

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Bank BTN SYARIAH

a. Sejarah Singkat Bank BTN Syariah

Berawal dari adanya perubahan peraturan perundang-undangan perbankan oleh pemerintah dari UU Perbankan No. 7 Tahun 1992 menjadi Perbankan No. 10 Tahun 1998, dunia perbankan nasional menjadi marak adanya bank Syariah. Persaingan dalam pasar perbankan pun kian ketat. Belum lagi dengan dikeluarkannya PBI No.4/1/PBI/2002 tentang Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional, jumlah bank Syariah pun bertambah dengan banyaknya UUS (Unit Usaha Syariah).

Manajemen PT. Bank Tabungan Negara (Persero), melalui rapat komite pengarah tim implementasi restrukturisasi Bank Tabungan Negara tanggal 12 Desember 2013, menyusun rencana kerja dan perubahan anggaran dasar untuk membuka UUS agar dapat bersaing di pasar Perbankan Syariah. Pembentukan UUS ini juga untuk memperkuat tekad ajaran Bank Tabungan Negara untuk menjadikan kerja sebagian dari ibadah yang tidak terpisah dengan ibadah-ibadah lain. Selanjutnya Bank Tabungan Negara UUS disebut “Bank Tabungan Negara Syariah dengan moto “ Maju dan Sejahtera Bersama”.

Dalam pelaksanaan kegiatannya, UUS didampingi oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang bertindak sebagai pengawas, penasihat dan pemberi saran kepada direksi, pimpinan divisi Syariah, dan pimpinan kantor cabang Syariah menangani hal-hal yang berkaitan dengan prinsip Syariah.

Pada bulan November 2004 dibentuklah struktur organisasi kantor cabang Syariah PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Dimana setiap kantor cabang Syariah dipimpin oleh satu kepala cabang yang bertanggung jawab kepada kepala divisi Syariah yang pada saat bersamaan Direktur Utama Bank Tabungan Negara meminta rekomendasi penunjukan DPS dan pada tanggal 3 Desember 2004, Direktur Utama Bank Tabungan Negara menerima surat rekomendasi DSN/MUI tentang penunjukan DPS bagi Bank Tabungan Negara Syariah.

Pada tanggal 18 Maret 2005 resmi ditunjuk DSN/MUI sebagai DPS bagi Bank Tabungan Negara Syariah, yaitu Drs. H. Ahmad Nazri Adlani, Drs. H. Mohammad Hidayat, MBA, MBI, dan Dr. H. Endy M. Astriwara, MA, AAIJ, FIISS, CPLHI, ACS. Pada tanggal 15 Desember 2004 Bank Tabungan Negara menerima surat persetujuan BI, surat No. 6/1350/DPbs perihal persetujuan BI mengenai prinsip KCS (Kantor Cabang Syariah) Bank Tabungan Negara. Maka inilah tanggal yang diperingati secara resmi sebagai hari lahirnya Bank Tabungan Negara Syariah. Melalui kegiatan persetujuan dari BI dan Direksi PT. Bank Tabungan Negara Syariah. Melalui kegiatan usaha persetujuan dari BI dan Direksi PT. Bank Tabungan Negara maka dibukalah KCS Jakarta pada tanggal 14 Februari 2005 sampai pada tahun 2009, Bank Tabungan Negara telah mengoperasikan 20 (dua puluh) Kantor Cabang Syariah di beberapa kota di Indonesia, termasuk Kantor Cabang Syariah yang didirikan pada tanggal 25 Mei 2008 di Banjarmasin JL. A. Yani Km 5 Komplek Kencana NO. 1 Banjarmasin, kemudian berpindah tempat di JL. A. Yani Km. 5,5 No. 456, Kel. Pemurus Luar, Kec. Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan yang telah diresmikan pada tanggal 15 April 2008 dan merupakan Kantor Cabang Syariah yang ke 15.

Perkembangan jaringan UUS bank BTN yang telah memiliki jaringan yang tersebar di seluruh Indonesia dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Kantor Cabang Syariah = 22 Unit
- 2) Kantor Cabang Pembantu Syariah = 21 Unit
- 3) Kantor Kas Syariah = 7 Unit
- 4) Kantor Layanan Syariah = 240 Unit

b. Visi dan Misi Bank BTN Syariah

1) Visi

“Menjadi Strategic Business Unit BTN yang sehat dan terkemuka dalam penyediaan jasa keuangan Syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama”.

2) Misi

- a) Mendukung pencapaian sasaran laba usaha BTN.
- b) Memberikan pelayanan jasa keuangan Syariah yang unggul dalam pembiayaan perumahan dan produk serta jasa keuangan Syariah terkait sehingga dapat

memberikan kepuasan bagi nasabah dan memperoleh pangsa pasar yang diharapkan.

- c) Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip Syariah sehingga dapat meningkatkan ketahanan BTN dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha serta meningkatkan *shareholders value*.
- d) Memberi keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap *stakeholders* serta memberikan ketentraman pada karyawan dan nasabah.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan suatu kuesioner sebelum dibagikan kepada sampel penelitian. Adapun hasil uji validitas dari bagian koesioner *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu:

Tabel. 4.1 Hasil Validitas Kuesioner Organizational Citizenship Behavior

Non Item Soal	R Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
1	0,591	0,361	0,001	Valid
2	0,703	0,361	0,000	Valid
3	0,684	0,361	0,000	Valid
4	0,583	0,361	0,001	Valid
5	0,484	0,361	0,007	Valid
6	0,638	0,361	0,000	Valid
7	0,810	0,361	0,000	Valid
8	0,824	0,361	0,000	Valid
9	0,799	0,361	0,000	Valid
10	0,868	0,361	0,000	Valid
11	0,816	0,361	0,000	Valid
12	0,773	0,361	0,000	Valid
13	0,696	0,361	0,000	Valid
14	0,631	0,361	0,000	Valid

15	0,724	0,361	0,000	Valid
16	0,769	0,361	0,000	Valid

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2024

Keterangan :

Jika $H_a = r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (item soal Valid)

Jika $H_o = r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (item soal tidak Valid)

Uji validitas yang dilakukan menggunakan SPSS 25 di atas menunjukkan bahwa dari 16 butir soal koesoner *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hasilnya semua Valid, karena nilai $r \text{ hitung}$ lebih besar dari $r \text{ tabel}$ ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan nilai $\text{sig} < 0,05$.

Selanjutnya, untuk variabel kinerja karyawan juga dilakukan uji validitas. Adapun hasilnya yaitu:

Tabel. 4.2 Hasil Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Non Item Soal	R Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
1	0,772	0,361	0,000	Valid
2	0,571	0,361	0,001	Valid
3	0,642	0,361	0,000	Valid
4	0,696	0,361	0,000	Valid
5	0,634	0,361	0,000	Valid
6	0,652	0,361	0,000	Valid
7	0,492	0,361	0,000	Valid
8	0,811	0,361	0,000	Valid
9	0,839	0,361	0,000	Valid
10	0,872	0,361	0,000	Valid
11	0,704	0,361	0,000	Valid
12	0,796	0,361	0,000	Valid
13	0,551	0,361	0,002	Valid

14	0,588	0,361	0,001	Valid
15	0,492	0,361	0,006	Valid
16	0,542	0,361	0,002	Valid

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2024

Keterangan :

Jika $H_a = r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (item soal Valid)

Jika $H_o = r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (item soal tidak Valid)

Uji validitas yang dilakukan menggunakan SPSS 25 di atas menunjukkan bahwa dari 30 butir soal koesoner kinerja karyawan, hasilnya semua valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$), dan nilai $sig < 0,05$.

b. Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas selesai, uji reliabilitas untuk bagian soal koesoner dilakukan menggunakan program SPSS 25 pada komputer. Hasil perhitungan uji *Product Moment (alpha)* yang dilakukan menggunakan program SPSS 25 pada komputer pada taraf $\alpha > 0,6$ menunjukkan bahwa instrumen dapat dianggap reliabel jika $\alpha < 0,6$ maka instrumen tidak reliabel. Untuk memudahkan membaca hasil uji reliabilitas saat ini, penulis buat pada tabel berikut ini:

Tabel. 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,932	Reabil
2	Kinerja karyawan	0,917	Reabil

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2024

Menurut tabel uji reliabilitas, koefisien reliabilitas untuk koesoner *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah 0,932, dan koefisien reliabilitas untuk koesoner kinerja karyawan adalah 0,917. Oleh karena itu, karena nilai α

lebih besar daripada nilai 0,6, dapat disimpulkan bahwa semua koesioner kompetensi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk mengumpulkan data dan didistribusikan.

c. Uji Normalitas

Hasil spss versi 23 berikut menunjukkan uji normalitas yang dilakukan untuk memastikan bahwa setiap variabel memiliki distribusi normal:

Tabel. 4.4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Organization al Citizenship Behavior (OCB)	Kinerja karyawan
Jika	N	30	30
	Normal Parameters ^{a,b}	Mean	59.07
		Std. Deviation	5.712
	Most Extreme Differences	Absolute	.071
		Positive	.049
		Negative	-.071
	Test Statistic	.071	.085
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

- nilai

sig

kurang

dari 0,05,

variabel
- a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2024

dianggap berdistribusi tidak normal, tetapi jika nilai sig lebih dari 0,05, variabel dianggap berdistribusi normal. Hasil hitungan spss versi 25 di atas menunjukkan bahwa nilai sig *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) 0,200 lebih besar dari 0,05, dan nilai sig kinerja karyawan 0,200 lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskesdasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokesdasitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heterokedastisitas menggunakan uji Glejser. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya, jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tabel. 4.5 Hasil Uji Heteroskesdasitas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.061	2	.030	4.552	.071 ^b
	Residual	.267	40	.007		
	Total	.328	42			

a. Dependent Variable: RES2

b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil spss versi 25 di atas terlihat bahwa nilai sig 0,071 > 0,05 maka semua variabel tidak memiliki kesamaan varian.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji analisis regresi sederhana. Analisis regresi linear sederhana adalah teknik analisis yang digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas (*independen*) mempengaruhi variabel terikat (*dependen*). Uji hipotesis digunakan untuk menentukan apakah variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Tabel. .4.6 Uji Hipotesis Regresi Linier Sederhana

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312.687	1	312.687	24.900	.000 ^b
	Residual	351.613	28	12.558		
	Total	664.300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2024

Nilai sig variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) lebih kecil, yaitu $0,000 < 0,05$, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji regresi linier sederhana di atas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syariah Kalimantan Selatan.

Kemudian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan diantara dua variabel tersebut maka untuk dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 4.7 Persentase Pengaruh untuk Bank BTN Syariah Kalimantan

Model Summary				
	Model	R	R Square	Adjusted R Square
SSumber:	1	.686 ^a	.471	.452
Hasil				
SPSS				
Versi 25, 2024				

a. Predictors: (Constant), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil model summary di atas diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,471, untuk mengetahui berapa persen pengaruhnya bisa menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\% = (0,471)^2 \times 100\% = 22,18\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 22,18% variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Bank BTN Syariah Kalimantan Selatan dan sebanyak 77,82% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pemberian reward, motivasi rekan kerja dan kebiasaan atau tabiat.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh yang signifikan diantara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah di Kalimantan Selatan, karena nilai sig yang didapat lebih kecil dari alfa 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis yang diajukan diterima yaitu H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan diantara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah di Kalimantan Selatan.

Adanya pengaruh ini karena karyawan Bank BTN Syariah di Kalimantan Selatan mampu menggunakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan baik sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang ada.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, OCB merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. OCB merupakan sebuah perilaku dari seorang karyawan organisasi yang tidak diatur secara formal yang dilakukan dan dapat meningkatkan kinerja sebuah organisasi.

OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal menurut Organ dalam Ahdiyana (2006, hlm.2). OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menurut Aldag & Resckhe dalam Pramelia (2021, hlm.13) menggambarkan "nilai tambah karyawan" yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Konsep OCB dalam pandangan Islam didasarkan pada ajaran Islam termuat dalam firman Allah SWT pada Al Qur'an Surat Al-Ma'idah/5:2 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا آمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ
 فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن
 تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syiar-syiar (kesucian) Allah, jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) hadyu (hewan-hewan kurban) dan qalā'id (hewan-hewan kurban yang diberi tanda), dan jangan (pula mengganggu) para pengunjung Baitulharam sedangkan mereka mencari karunia dan rida Tuhannya! Apabila kamu telah bertahalul (menyelesaikan ihram), berburulah (jika mau). Janganlah sekali-kali kebencian(-mu) kepada suatu kaum, karena mereka menghalang-halangi-mu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya” (Qur'an Kementerian Agama RI, 2022, 106).

Ayat di atas menjelaskan bahwa umat Islam diperintahkan untuk saling membantu dalam melakukan kebaikan dan kesolehan dan melarang umat-Nya untuk membantu dalam dosa dan pelanggaran. OCB dalam pandangan Islam ialah tindakan sukarela individu yang sesuai dengan syari'at Islam dan hanya mengharapkan falah atau ridha Allah.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki beberapa dampak dalam suatu organisasi, diantaranya ialah sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja hal ini disebabkan adanya perilaku saling membantu atau tolong-menolong antar karyawan, seperti ketika terdapat karyawan tidak masuk kerja, maka karyawan lain akan menjadi penggantinya untuk menyelesaikan tugas-tugas sehingga memberikan dampak produktivitas organisasi yang terjaga.
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen organisasi keseluruhan, hal ini dapat terjadi sebab ketika antar rekan kerja saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, maka manajer tidak perlu sampai turun tangan sehingga manajer dapat mengerjakan tugas lain.

3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi hal ini disebabkan oleh perilaku tolong menolong ketika rekan kerja yang lain tidak berhadir akan mengurangi beban kerja yang besar dan meningkatkan stabilitas kinerja unit kerja dan secara tidak langsung membentuk kedisiplinan pada karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut jelas bahwa adanya *c* produktivitas rekan kerja hal ini disebabkan adanya perilaku saling membantu atau tolong-menolong antar karyawan dan hal tersebut juga dilakukan oleh karyawan Bank BTN Syariah di Kalimantan Selatan sehingga berdampak pada kinerja karyawan, artinya semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka semakin baik pula kinerja seseorang, namun sebaliknya jika *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan kurang baik, maka kinerjanya juga kurang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Siti Barokah pada tahun 2022, mahasiswa jurusan Perbankan Syariah Fakultas ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan *Self of Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang”. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang.

Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Choirul Anjelina pada tahun 2018, mahasiswa jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Agama Islam Negeri Salatiga yang berjudul “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Yogyakarta)”. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif di mana OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Ebit Subeta pada tahun 2022, mahasiswa jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga yang berjudul “Pengaruh *Empowerment*, *Knowledge Management* dan *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel *Intervening* pada Bank Syariah Indonesia

KC Semarang”. Penelitian ini menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. OCB tidak bisa memediasi pengaruh *empowerment* terhadap kinerja karyawan. OCB tidak mampu memediasi pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan. OCB bisa memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan.

OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) atau Perilaku Kewargaan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menunjukkan OCB cenderung membantu rekan kerja, yang dapat meningkatkan efisiensi tim secara keseluruhan. Mereka sering mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas di luar deskripsi pekerjaan mereka, yang dapat mengoptimalkan proses kerja.

OCB mendorong karyawan untuk bekerja melebihi ekspektasi, yang secara langsung meningkatkan produktivitas. Karyawan yang menunjukkan OCB cenderung menggunakan waktu kerja mereka secara lebih efektif.

Karyawan dengan OCB tinggi sering memberikan layanan ekstra kepada pelanggan atau rekan kerja, yang meningkatkan kualitas layanan secara keseluruhan. OCB menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kolaboratif, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja semua karyawan.

Karyawan yang menunjukkan OCB lebih cenderung berbagi pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat meningkatkan kompetensi tim secara keseluruhan. OCB berkontribusi pada terciptanya iklim organisasi yang positif. Organ et al. (2006) menyatakan bahwa OCB dapat meningkatkan modal sosial dalam organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

OCB dapat membantu mengurangi konflik interpersonal di tempat kerja, yang dapat menghambat kinerja. Karyawan dengan OCB tinggi cenderung lebih fleksibel dan adaptif terhadap perubahan, yang penting untuk kinerja organisasi dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

OCB dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang dapat mengurangi turnover dan mempertahankan karyawan berkinerja tinggi. Karyawan yang menunjukkan OCB sering menggunakan sumber daya organisasi secara lebih efisien, yang dapat meningkatkan kinerja keseluruhan. OCB dapat mendorong kreativitas dan inovasi karena karyawan lebih bersedia untuk mengambil risiko dan mencoba pendekatan baru.

OCB berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan produktivitas organisasi. Podsakoff et al. (2009) dalam studi meta-analisis mereka menemukan bahwa OCB berkorelasi positif dengan berbagai indikator kinerja organisasi, termasuk produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas.

OCB memfasilitasi transfer pengetahuan antar karyawan. Lin (2008) menemukan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap berbagai pengetahuan dalam organisasi.

Karyawan yang menunjukkan OCB lebih adaptif terhadap perubahan. Chiang dan Hsieh (2012) menemukan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terutama dalam konteks perubahan organisasi.

OCB dapat mendorong inovasi dalam organisasi. Turnipseed dan Wilson (2009) menemukan bahwa OCB berkorelasi positif dengan perilaku inovatif karyawan.

Kesimpulannya, berbagai studi empiris telah menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap berbagai aspek kinerja karyawan dan organisasi dan hasil penelitian juga menunjukkan hal yang sama yaitu OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.