

# PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* KARYAWAN PT. PELINDO III (PERSERO) CABANG TANJUNG PERAK SURABAYA

Hesty Dwi Febriani<sup>1</sup>, Rini Fatmawati<sup>2\*</sup>

Universitas Hang Tuah Surabaya

rini.fatmawati@hangtuah.ac.id

## Abstract

This research aims to find out and analyze the influence of motivation work towards organizational citizenship behavior (OCB) employees at pt. pelindo iii (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya. this research is quantitative research. the subject of this research is the employees of PT. PELINDO III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya.

The collection of data using questionnaires and interviews, sampling technique was simple random sampling (simple random sample), while data analysis is done using a simple linear regression analysis. based on the results of the study found that motivational variables work a positive and significant effect against the organizational citizenship behavior (OCB) employees PT. PELINDO III (persero) cabang tanjung perak surabaya. the regression equation obtained was  $y = 1.883 + x \cdot 1.328$ . the magnitude of the influence the motivation of working against the organizational citizenship behavior (OCB) employees at PT. PELINDO III (persero) cabang tanjung perak surabaya i.e. of 73.3% 23.7% while the rest is affected by other variables that are not incorporated into the model  $y = a + bx$ .

**Keywords:** Motivation, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

## I. Pendahuluan

MEA adalah bentuk integrasi ekonomi asean dalam artian adanya sistem perdagangan bebas antara negara-negara asean. mea bertujuan untuk menciptakan pasar tunggal dan basis produksi yang ditandai dengan bebasnya aliran barang, jasa, investasi, tenaga kerja terampil dan perpindahan barang modal secara lebih bebas. MEA juga diinspirasikan akan berwujud suatu area perekonomian yang sangat kompetitif, suatu kawasan dengan pembangunan ekonomi yang mampu berintegrasi secara penuh dengan perekonomian global.

Rencana penerapan asean memberi peluang dan juga tantangan tersendiri bagi negara Indonesia. Dari aspek ketenagakerjaan, terdapat kesempatan yang sangat besar bagi para pencari kerja karena banyak tersedia lapangan pekerjaan dengan berbagai kebutuhan serta keahlian yang beraneka ragam. dalam hal ini dapat memunculkan resiko ketenagakerjaan bagi Indonesia. Karena nantinya SDM Indonesia akan bersaing dengan para tenaga kerja dari luar yang tergabung dalam asean untuk menduduki suatu jabatan di perusahaan. Untuk itu para sdm di Indonesia dituntut untuk bisa menguasai bahasa asing ataupun menggunakan teknologi yang semakin canggih ini di era globalisasi seperti saat ini.

Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam semua kegiatan di perusahaan. tujuannya tersebut tidak akan terjadi tanpa peran aktif karyawan bagaimana pun canggihnya teknologi yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. hal ini membuktikan bahwa pentingnya penyaluran sdm yang baik guna memperlancar jalannya suatu program dalam perusahaan. oleh karena itu perlu ditingkatkan lagi standart sdm dalam suatu bidang di perusahaan.

PT. PELINDO III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya telah meraih penghargaan pada tahun 2014. diantaranya adalah penghargaan prima utama pelayanan tahun 2014, *Indonesia Future Business Leader Award* 2014, dan *Indonesia Figure Archievement Award* 2014. apresiasi tertinggi yang telah didapatkan berupa penghargaan “prima utama” untuk pelayanan prima sektor transportasi tahun 2014. pemberian penghargaan ini termasuk sebagai upaya pemerintah merangsang semangat kreativitas dan memotivasi unit-unit pelayanan masyarakat untuk terus melakukan upaya perbaikan dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat pengguna jasa transportasi.

Selain memotivasi masyarakat, untuk memotivasi karyawan juga sangat diperlukan. PT. PELINDO III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya mempunyai banyak cara untuk memberikan motivasi bagi para karyawannya. menurut manajer sdm dan umum PT. PELINDO III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya, pemberian motivasi kerja pada karyawan sangat penting, terlebih buat karyawan tingkat pelaksana, karena mereka ujung tombak perusahaan yang secara langsung bersentuhan dengan para pengguna jasa. PELINDO III meresmikan pusat pelatihan dan pengembangan (puslatbang) atau *training and development center* (tdc) di pelabuhan tanjung perak, surabaya. peresmian fasilitas belajar untuk karyawan tersebut bertepatan dengan peringatan hari pendidikan nasional pada tanggal 2 mei 2016.

Puslatbang menjadi inovasi PELINDO III di pelabuhan Tanjung Perak, mengingat adanya keterbatasan wadah pendidikan dan pelatihan bagi sdm kepelabuhanan di Indonesia. Kelas pertama puslatbang tersebut dihadiri oleh sekitar 60 orang, mulai dari jajaran manajerial di pelabuhan Tanjung Perak, staf, hingga anggota pengamanan pelabuhan (*port security*). keterlibatan seluruh elemen karyawan tersebut ditujukan agar menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya peningkatan kompetensi dan pemeliharaan motivasi kerja sdm.

Kebutuhan karyawannya untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan sdm-nya, baik tenaga operasional maupun non-operasional sangat dipedulikan. karena peran karyawan penting dalam mengimplementasikan misi perusahaan, yakni menciptakan sdm yang berkompeten, berkinerja handal, dan berbudi pekerti luhur. selain itu, PELINDO III juga meresmikan program *i love monday* guna menumbuhkan motivasi karyawan di pelabuhan Tanjung Perak Surabaya. Program ini untuk mengubah statement karyawan yang awalnya menganggap hari senin adalah momok setelah melewatkkan masa akhir pekan yang sangat menyenangkan. kemudian diisi dengan kegiatan yang produktif. program ini diharapkan karyawan memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja, karena tidak hanya mencari materi (*cash*) dan karir (*career*), melainkan juga panggilan (*calling*) sebagai umat tuhan yang maha esa untuk menjadi insan yang berguna (PELINDO III, 2016).

Untuk menerapkan OCB PT. PELINDO III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya dengan mengimplementasikan *customer focus, care, and integrity*. nilai-nilai inti ini akan menjadi acuan untuk membentuk sikap kerja baru menuju

perbaikan luar biasa sehingga mewujudkan visi dan misi perusahaan akan tercapai. *customer focus* dimaknai untuk selalu mengutamakan kepuasan pelanggan. sebagai penerapannya PT. PELINDO III (persero) cabang tanjung perak surabaya menghadirkan "*property corner*". *property corner* ini diupayakan untuk memangkas proses birokrasi dengan sistem *online* dalam hal pembayaran, layanan akses yang lebih baik, cepat, langsung kepada masyarakat yang khususnya perpanjangan sewa tanah dan ruangan atau bangunan. selain itu, peralihan atau balik nama kontrak hingga perjanjian sewa baru.

*Care* dimaknai selalu terdepan dalam kepedulian kepada pemangku kepentingan dan lingkungan. perilaku utama dalam nilai inti *care* adalah peka dan sigap. karyawan PT. PELINDO III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya diharuskan peka terhadap perubahan yang telah ditetapkan dan siap sedia menjalankan tugas, cekatan dalam menyelesaikan masalah. nilai inti *care* termasuk bentuk penerapan OCB di PT. PELINDO III (persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya. Penerapan nilai inti *care* termasuk dalam indikator penerapan OCB *altruism* dan *sportmanship*. hal ini dapat dilihat dari nyatanya karyawan PT. PELINDO III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya selalu bersedia membantu tugas/pekerjaan rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, bersedia menggantikan tugas rekan kerja untuk sementara karena ketidakhadirannya tetapi dibidang yang tidak terlalu sulit dan dapat digantikan sementara serta jika perusahaan menerapkan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat karyawan, karyawan tersebut akan tetap menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut.

Sedangkan *integrity* dimaknai dengan senantiasa berpikir, berkata dan berperilaku terpuji, menjaga martabat serta menjunjung tinggi etika. *integrity* juga termasuk penerapan OCB di dalam indikator *conscientiousness*, *civic virtual*, dan, *courtesy*. ketiga hal tersebut tercemin dalam sikap karyawan yang berusaha memberikan lebih dari yang ditugaskan/ditargetkan perusahaan, mengikuti *training/pelatihan* yang diadakan dan diikuti secara sungguh-sungguh, dan berusaha bersikap sopan dan menghormati terhadap semua karyawan baik atasan/bawahan/rekan kerja. dengan adanya sikap tersebut yang menunjukkan bahwa karyawan PT. PELINDO III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya telah menerapkan disiplin dan tanggung jawab pada nilai *integrity*.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, secara spesifik permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut "apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan di PT. PELINDO III (persero) cabang tanjung perak surabaya? kemudian tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan di PT. PELINDO III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya.

## II. Landasan Teori

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2009;178), motivasi suatu kumpulan kekuatan yang energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja, dalam menentukan arah, intensitas, dan kegigihan. Kreitner Dan Kinicki (2008;210), motivasi kerja adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan. menurut george dan jones (2005), motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan secara

psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang, tingkat usaha dan tingkat kegigihan dalam menghadapi suatu masalah untuk mencapai suatu tujuan. definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kumpulan proses psikologis yang memiliki kekuatan di dalam diri seseorang terdorong yang menimbulkan pergerakan, arahan, usaha dan kegigihan untuk mencapai suatu tujuan.

George and Jones (2005;175-176) ada tiga elemen dalam motivasi kerja dan tiga elemen tersebut adalah: arah perilaku, tingkat usaha, tingkat kegigihan. arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan. Tingkat usaha adalah tidak cukup bagi organisasi untuk memotivasi karyawannya untuk menunjukkan perilaku untuk berfungsi bagi perusahaan, organisasi juga harus memotivasi mereka untuk bekerja keras dalam perilaku ini. tingkat kegigihan: ketika menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, kemampuan seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik.

Organ (1988) dalam Podsakoff et.al. (2006), OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Smith et all (1983) dalam Qamar (2012) mengatakan bahwa kebanyakan dari perilaku yang mencerminkan *organizational citizenship behavior* (OCB) tidak mudah diatur dengan skema insentif individu, karena perilaku seperti itu sering kabur dan sulit untuk mengukurnya. apabila individu merasa perlakuan organisasi baik maka mereka akan membalaikan dan meningkatkan kinerja melebihi permintaan minimum pekerjaannya dengan membantu yang lain dan organisasi, sebaliknya jika organisasi memandang tenaga kerja dalam jangka pendek maka mereka akan membalaikan dengan hanya melakukan tugasnya saja dan meminimalisasi perilaku OCB (Dyne dan Ang, 1998).

Berdasarkan pengertian yang telah dideskripsikan oleh beberapa peneliti terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. OCB merupakan perilaku *extra-role* atau perilaku di luar peranan (*job description*) yang telah ditentukan oleh perusahaan, timbul karena adanya sikap prososial dan atas dasar kerelaan pribadi dari karyawan.
2. Perusahaan tidak mengatur penghargaan (*reward*) atau sanksi (*punishment*) yang akan diberikan kepada karyawan berkaitan dengan OCB, karena pada dasarnya perilaku ini kabur dan sulit diukur. oleh karena itu, karyawan yang menunjukkan perilaku OCB tidak akan mendapat suatu penghargaan dari perusahaan, begitu pula sebaliknya karyawan yang tidak menunjukkan perilaku OCB tidak akan mendapatkan hukuman dari perusahaan.
3. Perilaku yang menunjukkan OCB merupakan umpan balik yang diberikan karyawan atas perlakuan baik yang diterimanya dari perusahaan. perilaku OCB muncul di antara karyawan dikarenakan adanya perasaan sebagai bagian dari organisasi dan merasa puas apabila dapat membantu orang lain atau rekan kerja. begitu pula apabila perusahaan kurang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, maka perilaku OCB di antara karyawanpun akan jarang terlihat.
4. Adanya OCB di dalam perusahaan dapat meningkatkan efektivitas perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, karena melalui OCB ini

tentunya akan terbentuk kerjasama tim yang semakin kuat di antara karyawan.

Kemudian terdapat lima dimensi dari OCB dikemukakan oleh Organ (2006), yaitu:

1. *altruism*

perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.

2. *conscientiousness*

perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan.

3. *sportmanship*

perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.

4. *courtesy*

menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal.

5. *civic virtue*

perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi.

Terdapat lima dimensi dari OCB dikemukakan oleh Podsakoff, et al. (2000), yaitu:

1. Perilaku Membantu

yaitu perilaku membantu teman kerja secara sukarela dan mencegah terjadinya masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

2. Kepatuhan Terhadap Organisasi

yaitu perilaku yang melakukan prosedur dan kebijakan perusahaan melebihi harapan minimum perusahaan.

3. Sportsmanship

yaitu tidak melakukan complain mengenai ketidaknyamanan bekerja, mempertahankan sikap positif ketika tidak dapat memenuhi keinginan pribadi, mengizinkan seseorang untuk mengambil tindakan demi kebaikan kelompok (Organ, 1990).

4. Loyalitas Terhadap Organisasi

didefinisikan sebagai loyalitas terhadap organisasi, meletakkan perusahaan diatas diri sendiri, mencegah dan menjaga perusahaan dari ancaman eksternal, serta mempromosikan reputasi organisasi (Van Dyne, et al., 1994).

5. Inisiatif Individual

sama dengan apa yang disebut Organ, (1988) sebagai kesadaran (*conscientiousness*), merupakan derajat antusiasme dan komitmen ekstra pada kinerja melebihi kinerja maksimal dan yang diharapkan.

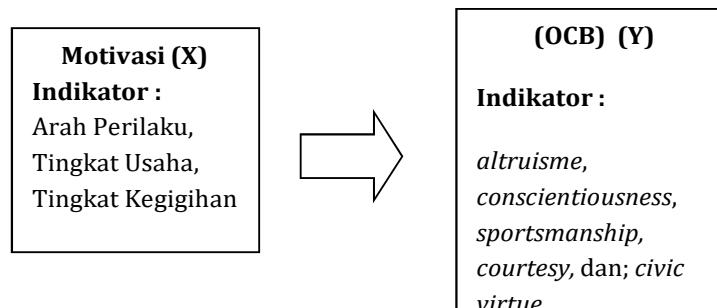
6. Kualitas Sosial

dijelaskan sebagai tindakan keterlibatan yang bertanggung jawab dan konstruktif dalam proses politik organisasi, bukan hanya mengekspresikan pendapat mengenai suatu pemberian, tetapi mengikuti rapat, dan tetap mengetahui isu yang melibatkan organisasi (Organ, 1988).

## 7. Perkembangan Diri

meliputi keterlibatan dalam aktivitas untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman seseorang sebagai keuntungan bagi organisasi.

Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk mempermudah permasalahan yang sedang diteliti. secara skema dapat dijelaskan dalam gambar 1. sebagai berikut:



gambar 1. model hipotesis

Sebagai jawaban sementara atas permasalahan yang telah dikemukakan pada poin sebelumnya dan perlu pengujian kembali maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$h_0$  = motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB karyawan pt. pelindo iii (persero) cabang tanjung perak surabaya.

$h_a$  = motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap OCB karyawan pt. pelindo iii (persero) cabang tanjung perak surabaya.

### III. Metode Penelitian

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis pendekatan eksplanasi. Definisi operasional variabel merupakan penjabaran pengertian dari semua variabel yang diajukan dalam penelitian ini. Berikut adalah definisi operasional variabel:

Tabel 1. Variabel, Indikator Dan Item

| Variabel                                   | Indikator         | Item   |
|--|-------------------|--|
| Motivasi Kerja<br>(George Dan Jones, 2005) | Arah Perilaku     | mempunyai hubungan relasi yang <u>baik dengan rekan kerja</u>            |
|  |                   | taat terhadap peraturan kerja yang <u>ditetapkan oleh perusahaan</u>     |
|  |                   | tidak pernah bolos kerja atau tidak <u>hadir tanpa pemberitahuan</u>     |
|  | Tingkat Usaha     | setiap harinya hadir tepat waktu dalam bekerja                           |
|  |                   | memiliki inisiatif untuk memperbaiki <u>hasil kerja yang kurang baik</u> |
|  |                   | ketelitian dalam bekerja   |
|  |                   | kosentrasi dalam bekerja   |
|  | Tingkat Kegigihan | berusaha menyelesaikan pekerjaan   |

|   |                     |  |
|---|---------------------|--|
|   |                     | <p><u>sesuai dengan standard organisasi</u></p> <p>berusaha untuk tidak melakukan <u>kesalahan dalam bekerja</u></p> <p>jika memperoleh teguran dari pemimpin, tidak mudah menyerah, <u>tetapi semakin termotivasi</u></p> <p>pada saat keadaan cuaca sedang buruk, akan tetap masuk kerja seperti biasanya</p>      |
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i><br>(Organ, 2006) | <i>altruism</i>     | <p>bersedia menggantikan tugas rekan kerja untuk sementara karena <u>ketidakhadirannya</u></p> <p>bersedia membantu tugas/pekerjaan rekan kerja yang mengalami kesulitan <u>dalam menyelesaikan pekerjaan</u></p> <p>bersedia membantu rekan kerja untuk <u>menyelesaikan pekerjaan/tugas yang belum selesai</u></p> |
|   |                     | <p>bersedia bekerja melebihi jam kerja <u>untuk menyelesaikan suatu pekerjaan</u></p> <p>berusaha memberikan lebih dari yang <u>ditugaskan/ditargetkan perusahaan</u></p> <p>bersedia melakukan atau menyelesaikan tugas yang bukan tugasnya</p>   |
|   |                     | <p>mampu menyesuaikan diri dengan kebijakan perusahaan yang tidak <u>sesuai dengan pendapatnya</u></p> <p>mampu beradaptasi dengan perubahan kebijakan yang terjadi di <u>dalam perusahaan</u></p> <p>menunjukkan sikap positif</p>  |
|   | <i>civic virtue</i> | <p>mengikuti <i>training/pelatihan</i> dengan <u>sungguh-sungguh</u></p> <p>berperan aktif dalam semua kegiatan <u>perusahaan</u></p> <p>memberikan perhatian terhadap segala hal yang berkaitan dengan informasi mengenai perusahaan</p>  |
|   |                     | <p>saling menghormati terhadap semua karyawan <u>baik atasandan/bawahan/rekan kerja</u></p> <p>menghindari terjadinya perselisihan <u>dengan rekan kerja</u></p> <p>membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja/bawahan/atasan</p>   |

Sumber : Diolah Penulis, 2016

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. PELINDO III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya yang beralamatkan di Jl. Perak Timur no.620 Surabaya Jawa Timur. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PELINDO III (persero) cabang tanjung perak surabaya yang berada di divisi pelayanan kapal dan divisi SDM dan umum yang berjumlah 145 karyawan. Pada divisi pelayanan kapal berjumlah 103 karyawan dan untuk divisi sdm dan umum berjumlah 42 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus *Slovin*. Jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 106 orang. dengan jumlah sampel masing-masing divisi pelayanan kapal 75 dan divisi sdm dan umum 31 responden.

Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. regresi linear sederhana digunakan untuk bertujuan mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel. instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Jawaban dari setiap item instrumen memiliki gradasi nilai dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. dalam hal ini interval penelitian dijabarkan sebagai berikut:

- ss : sangat setuju diberi skor 5
- s : setuju diberi skor 4
- ks : kurang setuju diberi skor 3
- ts : tidak setuju diberi skor 2
- sts : sangat tidak setuju diberi skor 1

Berdasarkan interval ini responden bebas menentukan skor persepsinya secara jelas dan tidak ambigu terhadap pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner. makin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi pula tingkat penilaian responden/indeks variabel yang akan diuji.

#### IV. Hasil Dan Pembahasan

Hasil analisa data menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diukur melalui tiga indikator yaitu arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. PELINDO III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). penelitian tersebut telah dilakukan oleh Nio Erick Antanio dan Eddy M. Sutanto (2014) dan juga Danis Lia Mayasari, Budi Nurhardjo, Sunardi (2014).

Dalam penelitian ini mengindikasikan dukungan teori yang dijelaskan oleh George dan Jones (2005), bahwa unsur motivasi kerja terbagi menjadi tiga bagian, yaitu arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. motivasi kerja yang diberikan oleh PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya kepada karyawannya dapat menumbuhkan arah perilaku karyawan yang sangat baik. arah perilaku karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya mendukung perkembangan dan tujuan perusahaan sehingga karyawan menjalin hubungan relasi yang baik dengan rekan kerjanya, taat pada peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, tidak pernah membolos kerja atau tidak hadir tanpa pemberitahuan, dan dalam bekerja setiap harinya karyawan selalu hadir tepat waktu. sebaliknya, arah

perilaku karyawan tidak yang memiliki motivasi kerja rendah dalam perilakunya menghambat kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuan.

Tingkat usaha atau *level of effort* berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. tingkat usaha karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya dalam bekerja dapat ditunjukkan melalui inisiatif untuk memperbaiki hasil kerjanya yang kurang baik, selalu bekerja dengan teliti, dan berkosentrasi dalam bekerja.

Tingkat kegigihan (*level of persistence*) mengacu pada motivasi karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. seperti yang diterapkan oleh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi, selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja, menjadikan teguran dari pemimpin sebagai motivasi, dan tetap masuk dalam bekerja seperti biasanya meskipun cuaca sedang buruk. dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami karyawan termasuk penyakit serius yang dapat menyebabkan seseorang tidak mampu bekerja.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ (2006) mempunyai lima dimensi yaitu altruism, *conscientiousness*, *civic virtue*, *courtesy* dan *sportmanships*. di pt. pelabuhan indonesia iii (persero) cabang tanjung perak surabaya timbulnya *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dilihat pada nilai-nilai inti yang diterapkan. nilai-nilai tersebut adalah *customer focus*, *care*, dan *integrity*.

*Altruism* adalah perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. pada kenyataannya karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) cabang tanjung perak surabaya memiliki perilaku *altruism*, yaitu membantu perilaku karyawan lain tanpa adanya paksaan. seperti halnya karyawan tidak enggan menggantikan tugas rekan kerja untuk sementara karena ketidakhadirannya, bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan bersedia membantu rekan kerja yang belum selesai pekerjaannya.

*Conscientiousness*, perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. indikator ini terletak diposisi yang paling tinggi dan juga paling rendah. dalam indikator ini karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya bersedia bekerja melebihi jam kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, berusaha memberikan lebih dari yang ditargetkan perusahaan, dan bersedia menyelesaikan tugas yang bukan tugasnya. namun ketersediaan karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya menyelesaikan tugas yang bukan tugasnya terletak diposisi yang paling rendah. hal ini sesuai dengan realita yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya.

*Sportmanship*, perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. pada kenyataannya karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya memiliki perilaku *sportmanship*, yaitu berperilaku sportif yang melibatkan kemampuan untuk mentoleransi ketidaknyamanan yang pasti terjadi

dalam pekerjaan. seperti halnya karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya tetap mampu menyesuaikan diri dalam melaksanakan kebijakan baru perusahaan meskipun tidak sesuai dengan pendapatnya, mudah beradaptasi dengan perubahan kebijakan baru perusahaan, dan tetap menunjukkan sikap positif.

*Civic virtue*, perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi. perilaku ini termasuk sikap melibatkan karyawan dalam fungsi-fungsi organisasi atau karakter seseorang yang peduli dan ikut berpartisipasi akan kehidupan perusahaan. Seperti karyawan mengikuti *training* atau pelatihan yang diadakan dengan sungguh-sungguh, berperan aktif dalam semua kegiatan perusahaan, dan memberikan perhatian terhadap segala hal yang berkaitan dengan perusahaan. hal ini sesuai dengan realita yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya.

*Courtesy*, menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. perilaku ini meliputi keterlibatan dalam tindakan yang mencegah terjadinya masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan dan yang lainnya. karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya telah mengenal baik dengan rekan kerja, seperti bersikap saling menghormati terhadap semua karyawan baik atasan/bawahan/rekan kerja, menghindari terjadinya perselisihan dengan rekan kerja, dan membangun komunikasi yang baik dengan atasan/bawahan/rekan kerja.

PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya memiliki komitmen yang tinggi dalam pengelolaan sumber daya manusianya. PELINDO III memberikan perlakuan yang adil dan setara bagi seluruh karyawannya, hal ini juga berlaku dalam pemberian kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk mengembangkan diri dan menunjukkan potensi terbaiknya bagi perusahaan.

Nilai Inti *care* termasuk bentuk penerapan OCB di PT. PELINDO III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya. Penerapan nilai inti *care* termasuk dalam indikator penerapan OCB *altruism* dan *sportmanship*. Hal ini dapat dilihat dari nyatanya karyawan PT. PELINDO III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya selalu bersedia membantu tugas/pekerjaan rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, bersedia menggantikan tugas rekan kerja untuk sementara karena ketidakhadirannya tetapi dibidang yang tidak terlalu sulit dan dapat digantikan sementara serta jika perusahaan menerapkan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat karyawan, karyawan tersebut akan tetap menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut.

*Integrity* juga termasuk penerapan OCB di dalam indikator *conscientiousness*, *civic virtual*, dan *courtesy*. ketiga hal tersebut tercermin dalam sikap karyawan yang berusaha memberikan lebih dari yang ditugaskan/ditargetkan perusahaan, mengikuti *training/pelatihan* yang diadakan dan diikuti secara sungguh-sungguh, dan berusaha bersikap sopan dan menghormati terhadap semua karyawan baik atasan/bawahan/rekan kerja. dengan adanya sikap tersebut yang menunjukkan bahwa karyawan PT. PELINDO III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya telah menerapkan disiplin dan tanggung jawab pada nilai *integrity*.

Sedangkan pada variabel OCB, indikator yang mempunyai indikator yang mempunyai nilai paling tinggi dan juga rendah adalah *conscientiousness*. dengan demikian menunjukkan bahwa para karyawan pt. pelabuhan indonesia iii (persero) cabang tanjung perak surabaya dapat memberikan hasil atau kinerja yang lebih dari yang telah ditugaskan atau ditargetkan oleh perusahaan. namun karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya belum mampu sepenuhnya untuk menyelesaikan tugas yang bukan tugasnya.

Pernyataan diatas menegaskan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya, hal tersebut juga didukung oleh nilai  $r^2$  sebesar 0,733 atau 73,3%, berarti hubungan efektif atau proporsi variasi yang terjadi pada variabel *organizational citizenship behavior* yang dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja sebesar 73,3% sedangkan sisanya sebesar 23,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. selain itu, juga sesuai pernyataan yang dikemukakan oleh George dan Jones (2005) bahwa karyawan yang memiliki perilaku yang baik, mau berusaha dan bekerja keras serta tidak mudah menyerah merupakan ciri-ciri dari perilaku OCB sehingga motivasi kerja yang tinggi sangat mempengaruhi timbulnya perilaku OCB di perusahaan. Ariani (2008) mengemukakan bahwa motivasi organisasi merupakan faktor inti yang dapat mendorong OCB anggota organisasi secara individual.

Dari hasil uji t di atas diketahui bahwa variabel motivasi kerja (x), nilai t hitung adalah  $17,214 > t$  tabel = 1,986 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. berarti secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dari hasil uji hipotesis tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) yaitu motivasi kerja terhadap variabel terikat (y) yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan di pt. pelabuhan indonesia iii (persero) cabang tanjung perak surabaya” terbukti benar.

## V. Kesimpulan Dan Saran

### a. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian data tentang “pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan di pt. pelindo iii (persero) cabang tanjung perak surabaya”, maka peneliti dapat menarik kesimpulan, yaitu terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan di PT. PELINDO III (persero) cabang Tanjung Perak Surabaya.

### b. Saran

Setelah menganalisis hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan yaitu, bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) diharapkan dapat meneliti faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. seperti melibatkan salah satu nilai inti yang diterapkan pt. pelindo iii (persero) cabang tanjung perak surabaya yaitu *customer focus* karena dalam penelitian ini nilai inti tersebut belum ada terkaitannya dalam nilai dimensi *organizational citizenship behavior* (OCB).

## Daftar Referensi

- Ahmad Sani Supriyanto, Dan Masyhuri Machfudz. 2010. Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: Uin Maliki Press.
- Antonio, N.E., Susanto, E.M. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di Cv Supratex. *Agora*, 2(1): 656-664.
- Dyne, Ang. 1998. *Organizational Citizenship Behavior Of Contingent Workers In Singapura. Academy Management Journal*, Vol. 4: 692-723.
- Erlangga.
- George, Jones. 2005. *Understanding And Managing Organizational Behaviour 4th Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Edisi Hadi, Sutrisno. 1993. Metodologi Research, Jilid I. Yogyakarta: Andi Offset.
- J. Supranto. 2001. Statistik Teori Dan Aplikasi. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mcneely, B. L., & Meglino, B. M. 1994. *The Role Of Dispositional And Situational Antecedents In Prosocial Organizational Behavior: An Examination Of The Intended Beneficiaries Of Prosocial Behavior*. *Journal Of Applied Psychology*, 79: 836-844.
- Organ, D.W, Podsakoff P.M, Dan Mackenzie S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, And Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Purwoto. 2007. Panduan Laboratorium Statistik Inferensial. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Roe, Robert A., Irina L. Zinovieva, Elizabeth Dienes, Laurens A. Ten Horn. 2000. *A Comparison Of Work Motivation In Bulgaria, Hungary, And The Netherlands: Test Of A Model*. *Applied Psychology: An International Review* 49(4), 658-687.
- Santoso, W. Et.Al. 2008. Outlook Ekonomi Indonesia 2008-2012: Integrasi Ekonomi ASEAN Dan Prospek Perekonomian Nasional. Jakarta: Biro Riset Ekonomi Direktorat Riset Ekonomi Dan Kebijakan Moneter.
- Sugiarto. 2008. Metode Statistika. Jakarta : Pt. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, Eddy M. Dan Tania, Anastasia. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Dai Knife Di Surabaya. Agora. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis* 1 (3).
- Sutanto, Eddy M. Dan Wijanto, Erin Anggreani. 2013. Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Penjualan Pada Pt. X. *Agora*. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis* 1 (1).
- Vithessonthi, Chaiporn And Schwaninger, Markus. 2008. *Job Motivation And Self-Confidence For Learning And Development As Predictors Of Support For Change*. *Journal Of Organizational Transformation And Social Change* 5(2), Intellect Ltd.