

**ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PT.TOSHIBA CONSUMER PRODUCTS INDONESIA**

Rosita Edy Haryanti
Pantja Djati
S. Josephine Tobing

Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan OCB pada PT. Toshiba Consumer Products Indonesia. Data diperoleh melalui riset lapangan dan riset kepustakaan, serta penyebaran kuisioner. Penelitian ini dilakukan di PT. Toshiba Consumer Products East Jakarta Industrial Park (EJIP), Bekasi 17550, Jawa Barat. Penelitian ini bersifat deskriptif –korelasional dengan sampel sebanyak 88 orang karyawan dan data dianalisis menggunakan analisis *rank spearman* dan korelasi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan (bersamasama) dengan OCB (Y) di PT. Toshiba Consumer Products Indonesia sebesar 0,589 tergolong cukup kuat. (2) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan OCB pegawai yang dijalankan PT Toshiba Consumer Products Indonesia. Hal ini ditunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,214 yang menunjukkan korelasi bersifat lemah. (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan OCB pada PT. Toshiba Consumer Products Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,583 yang menunjukkan korelasi bersifat cukup kuat. Dapat disimpulkan bahwa motivasi pada karyawan PT. Toshiba Consumer Products tergolong lemah, terlihat dari perusahaan belum memberikan imbalan yang sesuai prestasi kerja karyawan dan belum ada pemenuhan jenjang karir (jabatan atau pangkat) yang jelas. Disiplin kerja di PT. Toshiba Consumer Products sudah berjalan cukup baik dan perlu dipertahankan karyawan yang tiba dan pulang kantor tepat waktu, karyawan yang mengerti akan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta karyawan yang melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Dalam hal OCB, perlu dipertahankan karyawan yang fokus terhadap pekerjaan dan selalu mengikuti perkembangan perusahaan, serta karyawan yang setia atau loyal terhadap perusahaan, untuk peningkatan OCB.

1. Pendahuluan

Para karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini bisa diartikan bahwa untuk mencapai kinerja tinggi dituntut “perilaku sesuai” karyawan dengan harapan perusahaan, oleh karena itu, ada deskripsi formal tentang perilaku yang harus dikerjakan (perilaku *intra-role*). Realitas yang ada adalah banyak perilaku yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh pegawai, misalnya membantu rekan kerja menyelesaikan tugas, kesungguhan dalam mengikuti rapat-rapat dan sedikit mengeluh banyak bekerja. Perilaku ini disebut sebagai perilaku *extra-role*. Pada saat pimpinan melakukan evaluasi kinerja pada pegawainya, yang dievaluasi bukan hanya perilaku *intra-role* tetapi juga *extra-role* yang menjadi bagian dari evaluasi tersebut. Perilaku *extra-role* memiliki kontribusi yang sama penting dengan perilaku *intra-role*. Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

PT. Toshiba Consumer Products memiliki standar atau komitmen perusahaan yaitu komit kepada masyarakat dengan memproduksi teknologi yang ramah lingkungan dan menjaga reputasi perusahaan. Perusahaan ini mempunyai 3.032 karyawan yang memiliki motivasi dan tingkat disiplin yang berbeda untuk memperoleh hasil kinerja atau perilaku yang sesuai diharapkan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Memahami arti pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam kaitannya dengan *organizational citizenship behavior* pada PT. Toshiba Consumer Products Indonesia, maka penulis tertarik untuk melakukan analisis hubungan Mmotivasi dan disiplin kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. Toshiba Consumer Products Indonesia“.

2. Tinjauan Pustaka

Elemen penting yang diperhatikan dalam organisasi adalah perilaku *extrarole*. Makara, Sosial Humaniora (2004,vol.8:3) menamakan kinerja extra-role dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB adalah kontribusi pekerja “di atas dan lebih dari” deskripsi kerja formal. OCB melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Menurut Aldag dan Resckhe (1997:1) “perilakuperilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.” OCB juga didefinisikan sebagai kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran kerja. OCB direfleksikan melalui sikap karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. OCB merupakan sebuah sikap yang ditunjukkan karyawan untuk membalas tindakan organisasi.

Pengertian OCB

Organ (1995:775-802) mendefinisikan: OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Kurang lebih satu dekade kemudian Organ menyadari bahwa terdapat kelemahan dalam definisinya. Sehingga Organ merevisi definisi dari OCB menjadi perilaku yang menunjukkan pemeliharaan dan peningkatan pada pelaksanaan tugas baik pada konteks sosial maupun psikologis. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

Wijaya et al.,(2007:55) bahwa “OCB merupakan suatu perilaku yang memperluas dan melebihi dari perilaku apa saja yang telah diisyaratkan oleh organisasi yang tertuang dalam suatu deskripsi pekerjaan yang formal.” Stephen P. Robbins (2006:31) mendefinisikan “OCB yaitu perilaku kewargaan organisasi yang artinya adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi seara efektif.” Menurut Aldag dan Resckhe (1997) “*Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja.” OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku social yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Paine dan Organ (2000:253) “OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan

mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi.” Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

Menurut Podsakoff et al. (2000:254), OCB dapat mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan :

- a. OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja.
- b. OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas manajerial.
- c. OCB dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumber daya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif.
- d. OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan pemeliharaan karyawan.
- e. OCB dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja.
- f. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM-SDM handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang lebih menarik.
- g. OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
- h. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungan bisnisnya.

Dasar pemikiran munculnya OCB tidak terlepas dari fenomena yang disebut sebagai “warga negara yang baik (*good citizen*)”. Seorang warga negara yang baik adalah seseorang yang membantu tetangganya, memilih, berpartisipasi dalam aktivitas kemasyarakatan dll. Dengan kata lain, seseorang yang melakukan tindakan yang tidak diwajibkan namun memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitas. Dengan menggunakan kerangka berpikir yang sama, *good organizational citizens* dapat didefinisikan sebagai karyawan atau pegawai yang memberikan kontribusi terhadap berfungsinya organisasi secara efektif yang tidak secara eksplisit diminta (*discretionary*) dan tidak ada *reward* secara formal (*insentif*). Secara sederhana, OCB dapat berbentuk:

- a. Pegawai yang membantu memecahkan permasalahan orang lain yang diluar kewenangan dan tanggungjawab pekerjaannya.
- b. Pegawai yang secara aktif berpartisipasi dalam pertemuan tim ketika membicarakan perbaikan dan pembenahan pekerjaan.
- c. Pegawai senior (telah berpengalaman) yang memberikan pelatihan kepada pegawai baru diluar jam kerjanya.

Menurut Djati (2009,vol. 7:3) “semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi dan baik pula OCB yang dilakukan karyawan.” Komitmen karyawan merupakan kebanggaan bagi karyawan terhadap perusahaannya serta memberikan ikatan yang erat antara karyawan dan organisasinya yang diyakini akan mampu meningkatkan OCB. Jika karyawan merasa bangga akan perusahaannya, maka

sikap antusias untuk melakukan pekerjaannya sendiri akan meningkat dan secara otomatis akan membantu anggota lainnya untuk bekerja semakin baik sehingga kinerja dari keseluruhan karyawan pun menjadi meningkat dan baik.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan :

- a. Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi.
- b. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, dan tidak diperintah secara formal.
- c. Tidak berkaitan langsung dengan *system reward*. Artinya, perilaku ekstra peran yang dilakukan karyawan tidak mengharapkan imbalan dalam bentuk uang.

Dimensi OCB

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Wijaya dan Djati (2007:55-56) terdapat lima dimensi :

- a. *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. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
- b. *Conscientiousness*. Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.
- c. *Sportmanship*. Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship 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*. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
- e. *Civic Virtue*. Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Bentuk OCB

Wijaya dan Djati (2007:56), terdapat tiga bentuk utama OCB yaitu.berikut penjelasannya :

- a. *Obedience* (kepatuhan), kepatuhan merupakan sikap yang menunjukkan rasa hormat, patuh pada seluruh peraturan organisasi, termasuk di dalamnya struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, kebijakan personalia dan proses perilaku yang mencerminkan kepatuhan dalam organisasi.
- b. *Loyalty* (loyalitas), adalah kesetiaan; ketaatan; kepatuhan, sedangkan loyalitas disini menunjukkan kesetiaan kepada organisasi secara menyeluruh, termasuk usaha mempertahankan organisasi, memperluas fungsi kemakmuran yang sempit, yaitu dengan melakukan pelayanan terhadap kepentingan dari suatu komunitas.

- c. *Participation* (partisipasi), yaitu turut serta secara penuh dan bertanggung jawab terhadap keterlibatannya dalam keseluruhan proses organisasi. Partisipasi merupakan kepentingan dalam hubungan keorganisasian berdasarkan standar ideal dari suatu kebijakan, ditunjukkan oleh adanya karyawan yang secara penuh bertanggung jawab terlibat dalam keseluruhan proses keorganisasian. Contohnya : menghadiri pertemuan atau rapat yang tidak diwajibkan.

Komponen OCB

Komponen dapat dijadikan prinsip atau pemahaman dalam pelaksanaan OCB, hal ini selaras dengan pendapat Wijaya (2007:55-56) secara umum ada tiga komponen utama, yaitu :

- a. Perilaku tersebut lebih dari ketentuan formal atau deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan. Perilaku berdasarkan deskripsi merupakan perilaku *in role*, sedangkan perilaku yang melebihi pekerjaan merupakan perilaku *extra role*. OCB merupakan perilaku *extra role* dalam organisasi.
- b. Tindakan tersebut memerlukan latihan (bersifat alami), dengan kata lain orang melakukan tindakan tersebut dengan sukarela. Untuk melakukan pekerjaan *extra role* tersebut pegawai tidak perlu mempunyai keahlian khusus, pekerjaan tersebut dapat dilakukan dengan mudah seperti rutinitas biasanya.
- c. Tindakan tersebut tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi, dalam hal ini organisasi tidak memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berperilaku *extra role*, namun pegawai tersebut merasa perlu mengerjakan pekerjaan tersebut.

Faktor yang mempengaruhi OCB

Novliadi (2007:12-15), faktor yang mempengaruhi timbulnya OCB cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Berikut penjelasannya, yaitu :

- a. Budaya dan iklim organisasi. Apabila pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas dan percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi, maka OCB terbentuk.
- b. Kepribadian dan suasana hati (*mood*). Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.
- c. Persepsi terhadap dukungan organisasional. Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*. Perilaku *citizenship* ditunjukkan antara lain dengan membantu rekan kerja, memberikan saran bagi tindakan inovatif dan mengembangkan keterampilan mereka untuk mencapai nilai kinerja yang tinggi.
- d. Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan bawahan. Apabila interaksi atasan bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan “lebih dari” yang diharapkan atasannya.
- e. Masa kerja. Karyawan yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan memiliki kedekatan dan

keikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut.

- f. Jenis kelamin (*gender*). Terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan OCB mereka, dimana perilaku menolong wanita lebih besar dari pada pria.

Manfaat OCB

Manfaat OCB behavior sangatlah banyak dalam mendukung kelancaran proses kegiatan atau pekerjaan di suatu lembaga atau organisasi. Elfina (2003:5-6), manfaat OCB yaitu :

- a. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok sehingga dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja dan manajer.
- b. OCB dapat menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan dikarenakan perilaku pegawai yang memiliki sifat saling menolong, *conscientiousness* tinggi, dan *sportsmanship*.
- c. Membantu menghemat energy sumber daya yang langka dalam memelihara kelompok kerja karena OCB dapat membuat pegawai tidak perlu membuang waktu dan tenaga untuk menyelesaikan konflik dalam organisasi.
- d. Menjadi sarana efektif untuk mengkordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, karena dalam OCB terdapat dimensi partisipasi sehingga pegawai aktif dalam berbagai kegiatan organisasi.
- e. Dengan OCB manajer dapat mengetahui pegawai mana yang kinerjanya tinggi atau rendah, sehingga OCB dapat dijadikan pertimbangan dalam menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
- f. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi dengan menggantikan tugas pegawai lain yang berhalangan masuk sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.
- g. Pegawai memiliki perilaku yang berusaha untuk mencari informasi dan perkembangan baru untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif karena dalam pelaksanaannya meliputi data, analisis dan interpretasi tentang arti dan data yang diperoleh. Penelitian ini disusun sebagai penelitian induktif yakni mencari dan mengumpulkan data yang ada di lapangan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor, unsur-unsur bentuk, dan suatu sifat dari fenomena di masyarakat.

Variabel yang terlibat dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi. Definisi operasional motivasi adalah semangat atau faktor yang mendorong atau mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan.
2. Disiplin kerja. Definisi operasional disiplin kerja adalah kecenderungan berperilaku dari seseorang

pegawai yang senantiasa mentaati peraturan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan atau mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang bertentangan dengan norma atau pedoman yang berlaku dalam perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dengan sukarela dan tanpa paksaan.

3. OCB. Organ (2006:775) mendefinisikan “OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

TABEL 1. INDIKATOR VARIABEL PENELITIAN

No	Variabel	Dimensi	Indikator penelitian	Skala Pengukuran
1	Motivasi (X1)	Kebutuhan Fisiologis	penyediaan ruang kerja penyediaan sarana kerja penyediaan fasilitas kerja	Skala <i>Likert</i>
		Kebutuhan Rasa Aman	jaminan keamanan lingkungan kerja dukungan pengamanan dalam pelaksanaan pekerjaan perlindungan terhadap resiko pekerjaan	
		Kebutuhan Sosial	hubungan antar sesama pekerja dukungan sesama pekerja hubungan pekerja dengan unit kerja terkait	
		Kebutuhan Penghargaan	insentif penghargaan pimpinan penghargaan instansi terkait	
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	aktualisasi identitas pekerja aktualisasi profesionalitas pekerja aktualisasi akuntabilitas pekerja	

No	Variabel	Dimensi	Indikator penelitian	Skala pengukuran
2.	Disiplin Kerja (X2)	Tujuan dan kemampuan	= ada <i>goal</i> yang ingin dicapai	Skala <i>Likert</i>
		Teladan pemimpin	= pemimpin memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan	
		Balas jasa	= gaji dan kesejahteraan	
		Keadilan	= pemerataan (keadilan) terhadap semua pegawai = dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman	
		Waskat	= atasan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya = atasan selalu ada atau hadir di tempat pekerjaannya = kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahannya	
		Sanksi hukuman	= Berat atau ringannya sanksi hukuman	

	Ketegasan	= ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner = ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan
	Hubungan kemanusiaan	= menciptakan suasana harmonis = menimbulkan nuansa kekerabatan

No	Variabel	Dimensi	Indikator penelitian	Skala pengukuran
3.	OCB (X3)	<i>Altruism</i>	=membantu orientasi auditor baru =membantu rekan kerja	Skala <i>Likert</i>
		<i>Civic Virtue</i>	=mengikuti perkembangan kemajuan perusahaan =menggunakan penilaian untuk perusahaan	
		<i>Conscientiousness</i>	=secara spontan menerima dan menjawab telepon =menyelesaikan laporan lebih cepat	
		<i>Courtesy</i>	=memusatkan siapa yang bersalah bukan sisi positif tentangnya =menyampaikan informasi dari telepon yang diterima	
		<i>Sportmanship</i>	=tidak banyak mengeluh tentang hal yang sepele =datang tepat waktu	

Sumber : Robbins (2001:93-94), Hasibuan (2005:194-198), Organ [et.al.](#), (2006:775- 802), Wijaya dan Djati (2007:55-56)

Hubungan Antara Variabel

1. Hubungan antara motivasi (X1) dengan OCB (Y). Motivasi sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2005:61) menyatakan “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*).” Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang membentuk komitmen organisasi serta memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Komitmen organisasi pada dasarnya adalah keterlibatan dan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap organisasinya. Berkaitan dengan loyalitas tersebut, maka seorang pekerja akan rela untuk bekerja melebihi apa yang seharusnya ia kerjakan. Dalam hal ini berarti apabila pekerja memiliki komitmen organisasi tinggi, maka secara tidak langsung akan memunculkan suatu perilaku yang melebihi perannya (*Extra-role* atau OCB). Robbins (2003:105) menambahkan “dorongan atau motivasi terhadap kualitas kehidupan kerja sebagai penentu utama dari perilaku kewarganegaraan yang baik dari seorang karyawan (*organizational citizenship behavior-OCB*).”

- 2. Hubungan disiplin kerja (X2) dengan OCB (Y).** Di dalam peranannya SDM mempunyai peranan penting dalam perusahaan, karena karyawan yang ada perlu di jaga dan dipelihara kualitasnya. Salah satunya ialah kedisiplinan kerja dalam bekerja yang dapat menimbulkan perilaku kewarganegaraan atau OCB, karena disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku. Hasibuan (2001:212) mengemukakan bahwa “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.” Seseorang yang mempunyai disiplin kerja maka akan timbul dalam dirinya perilaku kewarganegaraan yang memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Robbins (2006:31) mendefinisikan “OCB yaitu perilaku kewargaan organisasi yang artinya adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif.” Oleh karena itu seseorang yang disiplin dalam bekerja dapat menimbulkan perilaku *extra role* atau perilaku kewarganegaraan karyawan (OCB) yang dapat meningkatkan kinerja yang berkualitas. Organisasi membutuhkan karyawan yang mampu menampilkan perilaku kewargaan organisasi yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim, memajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati mentoleransi kerugian dan gangguan terkait dengan pekerjaan yang terjadi.
- 3. Hubungan motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan OCB (Y).** Perilaku *extra role* atau OCB yang efektif dapat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja karyawan. Organ (1995:775-802) mendefinisikan OCB sebagai “perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.” Hal ini dapat dilihat ketika karyawan melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan dengan inisiatifnya sendiri memberikan kontribusi lebih dari yang seharusnya kepada perusahaan. Perilaku karyawan tersebut dapat dikatakan sebagai disiplin kerja. Hasibuan (2001:213) menyatakan bahwa “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”. Untuk seseorang berperilaku disiplin biasanya timbul karena adanya dorongan atau motivasi dari dirinya. Moekijat (2001:5) “motivasi menunjukkan dorongan dan usaha untuk memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan.” Dengan demikian motivasi dan disiplin kerja seorang pegawai dapat menimbulkan perilaku kewarganegaraan yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya.

4. Pembahasan

Karakter responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin Pria berjumlah 48 orang (54,5%), sedangkan yang berjenis kelamin Wanita 40 orang (45,5%). Karakter responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden yang paling dominan adalah yang berusia 20-30 tahun dengan jumlah 35 orang (39,7%). Responden berusia 30-40 tahun berjumlah 43 orang (48,9%), sedangkan responden berusia >40 tahun berjumlah 10 orang (11,4%). Karakter responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden yang paling dominan adalah SMA/SMK berjumlah 41 orang (46,6%). Responden dengan tingkat pendidikan Diploma 1-3 berjumlah 27 orang (30,7%), sedangkan responden dengan tingkat pendidikan strata 1 berjumlah 20 orang (22,7%). Karakter responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden yang paling dominan adalah

responden dengan masa kerja >10 tahun berjumlah 48 orang (54,5%). Responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 30 orang (34,1%), sedangkan responden dengan masa kerja 1-5 berjumlah 10 orang (11,4%).

Karakter responden berdasarkan divisi (bagian) menunjukkan bahwa responden bagian HR berjumlah dua orang (2,3%), responden bagian WM berjumlah dua orang (2,3%), responden bagian FA berjumlah dua orang (2,3%), responden bagian PU berjumlah dua orang (2,3%), responden bagian EG berjumlah tiga orang (3,4%), responden bagian IS berjumlah dua orang (2,3%), responden bagian FPD/FM berjumlah dua orang (2,3%), responden bagian QA berjumlah tujuh orang (7,9%), responden bagian MC berjumlah 13 orang (14,8%), responden bagian MPC berjumlah dua orang (2,3%), responden bagian FGS berjumlah delapan orang (9%), responden bagian MF berjumlah dua orang, responden bagian MAA berjumlah 12 orang (13,6%), responden bagian MCA berjumlah 14 orang (15,9%), responden bagian MFA berjumlah 15 orang (17%).

Analisis Jawaban Responden pada Kuesioner

1. Kuesioner motivasi.

Untuk mengetahui tanggapan para karyawan mengenai motivasi pada PT. TCPI, Bekasi, maka dapat dianalisis melalui kuesioner atau daftar pertanyaan yang berhubungan dengan indikator pertanyaan mengenai motivasi. Pendapat responden mengenai motivasi ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

TABEL 2. REKAPITULASI ANALISIS MOTIVASI PADA PT. TCPI

No.	PERNYATAAN	SS		S		TS		STS		Jumlah
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
1	Gaji/upah yang saya terima saat ini dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik saya dan keluarga saya.	3	3,4	48	54,5	29	33,0	8	9,1	88
2	Fasilitas (<i>service</i>) selalu diberikan kepada saya sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan oleh perusahaan.	6	6,8	53	60,2	25	28,4	4	4,5	88
3	Pekerjaan saya terjamin dari pemutusan hubungan kerja.	11	12,5	37	42,0	31	35,2	9	10,2	88
4	Perusahaan selalu memperhatikan keselamatan kerja selama saya bekerja.	11	12,5	46	52,3	26	29,5	5	5,7	88
5	Saya merasa atasan saya memberikan saya dukungan dalam melakukan pekerjaan.	10	11,4	47	53,4	25	28,4	6	6,8	88
6	Dalam bekerja, saya berpeluang dapat bekerjasama rekan kerja.	16	18,2	57	64,8	10	11,4	5	5,7	88
7	Dalam bekerja, saya selalu	33	37,5	38	43,2	12	13,6	5	5,7	88

	membina suasana harmonis dengan rekanrekan kerja.									
8	Saya merasa rekan-rekan saya memberikan dukungan dalam melakukan pekerjaan saya.	14	15,9	48	54,5	25	28,4	1	1,1	88
9	Perusahaan memberi kesempatan kepada saya sebagai pemimpin kelompok/tim kerja.	10	11,4	36	40,9	38	43,2	4	4,5	88
10	Perusahaan memberi imbalan kepada saya sesuai dengan prestasi kerja yang saya peroleh.	8	9,1	35	39,8	36	40,9	9	10,2	88
11	Perusahaan memberi peluang kepada saya untuk kenaikan jabatan atau pangkat.	10	11,4	35	39,8	39	44,3	4	4,5	88
12	Perusahaan memberi saya peluang dalam pemenuhan diri untuk kemajuan diri saya.	10	11,4	37	42,0	36	40,9	5	5,7	88
	Jumlah	142	13,4	517	49,0	332	31,4	65	6,2	

Sumber : PT. TCPI, diolah penulis

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden (50%) menyatakan setuju pada pernyataan : 1) Gaji/upah yang saya terima saat ini dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik saya dan keluarga saya, 2) Fasilitas (*service*) selalu diberikan kepada saya sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan oleh perusahaan, 4) Perusahaan selalu memperhatikan keselamatan kerja selama saya bekerja, 5) Saya merasa atasan saya memberikan saya dukungan dalam melakukan pekerjaan, 6) Dalam bekerja saya berpeluang untuk dapat bekerjasama dengan rekan-rekan kerja dan 8) Saya merasa rekan-rekan saya memberikan dukungan dalam melakukan pekerjaan saya. Motivasi kerja karyawan masih rendah dilihat dari data tersebut diketahui bahwa sebagian besar responden tidak setuju pada pernyataan : 9) Perusahaan memberi kesempatan kepada saya sebagai pemimpin kelompok/tim kerja, 10) Perusahaan memberi imbalan kepada saya sesuai dengan prestasi kerja yang saya peroleh, 11) Perusahaan memberi peluang kepada saya untuk kenaikan jabatan atau pangkat, dan 12) Perusahaan memberi saya peluang dalam pemenuhan diri untuk kemajuan diri saya. Ini berarti motivasi karyawan di perusahaan masih lemah maka perusahaan perlu memperhatikan potensi yang dimiliki karyawan dan memberikan peluang untuk mengaktualisasikan dirinya.

2. Kuesioner Disiplin Kerja

Untuk mengetahui tanggapan para karyawan mengenai disiplin kerja pada PT. Toshiba Consumer Products, Bekasi, maka dapat dianalisis melalui kuesioner atau daftar pertanyaan yang berhubungan dengan indikator pertanyaan mengenai disiplin kerja. Pendapat responden mengenai disiplin kerja ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

TABEL 3. REKAPITULASI ANALISIS DISIPLIN KERJA PADA PT. TCPI

No.	PERNYATAAN	SS		S		TS		STS		Jumlah
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
1	Saya tertib dalam mengerjakan tugas dengan tepat waktu.	28	31,8	56	63,6	4	4,5	0	0,0	88
2	Saya tiba dan pulang kantor dengan tepat waktu.	41	46,6	42	47,7	5	5,7	0	0,0	88
3	Pimpinan saya selalu memberikan contoh yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.	15	17,0	51	58,0	19	21,6	3	3,4	88
4	Saya bersedia melakukan hal-hal yang menyangkut disiplin yang tertulis dalam Perjanjian Kerja Bersama.	21	23,9	62	70,5	5	5,7	0	0,0	88
5	Saya mengerti dan memahami Standar of Conduct atau peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.	19	21,6	55	62,5	13	14,8	1	1,1	88
6	Balas jasa (upah/tunjangan) selalu diberikan apabila tugas dan tanggung jawab yang diberikan terselesaikan dengan baik.	17	19,3	49	55,7	20	22,7	2	2,3	88
7	Tugas yang diberikan pimpinan saya kerjakan dengan penuh semangat dan rasa tanggung jawab.	18	20,5	60	68,2	10	11,4	0	0,0	88
8	Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dgn posisi dan fungsinya.	27	30,7	50	56,8	11	12,5	0	0,0	88
9	Pimpinan selalu ada untuk memberikan pengawasan atas tindakan-tindakan karyawan.	21	23,9	43	48,9	21	23,9	3	3,4	88
10	Atasan akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan.	13	14,8	57	64,8	17	19,3	1	1,1	88
11	Suasana kerja mempengaruhi saya dalam melaksanakan pekerjaan.	35	39,8	42	47,7	11	12,5	0	0,0	88
12	Hubungan perusahaan dengan pekerja sudah harmonis dan membuat saya betah bekerja.	14	15,9	44	50,0	27	30,7	3	3,4	88

	Jumlah	269	25,5	611	57,9	163	15,4	13	1,2	
--	--------	-----	------	-----	------	-----	------	----	-----	--

Sumber : PT. TCPI, diolah penulis

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden (lebih dari 50%) menyatakan setuju pada pernyataan : 1) Saya tertib dalam mengerjakan tugas dengan tepat waktu, 3) Pimpinan saya selalu memberikan contoh yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, 4) Saya bersedia melakukan hal-hal yang menyangkut disiplin yang tertulis dalam Perjanjian Kerja Bersama, 5) Saya mengerti dan memahami *Standard of Conduct* atau peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan, 6) Balas jasa (upah/tunjangan) selalu diberikan apabila tugas dan tanggung jawab yang diberikan terselesaikan dengan baik, 7) Tugas yang diberikan pimpinan saya kerjakan dengan penuh semangat dan rasa tanggung jawab, 8) Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya dan 10) Atasan akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan. Ini berarti disiplin kerja karyawan yang ada di PT, Toshiba Consumer Products Indonesia sudah baik. Dapat dilihat dari persentasi terbesar 70,5% yaitu karyawan bersedia melakukan hal-hal yang menyangkut disiplin yang tertulis dalam Perjanjian Kerja Bersama yang menunjukkan bahwa adanya keinginan ketaatan, kepatuhan terhadap peraturan, norma dan perjanjian kerja yang disepakati bersama antara perusahaan dan karyawan yang dapat membentuk disiplin kerja yang baik. Sebagian isi PKB yang menyangkut peraturan kedisiplinan yaitu waktu kerja, waktu istirahat, waktu lembur, masa percobaan, klasifikasi pekerja, kehadiran pekerja, sikap pekerja, sanksi hukuman dan sebagainya. Dari keseluruhan persentasi diatas menunjukkan bahwa memang benar disiplin kerja karyawan sudah cukup baik dengan demikian tujuan perusahaan dapat dicapai bersama.

3. Kuesioner OCB

Untuk mengetahui tanggapan para karyawan mengenai OCB pada PT. Toshiba Consumer Products, Bekasi, maka dapat dianalisis melalui kuesioner atau daftar pertanyaan yang berhubungan dengan indikator pertanyaan mengenai OCB. Pendapat responden mengenai OCB ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

TABEL 4. REKAPITULASI ANALISIS OCB PADA PT. TCPI

No.	PERNYATAAN	SS		S		TS		STS		Jumlah
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
1	Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh sesuatu yang sepele.	36	40,9	39	44,3	13	14,8	0	0,0	88
2	Saya selalu memfokuskan pada apa yang salah dalam pekerjaan dan bukan pada sisi positifnya.	23	26,1	43	48,9	22	25,0	0	0,0	88
3	Saya selalu mengikuti perkembangan perubahan ditempat organisasi saya.	13	14,8	57	64,8	18	20,5	0	0,0	88
4	Saya sangat setia/loyal terhadap perusahaan.	11	12,5	48	54,5	29	33,0	0	0,0	88

5	Saya dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur.	13	14,8	58	65,9	17	19,3	0	0,0	88
6	Saya menyerahkan laporan pekerjaan dan perencanaan kerja lebih awal daripada seharusnya.	13	14,8	46	52,3	29	33,0	0	0,0	88
7	Saya mau meluangkan waktu untuk membantu rekan lain maupun organisasi saya.	15	17,0	52	59,1	21	23,9	0	0,0	88
8	Saya membantu memberikan orientasi terhadap karyawan baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan.	12	13,6	33	37,5	39	44,3	4	4,5	88
9	Saya bersedia bekerja diluar job deskripsi yang saya miliki.	12	13,6	31	35,2	37	42,0	8	9,1	88
10	Saya bersikap setia dan loyal terhadap organisasi dalam pencapaian tujuan bersama.	29	33,0	39	44,3	20	22,7	0	0,0	88
Jumlah		177	20,1	446	50,7	245	27,8	12	1,4	

Sumber : PT. TCPI, diolah penulis

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden (lebih dari 50%) menyatakan setuju pada pernyataan : 3) Saya selalu mengikuti perkembangan perubahan ditempat organisasi saya, 4) Saya merasa sangat setia/loyal terhadap perusahaan, 5) Saya dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur, 6) Saya menyerahkan laporan pekerjaan dan perencanaan kerja lebih awal daripada seharusnya dan 7) Saya mau meluangkan waktu untuk membantu rekan lain maupun organisasi saya. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa sebagian besar responden tidak setuju pada pernyataan : 8) Saya membantu memberikan orientasi terhadap karyawan baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan, 9) Saya bersedia bekerja diluar job deskripsi yang saya miliki. Ini menunjukkan karyawan belum menerapkan perilaku *sportsmanship*, *altruism* yang merupakan dimensi OCB di perusahaan.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terlihat pada tabel di bawah ini, yang diperoleh dari kuesioner hasil jawaban responden berdasarkan indikator yang telah ditentukan pada setiap variable. Dimana diketahui bahwa variable motivasi dengan jumlah data (n) sebanyak 88 karyawan mempunyai nilai rata-rata 32,3636 dengan nilai minimum 21 serta maksimum 44 dalam 12 butir pernyataan variable motivasi. Disiplin kerja mempunyai nilai rata-rata 36,9091 dengan nilai minimum 27 serta maksimum 48 hasil dari 12 butir pernyataan variable disiplin kerja sedangkan

OCB mempunyai nilai rata-rata 28,9545 dengan nilai minimum 20 serta maksimum 40 hasil dari 10 butir pernyataan variable OCB. Ini berarti penerapan disiplin kerja karyawan yang sudah cukup baik di perusahaan, dan motivasi kerja karyawan lemah, sedangkan OCB cukup baik.

TABEL 5. HASIL STATISTIK DESKRIPTIF

	N	Mi	Ma	M	Std. Deviation
Motivasi (X1)	88	21	44	32.36	5.81157
Disiplin Kerja (X2)	88	27	48	36.90	4.65014
OCB (Y)	88	20	40	28.95	4.97559
Valid N (listwise)	88				

Sumber : PT. TCPI, diolah penulis

Hasil Pengujian Statistik

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis korelasi Rank Spearman yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (OCB). Hasil pengujian korelasi Rank Spearman adalah :

1. Pengujian hipotesis 1 : hubungan motivasi Dengan OCB

Koefisien korelasi Rank Spearman variabel motivasi dengan OCB sebesar 0,214, berarti korelasi bernilai positif dan bersifat lemah. Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa nilai t_{hitung} (2,032) lebih besar dari t_{tabel} (1,988) dan nilai signifikansi (0,045) lebih kecil dari taraf signifikan (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan OCB pada PT. Toshiba Consumer Products, Bekasi.

2. Pengujian hipotesis 2 : hubungan disiplin kerja dengan OCB

Koefisien korelasi Rank Spearman variabel disiplin kerja dengan OCB sebesar 0,583, berarti korelasi bernilai positif dan bersifat cukup kuat. Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa nilai t_{hitung} (6,658) lebih besar dari t_{tabel} (1,988) dan nilai signifikansi (0,000) lebih besar dari taraf signifikan (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan OCB pada PT. Toshiba Consumer Products, Bekasi.

3. Pengujian Hipotesis 3 : Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Dengan OCB

Berdasarkan perhitungan diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,589, berarti korelasi bernilai positif dan bersifat cukup kuat. Diketahui F_{tabel} pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) 88, kelompok (k) 2, derajat bebas 1 (db_1) = $n - k - 1 = 85$, $db_2 = k = 2$ adalah 3,104 (lampiran 10). Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh F_{hitung} (22,579) lebih besar dari F_{tabel} (3,104), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dengan OCB pada PT. Toshiba Consumer Products, Bekasi.

5. Kesimpulan

Motivasi kerja karyawan pada tingkat kebutuhan fisik, rasa aman, dan sosial sudah baik. Dari keseluruhan rata-rata kuesioner responden menunjukkan di atas 50%, yaitu dapat dilihat dimana 67% karyawan menyatakan fasilitas (*service*) yang diberikan sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dan karyawan, 83% karyawan berpeluang untuk bekerjasama dengan rekan-rekan kerja. Akan tetapi pada

tingkat kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri motivasi karyawan rendah, yaitu dapat dilihat dari 51,1% karyawan menyatakan tidak setuju bahwa perusahaan memberi imbalan yang sesuai dengan prestasi kerja yang karyawan peroleh, 48,8% karyawan merasa perusahaan belum memberikan peluang untuk kenaikan jabatan atau pangkat.

Disiplin kerja di perusahaan sudah berjalan dengan baik, terlihat dari 94,4% karyawan bersedia melakukan hal-hal yang menyangkut disiplin yang tertulis dalam perjanjian kerja bersama (PKB), 88,7% karyawan semangat dan tanggungjawab atas tugas yang diberikan oleh pimpinan, 79,6% pimpinan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan. Ini berarti adanya tujuan dan kemampuan yang jelas, sanksi hukuman, ketegasan, keadilan, teladan pemimpin, hubungan kemanusiaan yang baik, serta pengawasan yang baik dari pimpinan membuat disiplin kerja karyawan cukup baik.

OCB di perusahaan sudah berjalan cukup baik hal ini terlihat dari kesungguhan karyawan mengikuti peraturan dan prosedur 80,7%, dan karyawan juga setia dan loyal terhadap perusahaan dalam pencapaian tujuan bersama, dan sisi negatif penerapan OCB dapat terlihat dari 51,1% karyawan belum bersedia bekerja diluar job deskripsinya. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Toshiba Consumer Products, Bekasi dengan koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0,214 serta diperoleh nilai probabilitas (Sig.) 0,045 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan OCB dan bersifat lemah. Ini menunjukkan motivasi kerja karyawan masih rendah terutama pada peluang pemenuhan diri karyawan atau kebutuhan aktualisasi dirinya. Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Toshiba Consumer Products, Bekasi dengan koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0,583 serta diperoleh nilai probabilitas (Sig.) 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan dan bersifat cukup kuat. Disiplin kerja di perusahaan sudah berjalan cukup baik sehingga menimbulkan perilaku *extra role* atau OCB. Hal ini berdampak positif bagi perusahaan, karena disiplin kerja karyawan yang baik maka kelancaran operasional dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Toshiba Consumer Products, Bekasi. Dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,589 serta diperoleh nilai probabilitas (Sig.) 0,03 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan dan bersifat cukup kuat. Artinya motivasi dan disiplin kerja berhubungan secara simultan dan signifikan terhadap OCB.

Perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memimpin dalam tim kerja, tanggung jawab lebih dan memberikan peluang kenaikan jabatan atau pangkat dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan, jenjang karir yang jelas bagi karyawan berprestasi dan imbalan yang sesuai dengan prestasi yang diperoleh karyawan sehingga karyawan termotivasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam penerapan disiplin, perusahaan perlu mempertahankan sanksi hukuman bagi karyawan yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, pengawasan melekat dari pimpinan, keadilan, hubungan sesama karyawan dan ketegasan perusahaan (baik bentuk sanksi hukuman maupun pimpinan) bagi perilaku karyawan indisipliner dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang disiplin sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya.

Untuk meningkatkan OCB, perusahaan perlu mengadakan acara kebersamaan seperti, makan

bersama, malam keakraban, *Family Gathering* dan sebagainya. alangkah baiknya karyawan bersedia meluangkan sedikit waktu untuk bekerja diluar job deskripsi, membantu rekan lain yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara perusahaan memberikan teladan dan pengarahan lebih dulu sehingga karyawan merasa peduli di lingkungan perusahaan.

Motivasi pada diri karyawan yang menjadi dasar karyawan dalam berperilaku atau bertindak dan disiplin kerja karyawan yang merupakan landasan operasional perusahaan secara bersama perlu ditingkatkan dengan memberi peluang jenjang karir yang jelas dan menjalin hubungan baik antara atasan dan bawahan serta sesama karyawan agar OCB karyawan meningkat, rasa kecintaan dan solidaritas terhadap perusahaan dan rekan karyawan melekat, sehingga memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, Ray., Rescheke, Wayne., *Employe Value Added*, Center For Organizational Effectiveness Inc, New-York, 1997.
- Djati., S. P. "*Variabel Anteseden OCB dan Pengaruhnya Terhadap Service Quality PTS di Surabaya*", *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, Vol.7, No.3, Universitas Brawijaya-Malang, 2009.
- Handoko, T. H, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Jakarta, 2001.
- Handoko, T. Hani., *Manajemen*, BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 1996.
- Hasibuan, H. Malayu S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009.
- Martoyo, Susilo., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 2007.
- Moekijat, *Dasar-Dasar Motivasi*, CV.Pionnir Jaya, Bandung, 2001.
- Organ, D. W., P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie, *Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antedents, and Consequences*, Sage Publicationns, Inc, USA, 2006.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter., *Manajemen*, Edisi Ketujuh Jilid Pertama dan Kedua Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2001.
- Robbins, Stephen. P., *Perilaku Organisasi*, Gramedia, Jakarta, 2006.
- Samsudin, H. Sadili., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, 2005.
- Sugiyono, *Statistika Non Parametik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Jakarta, 2008. Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Jakarta, 2009.
- Sutrisno, Edy., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009.
- Tulus, Tu'u., *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*, Grasindo, Jakarta, 2004.
- Usmara, A., *Motivasi Kerja (Proses, Teori, dan Praktik)*, Amara Books, Yogyakarta, 2006.
- Veitzhal, Rivai, V., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.