

PENGARUH JOB INVOLVEMENT TERHADAP JOB PERFORMANCE DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

(Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Banjarnegara)

Inggil Cita Restanti

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jalan Lingkar Selatan, Kasihan, Bantul, DIY 55183

Telepon +62 274 387656

Fax +62 274 387646

E-mail : inggilcitarestanti@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of the Job Performance Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior. The subjects were employees who worked in AJB Bumiputera 1912 Banjarnegara located at Jalan Lt. Gen. Suprpto No. 159 B, Banjarnegara, Central Java. In this study sample of 63 selected by using purposive sampling method. The analysis tool is used path analysis with regression.

Based on the analysis that has been done shows that Job Involvement significant positive effect on Job Performance, Job Involvement significant positive effect on Organizational Citizenship Behavior and Organizational Citizenship Behavior significant positive effect on Job Performance.

Keywords: Job Involvement, Job Performance and Organizational Behavior Citizenship

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, dinamika kerja pada perusahaan di seluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja sama secara tim. Efektifitas dan kinerja tim ditentukan oleh kemampuan anggota setiap tim (individu). Di dalam individu tersebut harus memiliki rasa tanggung jawab dan suka di dalam pekerjaannya, sehingga mampu mengerjakan tugasnya dengan baik, benar dan tepat sesuai tujuan perusahaan. Ini semua terkait dengan *job involvement* (keterlibatan kerja). Keterlibatan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Brown (Muchinsky, 2003) mendefinisikan *Job Involvement* tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya. Individu yang memiliki *job involvement* yang tinggi akan mengarahkan segala kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan sangat baik, karena mereka menganggap bahwa pekerjaannya sebagai hal yang sangat penting di dalam kehidupannya. Karyawan yang memiliki *job involvement* yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang sedang ia lakukan. *Job involvement* yang tinggi akan berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* dan *job performance*.

OCB didefinisikan sebagai kontribusi peran ekstra (*extra role*) seseorang didalam peran pekerjaannya. OCB direfleksikan melalui sikap seseorang karyawan

yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh. Seseorang yang memiliki OCB maka akan memberikan kontribusi besar dan akan berpengaruh besar terhadap kemajuan perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2008), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia. AJB Bumiputera telah didirikan 103 tahun yang lalu untuk memenuhi kebutuhan spesifik masyarakat Indonesia. AJB Bumiputera 1912 telah merintis industri asuransi jiwa Indonesia dan hingga saat ini tetap menjadi perusahaan asuransi jiwa nasional terbesar di Indonesia. Fenomena yang terjadi adalah AJB Bumiputera 1912 sebagai asuransi tertua di Indonesia telah mempunyai kepercayaan masyarakat yang tinggi. Persoalan yang muncul bagaimana bisa AJB Bumiputera 1912 mampu menjadi kepercayaan masyarakat Indonesia hingga saat ini. Terutama AJB Bumiputera cabang Banjarnegara apakah memiliki tenaga kerja yang cukup bagus dalam hal seperti *Job Involvement*, *Job Performance* dan *Organizational Citizenship Behavior* sehingga masyarakat Banjarnegara mampu mempercayai asuransinya kepada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Job Involvement* berpengaruh terhadap *Job Performance* ?
2. Apakah *Job Involvement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap *Job Performance* ?

TINJAUAN PUSTAKA

Job Involvement

Menurut Robbins (2008) *job involvement* adalah derajat dimana orang-orang di kenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Seorang karyawan yang memiliki *job involvement* tinggi dan kuat akan memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008) *job involvement* dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Dan diperkuat dengan pendapat Robbins dalam Safaria (2013) yang mengatakan bahwa dalam perusahaan atau organisasi *job involvement* timbul sebagai respon terhadap suatu pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

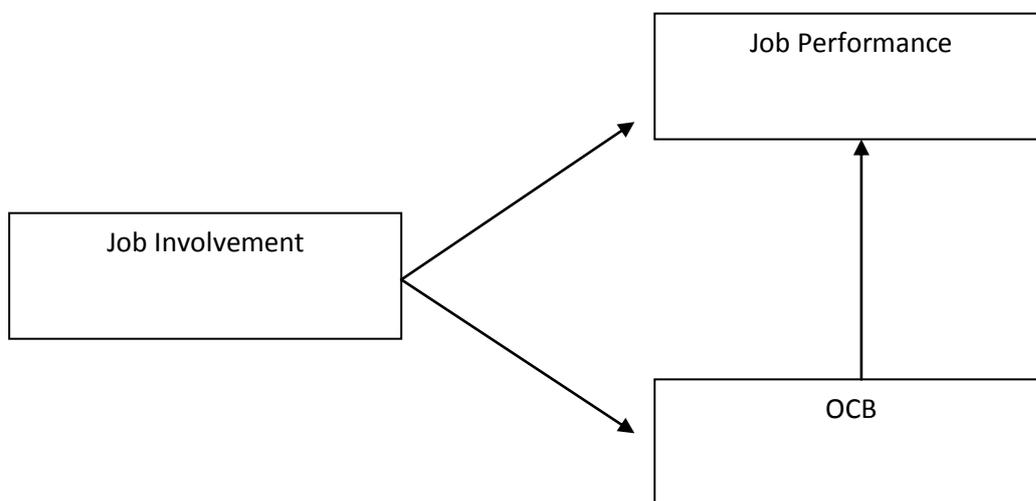
OCB menurut para ahli. Spector (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku diluar persyaratan formal pekerjaan yang memberikan keuntungan bagi organisasi. OCB dengan kata lain merupakan perilaku yang selalu mengutamakan kepentingan orang lain, hal itu di ekspresikan dalam tindakan-tindakan yang mengaruh pada hal-hal yang bukan untuk memenuhi kepentingan diri sendiri tetapi demi terwujudnya kesejahteraan bagi orang lain. Robbins (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Job Performance

Job performance merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Wibowo (2013) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan kontribusi pada ekonomi.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka kerangka pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1 Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

1. *Job Involvement* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*.
2. *Job Involvement* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah salah satu perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia, yaitu AJB Bumiputera 1912 Banjarnegara yang berada di Jalan Letnan Jenderal Soeprpto No. 159 B, Banjarnegara Jawa Tengah. Sedangkan untuk subyek penelitian sendiri adalah karyawan AJB Bumiputera 1912 Banjarnegara.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer tersebut berupa jawaban-jawaban atas pertanyaan mengenai *job involvement*, *job performance* dan *organizational citizenship behavior*. Pertanyaan tersebut diajukan kepada responden yang merupakan karyawan AJB Bumiputera 1912 Banjarnegara.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan mencakup karyawan AJB Bumiputera 1912 Banjarnegara. Teknik pengambilan sampel data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode *purposive sampling*. Dimana pengambilan sampel ditujukan kepada tipe orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan Kurnianto (2009). Kriteria sampel pada penelitian ini adalah :

1. Bekerja pada bagian pemasaran, pemberdayaan sdm & keagenan, administrasi dan bagian teknik yang ada di AJB Bumiputera 1912.
2. Merupakan pegawai tetap.
3. Minimal bekerja selama satu tahun kerja.

Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji Validitas

Validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang ingin kita ukur dan bukan mengukur yang lain. Dalam penelitian pengujian kualitas data yang sering dilakukan adalah uji validitas untuk validitas konstruk (*construct validity*). Dikatakan valid jika signifikan $< 0,05$ atau $< 5\%$ (Sugiyono, 2012). Indikator pertanyaan akan dinyatakan valid dari tampilan output IBM SPSS Statistic pada tabel correlation dengan melihat sig. (*2-tailed*).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat pengukur yang digunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi. Dalam penelitian pengujian kualitas data yang sering dilakukan adalah uji reliabilitas untuk reliabilitas konsistensi internal. Dikatakan reliabilitas jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$ Ghozali (2011).

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor *predictor* dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) Sugiyono (2012). Untuk mengetahui apakah

Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel *intervening* berpengaruh pada *Job Involvement* terhadap *Job Performance*, dilakukan perbandingan nilai koefisien (beta) antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Job Involvement*. Apabila nilai pengaruh langsung lebih besar, maka dapat disimpulkan *Organizational Citizenship Behavior* merupakan variabel *intervening* pengaruh *Job Involvement* terhadap *Job Performance*. Ghozali (2011).

Sebelum dilakukan analisis data, maka dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu, sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji *kolmogorov-smirnov* masing-masing variabel signifikan pada $\alpha > 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data ini terdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas artinya varians variabel dalam model penelitian tidak sama (konstan). Peneliti menggunakan grafik *scatterplot* untuk melihat apakah terjadi heterokedastisitas atau tidak. Jika titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menandakan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat dikatakan layak.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antar dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai dengan hasil observasi yang ada.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Kuesioner dibagikan dengan datang langsung ke obyek penelitian dan dibagikan pada bagian pemasaran, pemberdayaan sdm & keagenan, administrasi dan bagian teknik yang ada di AJB Bumiputera 1912. Penyebaran kuesioner sebanyak 70 kuesioner dan kuesioner yang kembali sebanyak 63 kuesioner, jadi yang tidak kembali sebanyak 7 kuesioner.

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tepat mengukur obyek yang diteliti.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel *Job Involvement*

Variabel	Item Pernyataan	Sig	Keterangan
<i>Job Involvement</i>	Jit - 1	0,000	Valid
<i>Job Involvement</i>	Jit - 2	0,000	Valid
<i>Job Involvement</i>	Jit - 3	0,000	Valid
<i>Job Involvement</i>	Jit - 4	0,000	Valid
<i>Job Involvement</i>	Jit - 5	0,002	Valid
<i>Job Involvement</i>	Jit - 6	0,001	Valid
<i>Job Involvement</i>	Jit - 7	0,001	Valid
<i>Job Involvement</i>	Jit - 8	0,014	Valid
<i>Job Involvement</i>	Jit - 9	0,000	Valid

<i>Job Involvement</i>	Jit - 10	0,000	Valid
<i>Job Involvement</i>	Jit - 11	0,393	Tidak Valid
<i>Job Involvement</i>	Jit - 12	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 2
Hasil Uji Validitas *Job Performance*

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
<i>Job Performance</i>	JP - 1	0,000	Valid
<i>Job Performance</i>	JP - 2	0,000	Valid
<i>Job Performance</i>	JP - 3	0,005	Valid
<i>Job Performance</i>	JP - 4	0,000	Valid
<i>Job Performance</i>	JP - 5	0,000	Valid
<i>Job Performance</i>	JP - 6	0,000	Valid
<i>Job Performance</i>	JP - 7	0,000	Valid
<i>Job Performance</i>	JP - 8	0,000	Valid
<i>Job Performance</i>	JP - 9	0,003	Valid
<i>Job Performance</i>	JP - 10	0,004	Valid
<i>Job Performance</i>	JP - 11	0,000	Valid
<i>Job Performance</i>	JP - 12	0,020	Valid
<i>Job Performance</i>	JP - 13	0,000	Valid
<i>Job Performance</i>	JP - 14	0,000	Valid
<i>Job Performance</i>	JP - 15	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB - 1	0,006	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB - 2	0,000	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB - 3	0,000	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB - 4	0,002	Valid

<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB - 5	0,002	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB - 6	0,018	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB - 7	0,000	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB - 8	0,010	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB - 9	0,000	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB - 10	0,012	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB - 11	0,000	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB - 12	0,035	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB - 13	0,000	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB - 14	0,015	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB - 15	0,078	Tidak Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment person dengan level signifikan 5%. Bila signifikan hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikan hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Item-item Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Job Involvement</i>	0,632	Reliabel
<i>Job Performance</i>	0,763	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,646	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah

Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan nilai *Cronbach Alpha*, jika semakin tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsistensi internal reliabilitasnya. Jika nilai *Cronbach Alpha* diatas $\geq 0,6$ maka reliabilitas diterima.

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak.

Tabel 5
Uji Normalitas
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardize Predicted Value	d
N			63	
Normal (a,b)	Parameters	Mean	60.6984127	
		Std. Deviation	2.91043075	
Most Differences	Extreme	Absolute	.107	
		Positive	.069	

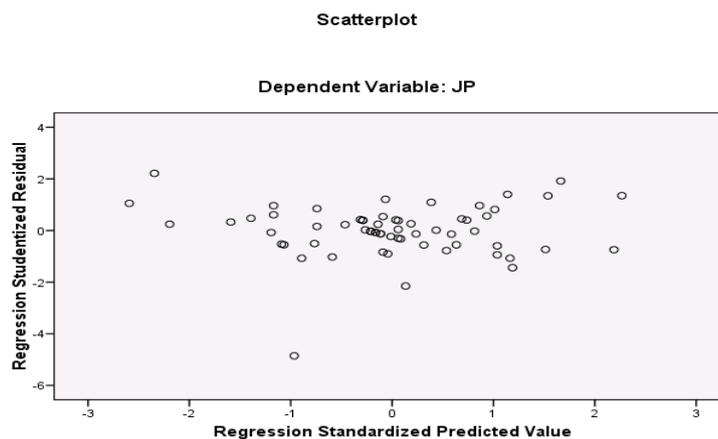
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.850
Asymp. Sig. (2-tailed)		.465

Sumber: Data primer yang diolah

Sebuah kelompok data dikatakan normal jika nilai *Unstadarized Residual* berada pada signifikan $>0,05$. Dalam penelitian hasil uji normalitas nilai *Unstadarized Residual* ini berada pada 0,465 yang artinya berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu residual pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 2

Uji Heterokedastisitas

Grafik Scatterplot

Sumber: Data primer yang diolah

Dapat diketahui bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar pada sumbu Y sehingga model regresi layak digunakan untuk prediksi.

3. Uji Linearitas

Uji Linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linier atau tidak.

Tabel 6
Hasil Uji Linearitas antara *Job Performance* dengan *Job Involvement*
ANOVA Table

			Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
JP*JIT	Between Groups	(Combined)	544.234	13	41.864	4.111	.000
		Linearity	398.707	1	398.707	30.149	.000
		Deviation from Linearity	145.527	12	12.127	1.191	.316
	Within Groups		499.036	49	10.184		
	Total		1043.270	62			

Sumber : data yang diolah

Hasil Uji Linearitas antara *Job Performance* dengan *Organizational Citizenship Behavior*

ANOVA Table

			Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
JP*OCB	Between Groups	(Combined)	579.933	16	36.246	3.598	.000
		Linearity	398.667	1	398.667	39.580	.000
		Deviation from Linearity	181.266	15	12.084	1.200	.306
	Within Groups		463.336	46	10.073		
	Total		1043.270	62			

Sumber : data yang diolah

Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Deviation from Linearity* baik dari *Job Involvement* terhadap *Job Performance* maupun *Job Performance* terhadap *Job Involvement*

adalah >0.05 ($0.316 >0.005$) ini artinya terdapat hubungan linear antara *Job Involvement* terhadap *Job Performance* maupun dari *Job Performance* terhadap *Job Involvement*. Begitupun dengan *Job Performance* terhadap OCB ataupun sebaliknya terdapat hubungan linear dengan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0.306.

Hasil pengujian statistik

Tabel 7
Hasil Analisis Tahap 1

Variabel	<i>Standardized Coefficients (Beta)</i>	T	Sig.
<i>Job Involvement</i> → <i>Job Performance</i>	0,627	6,286	0,000
<i>Job Involvement</i> → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,489	4,373	0,000
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> → <i>Job Performance</i>	0,639	6,482	0,000

Sumber : Data diolah 2016

Dapat ditunjukkan bahwa hasil output SPSS memberikan nilai *Standardized Coefficients (beta)* *Job Involvement* sebesar 0,627 dan signifikan pada $0,000 < 0,05$ (*p-value*) yang berarti *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*, sehingga dapat disimpulkan H1 yang menyatakan *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* diterima. Nilai *Standardized Coefficients (beta)* 0,627, merupakan nilai *path* atau jalur P1.

Nilai *Standardized Coefficients (beta)* *Job Involvement* sebesar 0,489 dan signifikan pada $0,000 < 0,05$ (*p-value*) yang berarti *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga dapat disimpulkan

H2 yang menyatakan *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima. Nilai *Standardized Coefficients (beta)* 0,489, merupakan nilai *path* atau jalur P2.

Nilai *Standardized Coefficients (beta)* *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,639 dan signifikan pada $0,000 < 0,05$ (*p-value*) yang berarti *Job Performance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*, sehingga dapat disimpulkan H3 yang menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* diterima. Nilai *Standardized Coefficients (beta)* 0,639, merupakan nilai *path* atau jalur P3.

Tabel 8
Hasil Analisis Tahap 2

Variabel	<i>Standardized Coefficients (Beta)</i>	T	Sig.
<i>Job Involvement</i>	0,414	4,115	0,000
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,437	4,341	0,000

Sumber : Data diolah 2016

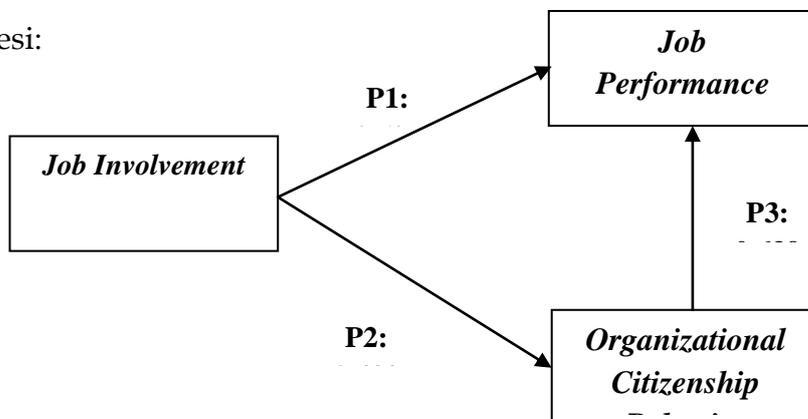
Nilai *Standardized Coefficients (beta)* untuk *Job Involvement* 0,414 dan signifikansi pada $0,000 < 0,05$ (*p-value*) yang berarti *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*, sehingga dapat disimpulkan bahwa yang menyatakan *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* diterima.

Standardized Coefficients (beta) untuk *Organizational Citizenship Behavior* 0,437 dan signifikansi pada $0,000 < 0,05$ (*p-value*) yang berarti *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*, sehingga dapat

disimpulkan bahwa yang menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* diterima.

Untuk melihat pengaruh tidak langsung *Job Involvement* terhadap *Job Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* yaitu dengan cara mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0,489) \times (0,639) = 0,312$. Pengujian pengaruh variabel *intervening* terhadap hubungan variabel *Job Involvement* dan *Job Performance* dengan membandingkan besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh tidak langsung lebih kecil dibanding pengaruh langsung yaitu sebesar $0,627 > 0,312$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* tidak menjadi variabel *intervening* antara pengaruh *Job Involvement* terhadap *Job Performance*.

Berikut disajikan kembali model penelitian setelah dilakukan pengujian regresi:



Gambar 3 Model Penelitian dan Jalur Path

Pengaruh *Job Involvement* terhadap *Job Performance* dan *Organizational Citizenship Behavior*

Pembahasan

1. Pengaruh *Job Involvement* terhadap Job Performance

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Hasil ini menunjukkan bahwa *Job Involvement* yang terdapat pada seseorang karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Banjarnegara mampu menjadi faktor munculnya *Job Performance* yang baik dan bagus bagi berlangsungnya kegiatan dan tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori Robbins (2008) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan sangat memihak dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aamir Ali Chughtai (2008) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *Job Involvement* terhadap *Job Performance*.

2. Pengaruh *Job Involvement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil ini menunjukkan bahwa *Job Involvement* yang terdapat pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Banjarnegara memiliki pengaruh yang signifikan terhadap munculnya OCB. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andrew *et.al* (2013) yang

menunjukkan bahwa *Job Involvement* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Job Performance*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Seperti yang lainnya hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* yang terdapa pada AJB Bumiputera 1912 Banjarnegara merupakan salah satu faktor munculnya *Job Performance* yang baik dan bagus bagi perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Organ dalam Peng dan Chiu (2010) *Organizational Citizenship Behavior* adalah salah satu perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan yang secara tidak langsung menguntungkan organisasi dan memberikan dampak yang efektif bagi organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Anak Agung Inten Damaryanti P.S dan Anak Agung Sagung Kartika Dewi (2016) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Job Performance*.

PENUTUP

Simpulan

Simpulan yang dapat diambil dalam penelitian Mengenai Pengaruh *Job Involvement* terhadap *Job Performance* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Banjarnegara antara lain sebagai berikut :

1. *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Oleh karenanya hipotesis satu diterima.
2. *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Oleh karenanya hipotesis dua diterima
3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Oleh karenanya hipotesis tiga diterima.

A. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Agar perusahaan mempertahankan dengan apa yang sudah dimiliki oleh SDM yang baik yang ada diperusahaan.
2. Waktu penelitian yang sesuai sehingga semua data penelitian yang diperlukan dapat terkumpul lebih banyak agar hasil yang diperoleh lebih akurat.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel dalam penelitian ini agar lebih sempurna.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut :

1. Tidak semua responden karyawan AJB Bumiputera 1912 Banjarnegara menjadi subyek penelitian, hanya karyawan tetap saja, sehingga perlu diperbanyak lagi atau menyeluruh ke karyawan tetap agar lebih representatif.
2. Waktu penelitian yang terbatas sangat membatasi peneliti untuk memaksimalkan pengumpulan data responden.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia,Cetakan Ke Tujuh PT.Remaja Rosda karya, Bandung
- Imam Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Organ, D. W. (1997). *Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean Up Time*. new york.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Robbins, S.P. (2001). *Psikologi Organisasi*, (Edisi ke-8). Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, s. p. (2003). *prilaku organisasi*. jakarta: gamedia.
- Robbins, S.P.2006. "*Perilaku Organisasi : Edisi kesepuluh Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia
- Safaria, S. (2013). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Seascapes Surveys Indonesia. *e-Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.1 No. 1, Oktober 2013. ISSN 235-0244 <http://repositoryperbanasinstitute.ac.id/xmlui/bitstream/handle>
- Spector, P.E. (2006). *Industrial and Organizational Psychology*. United States of America: John Wiley & Sons, INC
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketujuh, Bandung: CV Alfabeta.