrison ( dalam Kusumajati, 2016:66) membuktikan bahwa ada perbedaan persepsi terhadap OCB antara pria dan wanita. Wanita menganggap OCB merupakan bagian dari perilaku in-role mereka dibanding pria. Bukti-bukti tersebut menunjukkan bahwa wanita cenderung menginternalisasi harapan-harapan kelompok, rasa kebersamaan, dan aktivitas-aktivitas menolong sebagai bagian dari pekerjaan mereka (Diefendirff dkk dalam Kusumajati, 2016:66).



Menurut Eflima (dalam Kusumajati, 2016:67) menyatakan bahwa latar belakang yang paling besar dalam mempengaruhi munculnya perilaku OCB adalah komitmen organisasional dan kepribadian. Dimana hasil penemuannya mengatakan bahwa komponen komitmen organisasional yang berpengaruh terhadap OCB total adalah komitmen afektif dan kontinuans. Sedangkan menurut Diana (dalam kusumajati 2016:67) faktor- faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya kepuasan kerja, komitmen, organisasional, keterlibatan kerja, motivasi dan dukungan kepemimpinan.

#### **2.1.5 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Organisasi**

Organ (dalam kusumajati,2016:67-68) menyatakan manfaat *Organizational Citizenship Behavior* OCB untuk suatu organisasi adalah sebagai berikut :

1. OCB dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja
2. OCB juga mampu meningkatkan produktivitas manajer
3. OCB dapat menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
4. OCB menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan tim kerja secara efektif
5. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas perfoma yang baik
6. OCB dapat mempertahankan stabilitas kinerja organisasi

7. OCB membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan berpendapat dengan perubahan lingkungan.

### **2.1.6 Pengertian Produktivitas**

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif..

Tohardi (dalam Edy Sutrisno 2017: 100), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik.

Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto (dalam Edy Sutrisno 2017:100) mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus mengembangkan diri dari meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Dari definisi-defenisi diatas , penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu :pertama, produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari diri usaha produktif; kedua produktivitas merupakan tingkat efektifan dari manajemen industri didalam menggunakan fasilitas-fasilitas untuk produksi; yang ketiga produktivitas adalah efektifitas dari

pengguna tenaga kerja perlatan. Tetapi inintinya semua mengarah pada hasil tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dan hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan prodktivitas dari seorang tenaga kerja.

### **2.1.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Menurut Simanjuntak (dalam Edy Sutrisno 2017: 103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu : a. Pelatihan

Latihan kerja yang dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tetap untuk menggunakan peralatan kerja.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan.

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat denan produktivitas keryawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari.

Adapun Tiftin dan Cormick ( dalam Edy Sutrisno 2017:103-104), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan.

a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, kemedaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.

- b. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi lingkungan sosial, dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasannya atau ada hubungan antarkaryawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berprestasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga berpengaruh pada tingkat produktivitas.

### **2.1.8 Pengukuran Produktivitas**

Produktivitas dapat diukur dengan standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu dan jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan sikap, perilaku, disiplin, motivasi kerja dan komitmen terhadap pekerjaan / tugas.

Pengukuran produktivitas merupakan suatu proses yang sangat penting karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses manajemen. Menurut Gasperez dalam Tjutju Yuniarsi (2016 : 163) ada beberapa kondisi prasyarat dalam pengukuran produktivitas antara lain :

1. Pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas. Sebagai masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaikinya.

2. Pengukuran produktivitas dilakukan pada sistem industry secara keseluruhan.
3. Pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses industri. Dengan demikian pengukuran produktivitas bersifat partisipatif.
4. Pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Data itu nantinya ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta-peta diagram-diagram, tabel-tabel perhitungan statistik.

Setiap organisasi apapun bentuknya, perlu mengetahui tingkat produktivitas pegawai / karyawannya. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja pegawainya dari waktu ke waktu dengan cara membandingkannya dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Gasperez dalam Tjutju Yuniaris (2016 : 164 ). Mengemukakan ada beberapa manfaat dalam pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi yang antara lain :

- a. Organisasi dapat menilai efisien konversi pengukuran sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
- b. Perencanaan sumber daya manusia akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
- c. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat di organisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tetap, dipadangan dari sudut produktivitas.

- d. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
- e. Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas (*productivity gap*) yang ada di antara tingkat produktivitas yang diukur (*actual productivity*). Dalam hal ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil.
- f. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antarorganisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional atau global.
- g. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
- h. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa peningkatan produktivitas secara terus menerus

### **2.1.9 Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Produktivitas**

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku secara sukarela yang dilakukan oleh individu dengan memberikan kontribusi lebih terhadap peran dan tugas yang dimiliki ditempat kerja, perilaku ini meliputi perilaku menolong orang lain di tempat kerja, melalui peraturan,

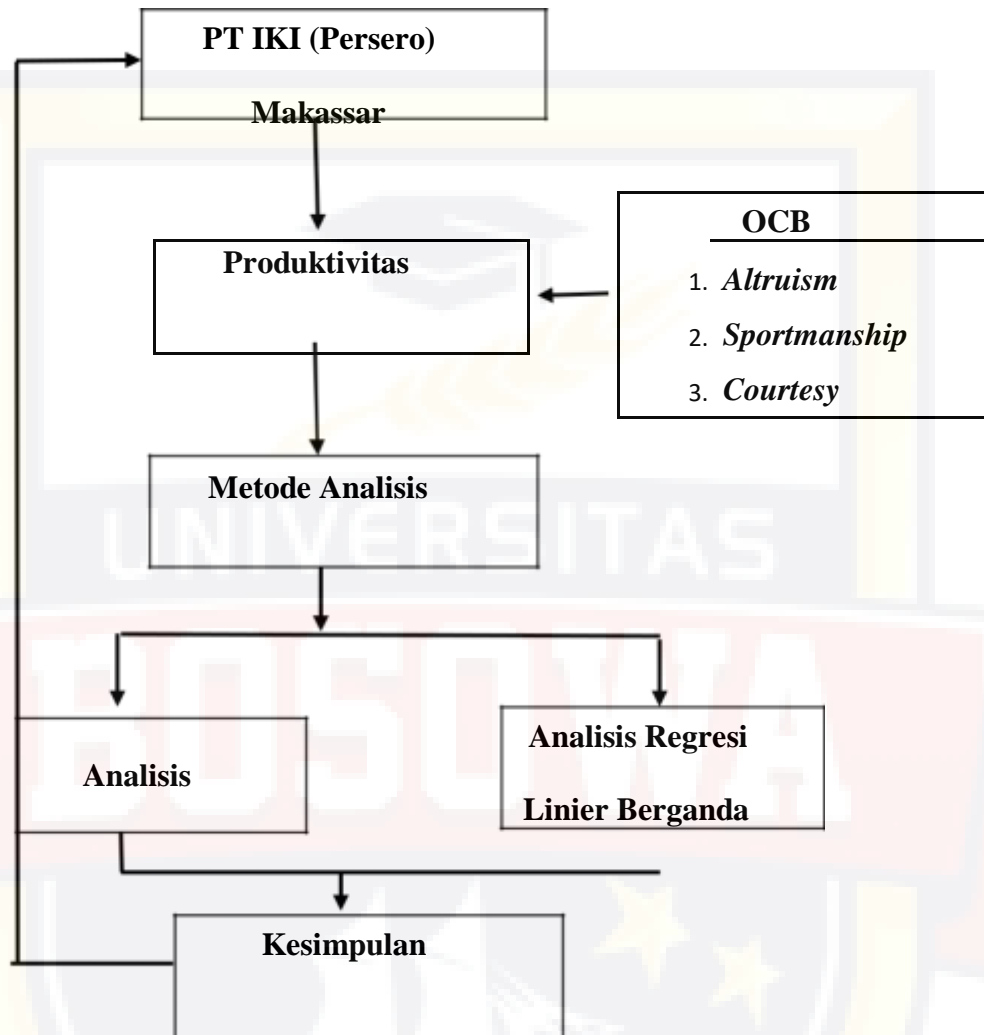
menghindari konflik dan lain sebagainya. OCB dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja karena karyawan yang masih belum selesai secara sukarela dan OCB meningkatkan produktivitas manajer, hal ini disebabkan karyawan tersebut biasanya membantu meningkatkan efektivitas unit kerja, selain itu karyawan ini akan bersikap sopan, dan menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, sehingga akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen (Purnamie,2015:10)

Menurut Intan (2015:60 Yang meneliti tentang hubungan antara OCB dengan produktivitas kerja di RSUD Kaliwates, menemukan bahwa sejatinya seorang harus wajib memiliki sikap OCB didalam dirinya, dibuktikan dengan tingkat kepedulian terhadap sesama cukup tinggi. Dengan sikap ikhlas dan saling membantu maka tentunya sangat dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

## **2.2 Kerangka Berpikir**

Berdasarkan kajian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka kerangka pemikiran peneliti ini juga ingin menguji pengaruh langsung *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap produktivitas.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



### 2.3 Hipotesis

1. Diduga *Altruisme* Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Pada PT IKI (Persero) Makassar.
2. Diduga *Sportmanship* Bepengaruh Positif Terhadap Produktivitas Pada PT IKI (Persero) Makassar.
3. Diduga *Courtesy* Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Pada PT IKI (Persero) Makassar.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT IKI (Persero) Makassar yang tempatnya berada di Jl. Galangan Kapal No.31, Kaluku Bodoa, Tallo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan dengan pertimbangan memudahkan penulis mengumpulkan data-data. Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih selama dua bulan.

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

##### **3.2.1 Jenis Data**

1. Data Kualitatif, jenis data yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai *organizational citizenship behavior*(OCB) dan produktivitas karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan observasi.
2. Data Kuantitatif adalah yang diperoleh dari dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuisioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

##### **3.2.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer data yang digunakan melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuisioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebetulan dalam penelitian ini.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung, yaitu, data tersebut literatur yang memberikan informasi tentang *organizational citizenship behavior* (OCB) dan produktivitas.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Iki (Persero) Makassar berjumlah sebesar 222 orang. Sehingga pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* yang artinya setiap unsur populasi mempunyai kemungkinan yang sama untuk dipilih melalui perhitungan secara sistematis. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin. Rumus slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu 222 orang karyawan. Untuk tingkat persisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 10%, penulis menggunakan tingkat 10% karena jumlah populasi kurang dari 1000. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

---

Keterangan :

n = ukuran sample

N = ukuran populasi

e= standar error (10%)

---



---

### 3.4 Metode Pengumpulan data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian yaitu.

#### 1. Studi Kepustakaan (*library research*)

Studi kepustakaniahlah melalui pengumpu;an bahan-bahan atau materi yang dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam penulisan seperti, literatur-literatur, bahan kuliah dan hasil penelitian.

#### 2. Studi Lapangan (*field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada karyawan, dan wawancara.

Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :

- a. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian ini.
- b. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti.
- c. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan secara langsung dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan dijadikan sebagai sampel penelitian.

Kriteia :

SS = 5

S = 4

N=3

TS = 2

STS = 1

### 3.5 Metode Analisis

Data yang didapat oleh penulis selanjtnya dianalisis secara kuantitatif dan kualitatif yaitu menggunakan angkat-angkat yang menggambarkan keadaan dan mutu data yang sesungguhnya. Teknik yang digunakan dalam analisis data secara yang telah dirumuskan sebelumnya dengan sebagai berikut :

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu organisasi yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap objek yang diteliti, khususnya OCB terhadap Produktivitas karyawan.

#### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel *dependen* (Y). Analisis Regresi Berganda yaitu suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel dependen (Y) dengan satu atau beberapa variabel *independen* (X) apakah masing-masing variabel *independen* berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya

berskala interval atau rasio. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas karyawan

$b_0$  = Bilangan Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi  $X_1$

$b_2$  = Koefisien regresi  $X_2$

$b_3$  = Koefisien regresi  $X_3$

$X_1$  = *Altruism*

$X_2$  = *Sportmanship*

$X_3$  = *Courtesy*

e = Standar Error

### 3.6 Defenisi Operasional

- a. Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individual maupun organisasi.
- b. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara arget mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.
- c. *Altruisme*, merupakan kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa.

d. *Sportmanship* merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi.

e. *Courtesy* adalah menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal.

f. Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan PT IKI (Persero) Makassar**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan PT IKI (Persero) Makassar**

Pada tahun 1962 di Makassar dimulai pembangunan proyek galangan kapal yaitu galangan kapal paotere dan proyek galangan kapal Tallo. Proyek galangan kapal Paoter dibangun oleh departemen perindustrian dasar/pertambangan, dengan maksud untuk membuat kapal-kapal baja yang berkapasitas 2500 ton, dengan maksud kapal Tallo dinagun oleh departemen urusan veteran dan demonilitas, yang dimaksud untuk membuat kapal-kapal kayu sampai dengan bobot mati 300 ton. Proyek ini memiliki slip way atau fasilitas untuk menaikkan kapal dari laut kedarat, dan sebaliknya menurunkan kapal dari darat kelaut, yang panjangnya 45 meter dan mempunyai daya angkut 500 It (lifting ton).

Pada pertengahan tahun 1963, kegiatan dua proyek ini masing-masing baru pada taraf pengerjaan dasar. Pada waktu itu proyek galangan kapal Paotere belum memiliki peralatan sama sekali, sedangkan proyek galangan kapal Tallo telah memiliki peralatan mesin dan alat-alat lain yang didatangkan dari Polandia. Berhubung karena terbatasnya biaya pada waktu maka pemerintah memutuskan untuk menghubungkan kedua proyek tersebut yang lokasinya  $\pm 2$  anatar satu dengan yang lainnya dibawah pengawasan departemen perindustrian dasar/pertambangan, kemudia merubah namanya menjadi proyek galangan kapal makassar yang lokasinya terletak dipantai paotere kecamatan Tallo

bagian utara kota Makassar atau sekitar 3,5 km dari pusat kota area tanah seluas 250.00 m<sup>2</sup>. Dengan diresmikan proyek tersebut sesuai surat keputusan presiden No.225/1963. Proyek ini dinyatakan proyek sebagai proyek vital.

Dengan terjadinya penggabungan tersebut, maka :

1. Lokasi bekas proyek galangan kapal Tallo dipindahkan berdampingan dengan proyek galangan kapal Paotere.
2. Mengadangkan *redesigning* yang disesuaikan dengan biaya yang ada dan menitikberatkan pada penyelesaian tahap pertama (bekas proyek galangan kapal) dengan sasaran utama memperbaiki dan memelihara kapal-kapal sampai dengan 500 ton.
3. Menunda pembangunan bekas diteruskan penyelesaian pada tahap kedua (rencana perusahaan).

Galangan Kapal Makassar tahap pertama diresmikan oleh Sekertaris Jenderal Departemen Perindustrian yang pada waktu itu diwakili Departemen Pertambangan tepat pada tanggal 17 maret 1970. Galangan Kapal Makassar ini mempunyai *slipway* horizontal yang terletak di pantai Paotere kecamatan Tallo bagian utara kota Makassar dengan areaah 250.000 m<sup>2</sup>.

Sitem *docking* dari Galangan Kapal Makassar mempunyai *slipway horizontal* dan miring. *Shfret* besar untuk menaikkan dan menurunkan kapal dari laut atau sebaliknya dan setelah kapal didaratkan, maka kapal dapat ditarik ke samping salah satu *side trock* (normal). Panjang *shifer* tersebut maksimal 45 meter dan mempunyai daya angkut 500 ton. Tinggi air diatas *shifer* maksimal 3,40 meter. Sebelah berat *shifer* terdapat areaah yang agak luas untuk



tempat penelitian kapal tersebut. Sebelah barat darislipway *horizontak* terdapat 4 *sidetrack* yang panjangnya masing-masing 140 meter dan 70 meter, dua buah dengan kapasitas 300 ton. Dengan peralatan yang dimiliki sekarang ini. Galangan kapal Makassar baru dapat melayani kapal berukuran sampai 1500 DWT serta mereparasi kapal yang 500 ton ke bawah kurang lebih sekaligus untuk ukuran seperti tersebut di atas. Galangan kapal Makassar juga membuat kapal-kapal kayu yang dikerjakan dengan pesanan yang ada berdasarkan kondisi dan tingkat kegiatan yang dihadapi, galangan baru menyerap tenaga sebesar kurang lebih 300 orang pegawai atau karyawan yang setiap harinya mempekerjakan 20 sampai 40 orang.

PT Industri Kapal Indonesia (Persero) atau disingkat PT IKI (Persero) didirikan berdasarkan akte pendirian No.122 tanggal 29 oktober 1977, yang dibuat dihadapan siske Limowa S,H Notaris di Makassar, kemudian dirubah dengan akte tanggal 28 Februari 1979 No. 151 akte tanggal 7 juli 1977 No.40, yang dibuat dihadapan notaris yang sama, dan telah mendapatkan pengesahan Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan No.YA5/374/16 tanggal 5 Agustus 1980 serta memuat dalam Berita Negara Republik Indonesia No.64 tanggal 11 Agustus 1981. Tambahan No.637. sesuai dengan akte perubahan No.23 tanggal 3 Oktober 1984, yang dibuat dihadapan Notarasi Sitketa Lomowa, SH. Yang berkedudukan di Makassar, selanjutnya telah mendapatkan pengesahan dari Meteri Kehakiman RI tanggal 18 Maret 1985 sesuai Surat Keputusan Nomor C2-1440-HT.01.04 tahun 1985 dan termuat dalam berita negara RI No. 73 tanggal 10 September 1985, perusahaan

ini mengalami perubahan nama menjadi “PT Industri Kapal Indonesia (Persero)”. PT Industri Kapal Indonesia yang berpusat di Makassar dan mencakup 4 galangan kapal antara lain sebagai berikut.

1. Galangan Kapal Gresik (Jawa Timur)
2. Galangan Kapal Padang (Sumatera Barat)
3. Galangan Kapal Makassar (Sulawesi Selatan)
4. Galangan Kapal Bitung (Sulawesi Utara)

Jadi, jelas di sini bahwa Galangan kapal Makassar sekarang telah menjadi unit produksi dari PT Industri Kapal Indonesia (Persero).

Pada tahun 1986, unit produksi Galangan Kapal Padang telah dialihkan pengelolanya kepada PT Kodja Jakarta dan tahun 1988 unit Galangan Kapal Gresik juga dialihkan pengelolannya dan sebayanya PT Dok dan Galangan Kapal Indonesia (Persero) sesuai dengan kebijakan Menteri Perindustrian dan Meteri Keuangan.

Rencana peluasan direncanakan oleh pemerintah dengan mendirikan 4 pusat industri kapal di seluruh indonesia, yaitu Palembang, Jakasrta, Surabaya, dan Makassar dimaksud sebagai pusat industri perkapalan untuk seluruh wilayah Indonesia Timur. Dengan mendirikan pusat tersebut , maka diharapkan dan diusahakan mendirikan industri-industri pembantu industri-industri pembuatan komponen-komponen kapal (peralatan-peralatan kapal, perlengkapan kapal serta sebagiannya yang ada hubunganya dengan perlengkapan) seperti sub kontroler dan sebagainya.

Kondisi umum dok dan galangan kapal mengalami peluang berat tahun 1985-1989 dan hampir semua galangan kapal mengalami kerugian yang cukup besar. Demikian juga dok PT Industri Kapal Indonesia (Persero). Pada tahun itu produksi dan penjualan mengalami penurunan yang cukup tajam. Sehingga mengakibatkan konfusi keuangan tidak sehat dan tidak dapat memperbaiki sarana produksi sampai pada tahun 1990.

Peningkatan penjual dan keuntungan mulai didapatkan sehingga akumulasi kerugian sudah mulai diatas dan sudah dapat memperbaiki modal untuk investasi serta membayar kewajiban yang tertunda. Investasi yang dilaksanakan antar lain mengadakan perbaikan sarana produksi yang telah ada dan meningkatkan kapasitas dari 7 kapal menjadi 15 kapal dan 500 TLS dan 1000 TLC dan jumlah unit kapal secara bersamaan dapat direparasi dengan cepat.

Membangun secara bertap Graving Dock dengan kapasitas 6000 DWT dan Bulding Berth dengan kapasitas 8000 DWT serta menambahkan kapasitas pendukungnya agar dapat merepasi kapal dan membuat lebih besar. Kemajuan yang telah dicapai oleh perusahaan dewasa ini belumlah sebanding dengan perusahaan sejenisnya yang ada, namun atas usaha kerja keras karyawan dan pemimpin, serta bantuan segenao unsur masyarakat dan pemerintah, maka yakin apa yang menjadi impian dan harapan serta cita-cita perusahaan akan dapat di wujudkan.

Adapun tujuan didirikan perusahaan sesuai akte perusahaan tersebut adalah untuk turut melaksanakan dan menjang kebijakan dan program

pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya dan khususnya di bidang industri perkapalan serta mesin-mesin dan industri logam dasar lainnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaanb menjalankan usaha dibidandf :

1. Produksi

- a. Mengolah, merakit dan membuat bahan baku tertentu menjadi kapal, peralatan lepas pantai, alat apung peralatan dan perlengkapan kapal lainnya.
- b. Merawat, merepasi, merehabilitasi dan konversi ( merubah bentuk dan fungsi) segala jenis kapal, peralatan lepas pantai serta alat apung lainnya,
- c. Pabrikasi dan perawatan struktur berta permesin publik dan kegiatan industri lainnya atau sarana produksi dalam sektor industri perkapalan dan/atau industri sejenisnya.

2. Pemberian jasa dengan melaksanakanstudi/penelitian, pengembangan, desain *engineering*, angkutan atau perencanaan pepmbuatan kapal, peralatan lepas pantai, alat apung, pengerjaan galangan kapal, pengoperasian pabrik, konstruksi, manajemen, reperasi, pemeliharaan, latihan, pendidikan, konsultasi dan jas teknis lainnya dalam sektor industri perkapalan atau industri sejenisnya.

3. Perdangan dengan menyeleggarakan kegiatan pemasaran baik dalam maupun laur negri yang berhubungan dengan hasil produksi tersebut tersebut di atas dan produk-produk lainnya serta keinginan impor

barang-barang dan/atau suku cadang antara lainnya berupa bahan baku/ penolong, komponen dan peralatan produksi.

4. Melakukan kegiatan usaha atau jasa lainnya yang berkaitan dengan produksi, pemberian jasa, perdagangan yang merupakan sarana perlengkapan atau penunjang dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam pelaksanaan operasi sesuai dengan SK direksi No.33?DIR- IKI/KPTS/VII/2001 tanggal 16 juli 2001, mempunyai unit dok dan unit-unit usaha sebagai berikut :

1. Unit dok dan galangan makassar
2. Unit dok dan galangan Bitung

#### **4.1.2 Visi dan Misi PT IKI (Persero) Makassar**

##### a. Visi

Menjadi perusahaan galangan kapal dan *engineering* yang kuat dan berdaya saing tinggi.

##### b. Misi

Selalu meningkatkan kualitas yang terbaik berdasarkan pada pelayanan yang tepat waktu, tetap mutu dan tepat biaya serta mengutamakan kepuasan pelanggan untuk peningkatan nilai perusahaan.

3. Unit dan perdagangan Makassar

#### **4.1.3 Stuktur Organisasi PT IKI (Persero) Makassar)**

Untuk menjalankan suatu perusahaan diperlukan organisasi dan manajemen yang dapat membuat aktivitas perusahaan berjalan sesuai dengan

apa yang diinginkan. Sedangkan untuk menjalankan organisasi tersebut sesuai dengan apa yang diinginkan, maka dibutuhkan suatu pengolahan yang baik.

Pengolahan yang baik dari suatu organisasi membutuhkan adanya struktur organisasi yang baik juga, dimana struktur itu dapat dapat membedakan tugas dan fungsi dari setiap organisasi tersebut, sehingga dapat menjujng tercapainya tujuan utama dari organisasi yang bersangkutan.

Struktur organisasi (disain organisasi) dapat didefenisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dengan nama organisasi dikelola. menurut (Hasibuan, 2015:128) struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemen organisasi kedudukan dan jenis wewenag penjabatan, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sytem pimpinan organisasi. Berdasarkan kedua pendapat ahli tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa struktur organisasi adalah penggambaran bagian-bagian, posisi-posisi, tugas serta tanggung jawab dari perorangan dalam suatu organisasi yang berbentuk bagian kedua atau kerang.

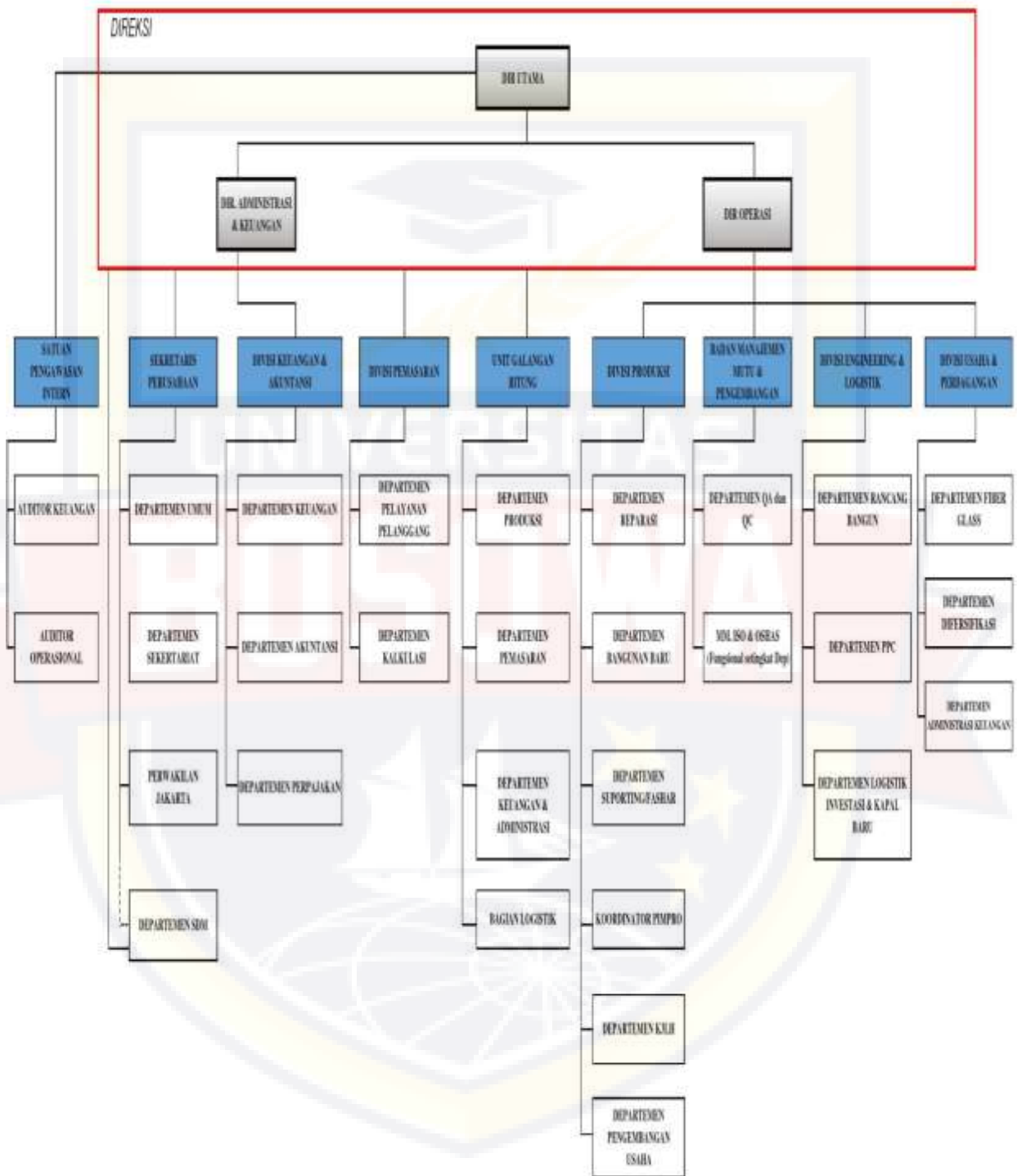
Pentingnya struktur organisasi suatu badan usaha, karena dengan skruktur organisasi yang baik maka wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian dari badan usaha menjadi lebih jelas dan hal ini akan memperlancar pelaksanaan kegiatan perusahaan sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud.

Demikian juga halnya dengan struktur organisasi perusahaan PT IKI (Persero) Makassar yang menggambarkan bentuk wewenang dan tanggung

jawab masing-masing bagian yang ada didalam perusahaan tersebut. Berikut adalah stuktur organisasi PT Iki (Persero) Makassar



Gambar struktur 4.1 Organisasi PT IKI (Persero) Makassar



Sumber PT IKI (Persero) Makassar 2019



## 4.2 Deskripsi data

### 4.2.1 karakteristik Responden

karakteristik Responden adalah profil terhadap objek penelitian yang memberikan interpretasi dari penelitian mengenai Analisis *organizational citizenship behavior* terhadap produktivitas karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar.

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 68 orang. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian yang berupa penelitian hingga diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan kelompok umur, jenis kelamin dan pendidikan .

#### 1. Umur

Maksud dari umur disini adalah umur dari responden dari karyawan yang bekerja pada PT IKI (Persero) Makassar. Melihat umur responden yang beragam maka dibuatkan dalam beberapa interval. Untuk jelasnya dapat dilihat tabel berikut ini :

Tabel 4.1  
Distribusi Responden menurut Umur

Umur (Tahun)	Responden	
	Frekuensi (Orang)	Perbandingan (%)
20 – 35	49	72,1
36 - 50	19	27,9
51 – 58	-	-
Total	68	100

Sumber :Hasil Penelitian, 2019

Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas menjadi karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar adalah responden 20-35 tahun merupakan usia yang masih dalam masa produktif. Responden dengan mayoritas usia tersebut dapat bekerja dengan tenaga yang optimal sehingga dapat memberi pengaruh positif terhadap produktivitas kerja di PT IKI (Persero) Makassar.

Menurut Wanxian & Weiwu (dalam Riska 2016:3) dalam penelitiannya pada karyawan di China menyatakan bahwa usia berhubungan erta dengan *orientasi-inrole* dan lebih tua karyawan, semakin tinggi mereka menilai OCB sebagai in-role secara keseluruhan.

## 2. Jenis kelamin

dari responden dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui berapa jumlah serta perbandingan pri dan wanita sebagai responden dari karyawan PT IKI (Persero) Makassar. Untuk jelasnya dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.2

Distribusi Responden menurut Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Responden	
	Frekuensi (Orang)	Perbandingan (%)
Pria	65	95,6
Wanita	3	4,4
Total	68	100

Sumber :Hasil data, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan di PT IKI

(Persero) Makassar adalah responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 65 orang.

Akinbode (Rizka 2016:3) dalam penelitiannya di Nigeria, menyatakan bahwa perempuan sekitar 1,24 kali lebih memungkinkan untuk menunjukkan OCB dibandingkan dengan laki-laki. Hasil penelitian juga didukung oleh Ferrel & Finkelstein (Rizka 2016:3) yang dalam hasilnya menyatakan bahwa perempuan dinilai secara signifikan lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam perilaku *civic virtue*.

### 1. Pendidikan

Latar belakang pendidikan formal responden dari PT IKI (Persero)

Makassar dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.3

Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Responden	
	Frekuensi (Orang)	Perbandingan (%)
SMP	1	1,5
SMA	48	70,6
S1	19	27,9
Total	68	100

Sumber : Hasil penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan di PT IKI (Persero) Makassar adalah responden pendidikan SMA sebanyak 48 orang.

Menurut Cohen & Avrahan (dalam Rizka 2016:4) bahwa karyawan berpendidikan lebih tinggi dapat menghabiskan lebih banyak waktu dibursa sosial seperti OCB. disisi lain, karyawan yang kurang terdidik akan fokus pada pengukuran ekonomi tempat kerja mereka. Berbeda dari hasil penelitian sebelumnya Pavalache-Ilie (dalam Rizka 2016:4) dalam penelitian menemukan bahwa karyawan dengan dengan tingkat pendidikan menengah justru cenderung lebih terlibat dalam OCB dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi.

#### 4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap jawaban responden yang berkaitan dengan pertanyaan yang ada. Untuk mengetahui lebih jelas pertanyaan dari variabel *alturisme*, *sportmanship*, *courtesy* dan produktivitas. Dari analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan dengan penentuan renge.

Survai ini menggunakan skla likert dengan bobot tertinggi dari tiap pertanyaan adalah 5 dan bobot terendah 1 . dengan jumlah responden sebanyak 68 orang maka :

---


$$\text{Skor tertinggi} : 68 \times 5 = 340$$

$$\text{Skor terendah} : 68 \times 1 = 68$$

$$\text{Sehingga range untuk hasil survai} \text{ ————— } = 54$$

$$68 - 122 = \text{Sangat Rendah}$$

$$123 - 177 = \text{Rendah}$$

178 – 232 = Cukup

233 – 287 = Tinggi

288 – 342 = Sangat Tinggi

#### 1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Altruisme*

Pertanyaan *altruisme* memiliki 3 item pertanyaan dengan lima pilihan jawaban. Hasil persepsi terhadap item pertanyaan variabel *altruisme* dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini .

Tabel 4.4

Tanggapan responden terhadap variabel *Altruisme*

Indikator	SKOR					Jumlah
	SS	S	N	ST	STS	
1	39	12	11	6	0	288
2	25	21	1	21	0	254
3	11	24	5	28	0	222
Total						764
Nilai Rata-Rata						254.6

Sumber :Hasil penelitian, 2019

Keterangan :

**a. Indikator 1 :**

$$\text{Jumlah} = [(39 \times 5) + (12 \times 4) + (11 \times 3) + (6 \times 2) + (0 \times 1)] = 288$$

**b. Indikator 2**

$$\text{Jumlah} = [(25 \times 5) + (21 \times 4) + (1 \times 3) + (26 \times 2) + (0 \times 1)] = 254$$

**c. Indikator 3**

$$\text{Jumlah} = [(11 \times 5) + (24 \times 4) + (5 \times 3) + (28 \times 2) + (0 \times 1)] = 222$$

$$\text{Total / Nilai Rata-rata} = 288 + 254 + 206$$

$$= 764 / 3 = 254.6$$

Dari tabel 4.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel *altruisme* adalah tinggi karena pada pisisi range keempat (233 – 287) yaitu 268,6. Hal ini membuktikan bahwa tanggapan responden cenderung tinggi dengan indikator *altruisme* dalam bekerja pada PT IKI (Persero) Makassar.

## 2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Sportmanship*

Pertanyaan *Sportmanship* memiliki 3 item pertanyaan dengan lima pilihan jawaban. Hasil persepsi terhadap item pertanyaan variabel *Sportmanship* dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini .

Tabel 4.5

Tanggapan responden terhadap variabel *Sportmanship*

Indikator	SKOR					Jumlah
	SS	S	N	ST	STS	
1	31	21	3	8	0	264
2	20	24	5	19	0	249
3	36	23	3	6	0	293
Total						806
Nilai Rata-Rata						268.6

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Keterangan :

### a. Indikator 1 :

$$\text{Jumlah} = [(31 \times 5) + (21 \times 4) + (3 \times 3) + (8 \times 2) + (0 \times 1)] = 264$$

### b. Indikator 2

$$\text{Jumlah} = [(20 \times 5) + (24 \times 4) + (5 \times 3) + (19 \times 2) + (0 \times 1)] = 249$$

### c. Indikator 3

$$\text{Jumlah} = [(36 \times 5) + (23 \times 4) + (3 \times 3) + (6 \times 2) + (0 \times 1)] = 293$$

$$\text{Total / Nilai Rata-rata} = 264 + 249 + 293 = 806 / 3 = 268,6$$

Dari tabel 4.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel *sportmanship* adalah tinggi karena pada pisisi range keempat (233 – 287) yaitu 268,6. Hal ini membuktikan bahwa tanggapan responden cenderung tinggi dengan indikator *sportmanship* dalam bekerja pada PT IKI (Persero) Makassar.

### 3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Courtesy*

Pertanyaan *courtesy* memiliki 3 item pertanyaan dengan lima pilihan jawaban. Hasil persepsi terhadap item pertanyaan variabel *courtesy* dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini .

Tabel 4.6

Tanggapan Responden terhadap Variabel *Courtesy*

Indikator	SKOR					Jumlah
	SS	S	N	ST	STS	
1	39	29	0	0	0	311
2	39	29	0	0	0	311
3	42	26	0	0	0	314
Total						936
Nilai Rata-Rata						312

Sumber : Hasil penelitian, 2019

Keterangan :

**a. Indikator 1 :**

$$\text{Jumlah} = [(39 \times 5) + (29 \times 4) + (0 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)] = 311$$

**b. Indikator 2**

$$\text{Jumlah} = [(39 \times 5) + (29 \times 4) + (0 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)] = 311$$

**c. Indikator 3**

$$\text{Jumlah} = [(42 \times 5) + (26 \times 4) + (0 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)] = 414$$

$$\text{Total / Nilai Rata-rata} = 311 + 311 + 314 = 936 / 3 = 312$$

Dari tabel 4.5 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel *courtesy* adalah tinggi karena pada pisisi range kelima (288 – 342) yaitu 312. Hal ini membuktikan bahwa tanggapan responden cenderung sangat tinggi dengan indikator *courtesy* dalam bekerja pada PT IKI (Persero) Makassar.

#### 4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas

Pertanyaan Produktivitas memiliki 3 item pertanyaan dengan lima pilihan jawaban. Hasil persepsi terhadap item pertanyaan variabel produktivitas dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini .

Tabel 4.7

Tanggapan responden terhadap variabel produktivitas

Indikator	SKOR					Jumlah
	SS	S	N	ST	STS	
1	31	37	0	0	0	303
2	43	25	0	0	0	315
3	32	36	0	0	0	304
Total						922
Nilai Rata-Rata						307,3

Sumber :Hasil penelitian, 2019

Keterangan :

**a. Indikator 1 :**

$$\text{Jumlah} = [(31 \times 5) + (37 \times 4) + (0 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)] = 303$$

**b. Indikator 2**

$$\text{Jumlah} = [(42 \times 5) + (25 \times 4) + (0 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)] = 315$$

**c. Indikator 3**

$$\text{Jumlah} = [(32 \times 5) + (36 \times 4) + (0 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)] = 304$$

$$\text{Total / Nilai Rata-rata} = 311 + 311 + 314 = 936 / 3 = 302.3$$



Dari tabel 4.5 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel produktivitas adalah tinggi karena pada pisisi range kelima (288 – 342) yaitu 312. Hal ini membuktikan bahwa tanggapan responden cenderung sangat tinggi dengan indikator produktivitas dalam bekerja pada PT IKI (Persero) Makassar.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh variabel satu dengan variabel lain, variabel yang dipengaruhi tersebut variabel dependen, sedangkan variabel mempengaruhi disebut dengan independen. Uji analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen (*altruisme, sportmanship, dan courtesy*) dan produktivitas terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan). Adapun hasil pengolahan data *SPSS Statistics. 20 for windos 7* dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7  
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda  
(*Ful Model Regression*)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,748	1,553		8,210	,000
	Altruisme	-,084	,046	-,217	-1,815	,074
	Sportmansip	,182	,056	,385	3,241	,002
	courtesy	-,033	,107	-,035	-,312	,756

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Sumber : Lampiran SPSS, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 12,784 + 0,084X_1 + 0,182X_2 - 0,033X_3 + e$$

Model persamaan regresi (*Unstandardized Coefficients*) menunjukkan koefisien ( $\beta$ )  $X_1$  yaitu nilai yang menjelaskan bahwa Y (produktivitas karyawan) dan akan berubah jika X (*altruisme sportmanship courtesy*) diubah dalam satuan

Sedangkan untuk model persamaan regresi (*Standardized Coefficients*) nilai koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,084X_1 + 0,182 + -0,033$$

- a. Koefisien ( $\beta$ ) $X_1$  sebesar 0,84 memberi pengaruh arti bahwa *altruisme* berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan (Y). Hal ini menunjukkan dengan penambahan satu satuan. *Altruisme* , maka akan menurun produktivitas karyawan sebesar - 0.217 dan begitupun sebaliknya.
- b. Koefisien ( $\beta$ ) $X_2$  sebesar 385, memberi pengaruh arti bahwa *altruisme* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y). Hal ini menunjukkan dengan penambahan satu satuan. *sportmanship* , maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 385 dan begitupun sebaliknya.
- c. Koefisien ( $\beta$ ) $X_3$  sebesar -0,35, memberi pengaruh arti bahwa *altruisme* berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan (Y). Hal ini menunjukkan dengan penambahan satu satuan. *courtesy*, maka akan menurun produktivitas karyawan sebesar -0.35 dan begitupun sebaliknya.

### 4.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel yang dimasukkan yaitu *altruisme*, *sportmansip*, *courtesy* mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan. Kemanaknaan pengaruh variabel bebas sebagaimana pada model tersebut selanjutnya dibuktikan dengan pengujian secara bersama-sama dengan uji F sebagai berikut :

Tabel 4.8  
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,024	3	3,341	7,441	,000 <sup>b</sup>
	Residual	28,741	64	,449		
	Total	38,765	67			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Lampiran SPSS, 2019

Dari uji ANOVA atau F, di dapatkan angka signifikan (sig) (0.000) yang berada dibawah 0,05 dan angka  $F_{hitung}$  sebesar 7,441 dimana angka  $F_{hitung}$  lebih besar dari 1,662 hasil ini menunjukkan bahwa variabel *altruisme*, *sportmansip*, *courtesy* berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan.

### 4.3.3 Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hoptesis alternatif, yang

menyatakan bahwa suatu variabel independen secara persial mempengaruhi variabel dependen.

1. *Altruisme* ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas karyawan (Y) terlihat pada tabel 4.7 terdapat nilai sig 0,74 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Variabel  $X_1$  mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 1,815 dengan  $t_{tabel}$  1,669 maka *Altruisme* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.
2. *Sportmanship* ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas karyawan (Y) terlihat pada tabel 4.7 terdapat nilai sig 0,02 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel  $X_2$  mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 3,241 dengan  $t_{tabel}$  1,669 maka *sportmansip* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.
3. *Courtesy* ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas karyawan (Y) terlihat pada tabel 4.7 terdapat nilai sig 759 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Variabel  $X_3$  mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 312 dengan  $t_{tabel}$  1,669 maka *Courtest* ( $X_3$ ) tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

#### 4.4 Pembahasan

Dari hasil analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh *altruisme*, *spormanship*, *courtesy* terhadap produktivitas karyawan. Berikut adalah pembahasan hipotesis dan hasil pengolahan data yang telah dilakukan.

Variabel *altruisme*, *spormanship*, *courtesy* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar. Hipotesis ini dapat

diterima, sebab hasil analisis dengan menggunakan uji F (ANOVA) di dapatkan angka signifikan (sig) (0,000) yang beradiah dibawah 0,05 dan angka  $F_{hitung}$  sebesar 7,441 dimana angka  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 1,662.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *altruisme, spormanship, courtesy* berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan.

#### 4.4.1 Pengaruh *Altruisme* terhadap produktivitas karyawan

Variabel *Altruisme* memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar dengan nilai sig 0,74 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima dan mempunyai nilai  $t_{hitung}$  1,815 lebih besar dengan  $t_{tabel}$  1,669.

#### 4.4.2 Pengaruh *Sportmanship* terhadap produktivitas karyawan

Variabel *Sportmanship* memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar dengan nilai sig 0,02 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan mempunyai nilai  $t_{hitung}$  3,241 lebih bedar dari dengan  $t_{tabel}$  1,669.

#### 4.4.3 Pengaruh *Courtesy* terhadap produktivitas karyawan pada

Variabel *Courtesy* tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar, dengan nilai sig 759 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima dan nilai  $t_{hitung}$  yakni 312 lebih kecil dengan  $t_{tabel}$  1,669.

variabel *sportmanshipp* paling berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar. Hipotesis dapat diterima, karena

hasil analisis uji persial menunjukkan  $T_{hitung}$  3,241 dimana nilainya lebih besar dari nilai  $T_{tabel}$  1,669 nilai koefisien sebesar 0,217 dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,02 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka variabel *sportmanship* berpengaruh secara persial terhadap produktivitas karyawan. Hal ini membuktikan bahwa variabel *sportmanship* berpengaruh positif dan signifikasi terhadap produktivitas karyawan, dibandingkan dengan variabel *altruisme*, dan *courtesy* karna hasil signifikansi sebesar 0,02 dari nilai variabel altruisme dengan signifikansi sebesar 0,74 dan variabel *courtesy* dengan signifikansi sebesar 759.

Berdasarkan hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas keryawan, nampaknya bahwa dari ketiga variabel yang dianalisis maka yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan adalah variabel *sportmanship* . hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan  $T_{hitung}$  masing-masing variabel, dimana nilai  $T_{hitung}$  *sportmanship* (3,241) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $T_{hitung}$  *altruisme*(1,815) dan nilai  $T_{hitung}$  (312).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian bahwa variabel *altruisme*, dan *spormanship* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, sedangkan variabel *courtesy* tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar Dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Secara simultan bahwa *altruisme*, *spormanship*, *courtesy* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar. Semakin tinggi tingkat pengaruh *altruisme*, *spormanship*, *courtesy* akan mengakibatkan semakin tinggi produktivitas karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar.
2. Secara persial dan simultan *sportmanship* yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar.
3. Secara persial *Courtesy* tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan dilihat dari  $t_{hitung}$  yakni 312 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,669.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan, maka penelitian memberikan saran yang kiranya memberikan manfaat bagi pihak perusahaan PT IKI (Persero) Makassar.

1. Pihak Perusahaan PT IKI (Persero) Makassar hendanya meningkatkan *altruisme*, *spormanship*, dan *courtesy* yang berdampak pada Produktivitas karyawan. Disamping itu PT IKI (Persero) Makassar hendaknya

meningkatkan sikap Menolong rekan kerja dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.

2. Pihak Perusahaan PT IKI (Persero) Makassar hendanya harus memulai sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam diri karyawan terutama dalam memperhatikan dalam ham memperhatikan orang lain diperusahaan demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel lain dari luar variabel ini agar memperoleh hasil lebih bervariasi yang dapat menjelaskan faktor-faktro apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.



**BOSOWA**



## DAFTAR PUSTKA

A.T.B.N. Prawoto, 2017, *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Rajawali Pers, Jakarta.

Edy ,Sutrisno. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta

Fenti. 2017. *Metodologi Penelitian*. Rajawali Prs, Jakarta

Hasibuan, Mulyo S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Angkas.

Intan Ayu. 2015 *Analisis Hubungan Antara Organizational Citizenship Behavior Terhadap Produktivitas Kerja Pada RS Kaliwates*. Skripsi Universitas Jember, Jember

Kusumajati. 2016 *Organizational citizenship behavior (OCB)*. Humaniora Vo; 5 No.1 April 2016:62-70.

Purnamei Titisari. 2015 *Peran Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Rizka Melinda Dewi. 2016. *Peren Gender, Usia Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Diponegoro

journal of management V;5 No.2 2016:1-9

Tjutju Yiniarshi. 2016 *Manajemen Sumber daya Manusia; Teori, Aplikasi, dan isu Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono, 2015. *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta Yogyakarta


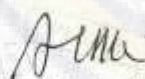

Tim Dosen Fekom Univ. Bosowa Makassar, 2018. *Buku Pedomana Pemulisan Proposal dan Skripsi*. Bosowa Publishing Grub, Makassar.

<https://www.gogole.co.id/seatch?q=contoh+skripsi+ocb&clien=ucweb-b&channel=sb>( diakses tanggal 28 Januari 2019 Pkl 17.00).



**LAMPIRAN**

## Pra Penelitian

	<b>PT INDUSTRI KAPAL INDONESIA (Persero)</b> Kantor Pusat & Galangan Makassar Jl. Galangan Pupuk 31 Makassar 90211 Sulawesi Selatan, Indonesia T +62 41 1440033 F +62 41 1440059 www.ikiptjaya.co.id	<b>Certified :</b> ACS ISO 9001 - 2015 ACS ISO 14001 - 2015 ACS OHSAS 18001 - 2007								
	Nomor : <b>IKI-SDM/1/2019</b> Lampiran : - Perihal : Pra Penelitian									
Kepada Yth, <b>BAPAK DEKAN FAKULTAS EKONOMI          UNIVERSITAS BOSOWA</b> Di - <b>TEMPAT</b>										
Dengan Hormat, Menindaklanjuti Surat Bapak No.A-/FE/UNIBOS/I/2019 tanggal 15 Januari 2019 Perihal Izin Pra Penelitian maka bersama ini disampaikan bahwa PT Industri Kapal Indonesia (Persero) dapat menyetujui dan memberikan kesempatan terhitung mulai tanggal 16 Januari 2019 s/d 29 Januari 2019, kepada mahasiswa tersebut dibawah ini :										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>No.</th> <th>Nama</th> <th>NIM</th> <th>Judul</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Suhri Sarmila</td> <td>4515012037</td> <td>"Analisis organitional citizenship behavior terhadap produktivitas karyawan pada PT. IKI (Persero) makassar".</td> </tr> </tbody> </table>			No.	Nama	NIM	Judul	1.	Suhri Sarmila	4515012037	"Analisis organitional citizenship behavior terhadap produktivitas karyawan pada PT. IKI (Persero) makassar".
No.	Nama	NIM	Judul							
1.	Suhri Sarmila	4515012037	"Analisis organitional citizenship behavior terhadap produktivitas karyawan pada PT. IKI (Persero) makassar".							
Hal yang perlu dipatuhi selama menjalankan <b>Pra Penelitian</b> adalah sebagai berikut :										
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peserta <b>Pra Penelitian</b> terlebih dahulu melapor pada Departemen SDM untuk mendapatkan penjelasan lebih lanjut.</li> <li>- Peserta <b>Pra Penelitian</b> diharuskan mentaati semua ketentuan perusahaan.</li> <li>- Peserta <b>Pra Penelitian</b> diharuskan memakai pakaian seragam, Pakaian Kerja, tanda pengenal (atribut) sepatu, Khusus pria rambut tidak melewati krah baju serta memakai helm pengaman.</li> <li>- Peserta <b>Pra Penelitian</b> apabila tertimpa Musibah / kecelakaan kerja, maka PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) hanya dapat memberikan pertolongan pertama pada poliklinik perusahaan dan perawatan lanjutan menjadi tanggungan yang bersangkutan.</li> <li>- Peserta <b>Pra Penelitian</b> masing-masing mengasuransikan dirinya.</li> <li>- Peserta setelah selesai melaksanakan <b>Pra Penelitian</b> diwajibkan menyerahkan 1 (satu) rangkap laporannya pada SDM.</li> </ul>										
Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.										
Makassar, 17 Januari 2019 PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (Persero)										
 <b>Drs. Akhyaruddin</b> Manager SDM										
Ce :										
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sekretaris Perusahaan</li> <li>2. GM. Keuangan dan Akuntansi</li> <li>3. Arsip</li> </ol>										
 BUMN BUKAN MELAKUKAN	Unit Dok & Galangan Bitung Jl. Samudra Lingsua Pahlawan Bitung 95524 Sulawesi Utara, Indonesia T +62 43821140 F +62 43821141 Email: unit.dok@ikiptjaya.co.id	Kantor Perwakilan Jakarta Gedung 48 Kantor Kementerian Negara BUMN Jl. Medan Merdeka Selatan No. 13 Jakarta 10110 Telp/Fax : +62 212011323								

## KUESIONER

### ANALISIS ORGANIZATIONAL

#### *CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP*

#### PRODUKTIVITA KARYAWAN PADA PT IKI (PERSERO)

Bersama ini, saya memohon kesedian bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberiksan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan banyak terimah kasi.

Identitas responden

Nama :

Umur :

Jenis kelamin :

Pendidikan terakhir :

#### **Petunjuk Pengisian**

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat anda mulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar. Berikan tanda (✓) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda.
4. Setiap responde diharapkan memilih hanya 1 jawab.

Keterangan Skor penilaian :

5 = Sangat Setuju (SS)

4= Setuju (S)

3= Netral (N)

2= Tidak Setuju (TS)

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

## 1. Kuesioner *Organizational Citizenship Behavior*

### (OCB) a. Altruism

No	Pendapat tentang OCB	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya pernah dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan					
2	Saya pernah mengingatkan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat ?					
3	Saya bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaan tanpa dikenakan gaji lembur					

### b. Courtesy

No	Pendapat tentang OCB	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu terlibat dalam fungsi-fungsi perusahaan					
2	Saya pernah mengajak rekan kerja saya untuk makan siang bersama dan sharing mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya					
3	saya pernah mengingatkan teman saya agar tidak lupa menyelesaikan pekerjaan					

### c. Sportmanship

No	Pendapat tentang OCB	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan					
2	saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan					

3	jika perusahaan memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapatan saya. Saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut						
---	---	--	--	--	--	--	--



## Lampiran 3

## Distribusi Prekuensi

## Frequencies

		Statistics		
		JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	UMUR
N	Valid	68	68	68
	Missing	0	0	0

## Frequency Table

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	65	95,6	95,6	95,6
	Perempuan	3	4,4	4,4	100,0
Total		68	100,0	100,0	

PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	1,5	1,5	1,5
	SMA	48	70,6	70,6	72,1
	S1	19	27,9	27,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

UMUR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35	49	72,1	72,1	72,1
	36-50	19	27,9	27,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	