



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 11332-11341

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT Len Industri (Persero) Bandung

Raihan Hanif Ayshari<sup>1✉</sup>, Syarifuddin<sup>2</sup>

Universitas Telkom

Email: [Raihanhnfaysh@gmail.com](mailto:Raihanhnfaysh@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Sumberdaya manusia memegang peranan penting agar perusahaan tetap *sustainable growth* menghadapi lingkungan bisnis yang berubah dan persaingan yang ketat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan di PT Len Industri (Persero) Bandung dengan menggunakan pendekatan diskriptif kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner yang melibatkan 70 responden dengan teknik probabilitas sampling. Setelah data kuesioner terkumpulkan dan data dinyatakan valid selanjutnya di analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS Versi 25. Hasil analisis menunjukkan variabel *organizational citizenship behavior* dan *knowledge management* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Len Industri (Persero) dan secara simultan pengaruhnya sebesar 45,3% dan sisanya sebesar 55,7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil analisis penelitian ini menjadi dasar bagi perusahaan dalam mengelola praktik *organizational behavior* dan *knowledge manajement* dalam memahami dinamika kinerja karyawan di PT Len Industri (Persero) Bandung.

Kata kunci : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Knowledge Management*, *Kinerja Karyawan*

## Abstract

A company's ability to sustain sustainable development in the face of fierce competition and shifting business conditions is greatly influenced by its human resources. Through the use of probability sampling techniques and a descriptive quantitative approach, this study intends to examine the effects of knowledge management and organizational citizenship behavior (OCB) on employee performance at PT Len Industri (Persero) Bandung. Seventy respondents were selected to receive questionnaires. Following collection and validation of the questionnaire data, multiple linear regression analysis is performed on the data using SPSS Version 25 software. The analysis results show that the variables of organizational citizenship behavior and knowledge management have a significant partial effect on employee performance at PT Len Industri (Persero), and their simultaneous effect is 45.3%, with the remaining 55.7% influenced by other variables not examined in this study. The findings of this research serve as a basis for the company in managing organizational behavior and knowledge management practices to understand the dynamics of employee performance at PT Len Industri (Persero) Bandung.

*Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Knowledge Management, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang terus berkembang, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Perubahan pesat dalam teknologi informasi dan komunikasi, serta akses yang lebih mudah ke pasar global, telah menghapuskan batasan geografis dan membuka peluang serta tantangan baru bagi perusahaan. Indonesia, sebagai salah satu negara dengan ekonomi terbesar di Asia Tenggara, terus berupaya meningkatkan perekonomian untuk bersaing dengan negara-negara maju lainnya. Menurut Badan Statistika Indonesia, jumlah perusahaan industri manufaktur skala menengah dan besar di Indonesia pada tahun 2023 mencapai 32.193-unit usaha.

Dengan meningkatnya jumlah perusahaan, persaingan dagang menjadi tak terhindarkan. Persaingan ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti globalisasi, perkembangan teknologi, dan tuntutan konsumen yang semakin cerdas. Grafik persaingan usaha di Indonesia menunjukkan peningkatan pada tahun 2021, dengan Indeks Persaingan Usaha (IPU) mencapai 4,81, tertinggi dalam empat tahun terakhir menurut laporan Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU).

PT Len Industri (Persero), sebagai salah satu perusahaan di Indonesia, menghadapi tantangan dalam menghasilkan kinerja sumber daya manusia (SDM) yang optimal akibat persaingan yang semakin meningkat. Dalam konteks ini, penting untuk memahami pengaruh Knowledge Management dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

terhadap kinerja karyawan PT Len Industri (Persero) di Bandung.

Menurut hasil Pra-Survey dan wawancara, dapat terlihat bahwa PT Len Industri (Persero) telah mengimplementasikan Knowledge Management System (KMS) dan melibatkan karyawan dalam Organizational Citizenship Behavior (OCB), seperti partisipasi sukarela dalam kegiatan perusahaan. Program-program ini mencerminkan komitmen perusahaan terhadap pengembangan SDM dan peningkatan kinerja. Meskipun PT Len Industri (Persero) mencatat kinerja yang cukup baik, perusahaan masih belum bisa mencapai atau mendekati target maksimal dan kinerjanya cenderung fluktuatif.

PT Len Industri (Persero) masih ada potensi untuk meningkatkan efektivitas Knowledge Management dan intensitas partisipasi dalam OCB. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh Knowledge Management dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan PT Len Industri (Persero) di Bandung. Dengan pemahaman yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor ini, diharapkan dapat memberikan pandangan yang komprehensif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin sengit. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti ingin meneliti tentang "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT Len industri (Persero) Bandung".

Menurut hasil Pra-Survey dan wawancara, dapat terlihat bahwa PT Len Industri (Persero) telah mengimplementasikan Knowledge Management System (KMS) dan melibatkan karyawan dalam Organizational Citizenship Behavior (OCB), seperti partisipasi sukarela dalam kegiatan perusahaan. Program-program ini mencerminkan komitmen perusahaan terhadap pengembangan SDM dan peningkatan kinerja. Meskipun PT Len Industri (Persero) mencatat kinerja yang cukup baik, perusahaan masih belum bisa mencapai atau mendekati target maksimal dan kinerjanya cenderung fluktuatif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh Knowledge Management dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan PT Len Industri (Persero) di Bandung.

Dengan pemahaman yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor ini, diharapkan dapat memberikan pandangan yang komprehensif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin sengit. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti ingin meneliti tentang "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT Len industri (Persero) Bandung"

## .METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, metode yang digunakan Kuantitatif dengan penelitian deskriptif kausal Metode Kuantitatif, penulis gunakan karena cocok dengan penelitian ini yang membutuhkan sampel dengan jumlah yang banyak, sesuai dengan perkataan Sugiono (2022:V) yaitu Metode penelitian kuantitatif sesuai untuk menggambarkan kondisi sebuah populasi yang luas melalui analisis data yang diperoleh dari sampel, serta untuk menguji berbagai jenis hipotesis seperti deskriptif, komparatif, asosiatif, komparatif asosiatif, dan struktural. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian dan dianalisis secara kuantitatif, tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik probability sampling dan sampel jenuh dengan responden sejumlah 70 karyawan PT Len industri (Persero) Bandung, yang menggunakan skala ukur likert. Metode analisis yang diterapkan yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan koefisien determinasi. Kriteria yang digunakan untuk memilih karyawan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Len yang berstatus sebagai pegawai tetap, memilih karyawan PT Len yang berstatus sebagai pegawai tetap dapat memberikan informasi yang lebih terfokus tentang hubungan kerja yang lebih jelas dan terinci. Pemilihan kriteria tersebut dapat meningkatkan akurasi dan relevansi data yang diperoleh, sehingga memudahkan dalam analisis dan pengambilan keputusan yang lebih tepat sesuai dengan karakteristik karyawan yang menjadi fokus penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Sugiyono (2019:324) mengemukakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel ( $n-2$ ). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Tabel di bawah menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

TABEL HASIL UJI VALIDITAS

<u>Variabel</u>	<u>Item</u>	<u>r-hitung</u>	<u>r-tabel</u>	<u>Keterangan</u>
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1)	Pertanyaan 1	0.632	0,2335	Valid
	Pertanyaan 2	0.380	0,2335	Valid
	Pertanyaan 3	0.420	0,2335	Valid
	Pertanyaan 4	0.425	0,2335	Valid
	Pertanyaan 5	0.390	0,2335	Valid
	Pertanyaan 6	0.369	0,2335	Valid
	Pertanyaan 7	0.465	0,2335	Valid
	Pertanyaan 8	0.481	0,2335	Valid
Knowledge Management (X2)	Pertanyaan 9	0.519	0,2335	Valid
	Pertanyaan 10	0.445	0,2335	Valid
	Pertanyaan 11	0.492	0,2335	Valid
	Pertanyaan 12	0.521	0,2335	Valid
	Pertanyaan 13	0.560	0,2335	Valid
	Pertanyaan 14	0.311	0,2335	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pertanyaan 15	0.363	0,2335	Valid
	Pertanyaan 16	0.521	0,2335	Valid
	Pertanyaan 17	0.432	0,2335	Valid
	Pertanyaan 18	0.554	0,2335	Valid
	Pertanyaan 19	0.494	0,2335	Valid
	Pertanyaan 20	0.515	0,2335	Valid
	Pertanyaan 21	0.364	0,2335	Valid
	Pertanyaan 22	0.573	0,2335	Valid
	Pertanyaan 23	0.510	0,2335	Valid
	Pertanyaan 24	0.620	0,2335	Valid
	Pertanyaan 25	0.470	0,2335	Valid

Uji Multikolinearitas

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 <sup>a</sup>	.469	.453	2.878

a. Predictors: (Constant), Knowledge Management, OCB

Model summary bisa dilihat didapatkan nilai koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,453. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 45,3%, sedangkan sisanya

sebesar 55,7% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1.102	.394
OCB	.346	.102
Knowledge Management	.377	.109

Dapat di lihat nilai konstanta (nilai  $\alpha$ ) adalah 1.102 dan untuk Organizational Citizenship Behavior adalah 0,346 sementara Knowledge Management sebesar 0,377. Sehingga dapat di peroleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.102 + 0.346 X_1 + 0.377 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1.102 yang menyatakan jika variabel Organizational Citizenship Behavior (X1) dan Knowledge Management (X2) sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 1.102
- Koefisien X1 sebesar 0,346 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 sebesar 1% maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,346 (34.6%), hal yang sama juga terjadi jika mengalami penurunan sebesar 1%.
- Koefisien X2 sebesar 0,377 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 sebesar 1% maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,377 (37,7%), hal yang sama juga terjadi jika mengalami penurunan sebesar 1%.

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489.718	2	244.859	29.561	.000 <sup>b</sup>
	Residual	554.982	67	8.283		
	Total	1044.700	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Knowledge Management, OCB

Pada tabel anova di atas, Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung sebesar 29,561. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, diperoleh nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang

menyatakan bahwa baik variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Knowledge Management memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.102	.394			2.799	.007
OCB	.346	.102	.377		3.401	.001
Knowledge Management	.377	.109	.381		3.440	.001

Pada tabel diatas menjelaskan tentang uji t yaitu uji persial dan signifikan untuk mengukur tingkat signifikansi dari uji t, ketentuannya yaitu jika signifikan maka nilainya harus kurang dari 0,05 maka ada keterpengaruhn secara persial antara variabel independen dan dependen.

Dari Uji multikolieritas dapat diketahui bahwa uji yang telah dilakukan tidak ada terjadinya multikolieritas terhadap nilai-nilai diatas karena ketentuan Uji multikolieritas nilai tolerance harus besar dari >0,10

1. Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1)

Hasil pengujian hipotesis Organizational Citizenship Behavior (OCB) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,542 dengan taraf signifikansi 0,001. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

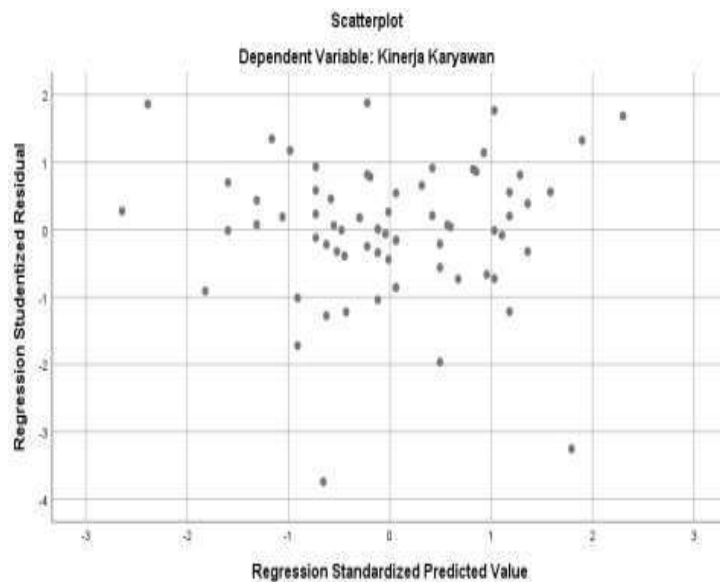
2. Knowledge Management (X2)

Hasil pengujian hipotesis Knowledge Management menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.742 dengan taraf signifikansi 0,01. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa Knowledge Management memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Heteroskedisitas

Uji ini dilakukan untuk menilai apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidakseragaman varians dari residual antar pengamatan. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya konstan, disebut homoskedastisitas, sedangkan jika variansnya berbeda, disebut heteroskedastisitas. Sebuah model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya indikasi

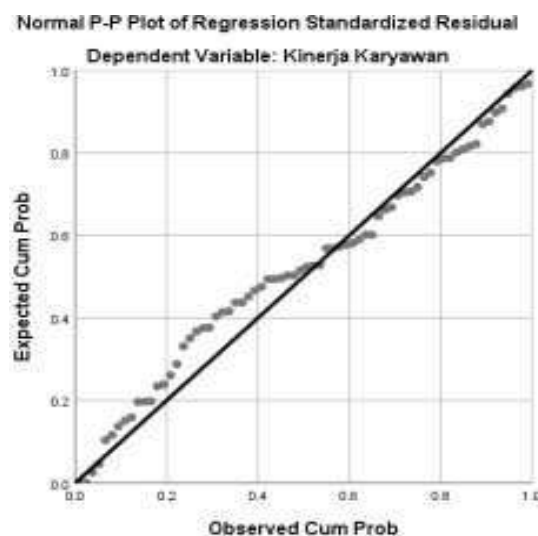
heteroskedastisitas, dapat menggunakan metode grafik. Scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 25 dapat digunakan. Jika pada gambar terlihat bahwa titik-titik tersebar acak dan merata baik di atas maupun di bawah garis 0 pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:



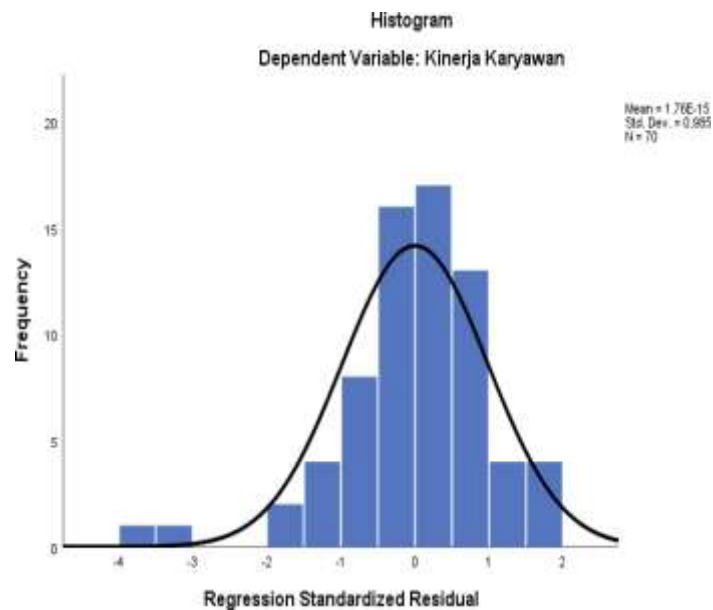
Melihat grafik tersebut, dapat disimpulkan bahwa titik-titiknya tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu yang jelas. Distribusi mereka merata baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada kesalahan pada asumsi homoskedastisitas dalam model regresi yang disusun. Dengan kata lain, hipotesis homoskedastisitas dapat diterima.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi dengan normal atau tidak. Dapat dilihat grafik di bawah ini:



Dari grafik P-Plot mengindikasikan bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya. Jika penyebaran data pada garis diagonal tersebut sesuai dengan arah garis diagonal itu sendiri, maka dapat diinterpretasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dan selanjutnya ada uji dengan grafik Histogram sebagai berikut:



Grafik histogram menunjukkan bahwa distribusi data cenderung mendekati bentuk normal. Penilaian ini didasarkan pada pengamatan pola lonceng yang jelas dalam grafik, yang menandakan adanya simetri antara kedua sisi distribusi. Tidak ada kecenderungan yang jelas menuju nilai-nilai yang ekstrem di salah satu ujung grafik, menunjukkan bahwa data tidak cenderung terkonsentrasi secara signifikan pada satu sisi distribusi. Dengan demikian, kesan visual dari grafik histogram menggambarkan karakteristik distribusi yang konsisten dengan distribusi normal, meskipun perlu diperhatikan bahwa penilaian ini hanya bersifat visual dan memerlukan analisis statistik yang lebih mendalam untuk konfirmasi yang lebih kuat.

## SIMPULAN

Melalui analisis statistik menyeluruh, telah ditunjukkan secara meyakinkan bahwa setiap variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Adanya korelasi positif antara kedua variabel independen ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan disiplin kerja maka semakin meningkat pula tingkat kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,401 dengan tingkat signifikansi 0,001 memberikan bukti statistik yang kuat untuk mendukung hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan dengan yakin bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB)

mempunyai pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan di PT Len Industri (Persero). Hasil uji Knowledge Management menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,440 dengan tingkat signifikansi 0,001. Tingkat signifikansi di bawah 0,05 menandakan ditolaknya hipotesis nol (Ho) dan diterimanya hipotesis alternatif (Ha). Oleh karena itu, berdasarkan analisis statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif Knowledge Management terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dalkir, K. (2017). Knowledge Management in Theory and Practice. Routledge
- Dessler, G. (2015). Human Resources Management. 14 ed. Jakarta: indeks
- Hendrawan, M.R. (2018). The Application of Knowledge Management in The United States Agency for International Development (USAID). Record and Library Journal, 2(1): 64
- Permatasari, Dora Vicky, Saladin Ghalib & dkk. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol. 6 No. 1
- Priansa, D.J. (2017). Manajemen kinerja kepegawaian dalam pengelolaan SDM perusahaan. Bandung: Pustaka Setia.
- Muhdar (2015). Organizational Citizenship Behavior Perusahaan. Gorontalo: Sultan Amai Press.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabet.
- Mangkunegara A. A. Anwar Prabu. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. 14 ed. Bandung: PT Remaja Rosdakarya