

PERAN *JOB INVOLVEMENT* DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN PADA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. CAMPINA ICE CREAM INDUSTRY SURABAYA

Esti Bakti Warapsari

Universitas Negeri Surabaya

estibakti03@gmail.com

Abstract

The success of the company in achieving the goals is inseparable from the role of employees, it does not only expect employees who perform well, each company also need employees who can make extra contributions. The extra contribution that being issues are the contribution of individuals that exceed the role demands at work and they are not rewarded for their work performance. This extra contribution behavior is called Organizational Citizenship Behavior (OCB). The purpose of this study is to analyze and discuss the effect of job involvement and job characteristics on OCB of the employees at the production section of PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya. Sampling in this study used a saturated sampling technique. The sample used is amounted to 80 respondents of PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya from production unit. Data collection techniques that used was questionnaires and interviews. The data were analyzed by using multiple linear regression analysis with the SPSS 18 program. The results showed that both job involvement and job characteristic has impact on OCB.

Keywords: *job characteristic; job involvement; organizational citizenship behavior (OCB).*

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan. Karyawan yang ada pada perusahaan memiliki peran yang bukan hanya sebagai obyek dalam pencapaian tujuan. Lebih dari itu, karyawan juga berperan sebagai obyek pelaku. Perusahaan tidak dapat mewujudkan segala rencana yang telah dirancang tanpa peran karyawan. Semua rencana dan tujuan perusahaan akan dapat berkembang dengan bantuan para karyawan. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan dengan kinerja yang baik, melainkan membutuhkan karyawan yang mampu memberikan kontribusi yang lebih besar. Kontribusi yang dimaksud adalah kontribusi dari setiap individu yang lebih besar dari tuntutan peran dan tugas yang dimiliki di tempat kerja serta tidak mendapatkan *reward* atas kontribusi tersebut. Perilaku kontribusi ekstra ini disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Nurhayati *et al.*, 2016).

Menurut Organ (dalam Saxena dan Saxena, 2015) OCB merupakan suatu perilaku karyawan melebihi peran yang diwajibkan dan didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang tidak berkaitan langsung pada sistem *reward*

formal yang berarti bahwa perilaku tersebut tidak tercantum di dalam rekam deskripsi pekerjaan sehingga bila tidak dilakukan pun tidak akan diberikan hukuman. Smith *et al.*, (dalam Hanzae dan Mirvaisi, 2013) mendefinisikan OCB sebagai perilaku diskresioner yang melebihi peran resmi yang menunjukkan kesadaran serta dukungan terhadap organisasi dan dimaksudkan untuk membantu sesama karyawan dalam organisasi.

Menurut Soeghandi *et al.*, (2013) kemampuan berempati seorang karyawan yang mampu memahami karyawan lain dan lingkungan kerjanya serta mampu menyesuaikan nilai individu dengan nilai organisasional yang ada akan menciptakan perilaku berorganisasi yang tinggi. Apabila karyawan tidak menunjukkan kontribusi ekstra maka karyawan tersebut tidak memiliki OCB dalam diri mereka.

OCB berhubungan dengan *job involvement*. *Job involvement* di dalam suatu perusahaan memiliki peran yang sangat besar karena memberi pengaruh terhadap sikap dan perilaku kerja karyawan. Selain itu pemahaman yang mendalam mengenai tujuan perusahaan dan mengetahui rencana yang spesifik dalam mencapai tujuan harus dimiliki karyawan (Setyani, 2013). Lawler (dalam Zhang, 2014) menjelaskan bahwa *job involvement* dianggap

sebagai faktor penting yang memengaruhi keberhasilan seorang karyawan dan organisasi, di mana *job involvement* akan meningkatkan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan merasa terlibat langsung di dalamnya. Selain itu juga memengaruhi dukungan karyawan yang diberikan dalam mencapai tujuan organisasi, untuk memajukan produktivitas dan efisiensi organisasi.

Kanungo (dalam Saxena dan Saxena, 2015) menjelaskan bahwa *job involvement* terkait dengan psikologis karyawan dengan pekerjaannya atau komitmen karyawan pada pekerjaannya. Terdapat faktor yang dapat memengaruhi *job involvement* seorang karyawan, yaitu faktor karakteristik individu dan faktor karakteristik pekerjaan. Menurut Chungtai (2008) faktor karakteristik individu meliputi usia, pendidikan, jenis kelamin, jabatan, tingkat kontrol dan nilai-nilai lain yang diyakini memengaruhi *job involvement*. Sedangkan faktor karakteristik pekerjaan meliputi signifikansi tugas, identitas tugas, otonomi tugas, keterampilan, umpan balik dan partisipasi seperti pertimbangan, pengambilan keputusan serta tingkat komunikasi.

Terdapat berbagai jenis pekerjaan yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan lainnya. Perilaku OCB seorang karyawan juga berkaitan dengan karakteristik pekerjaan. Hal ini karena hasil kinerja karyawan akan meningkat jika karakteristik pekerjaan sesuai dengan bidangnya (Meilina, 2016). Griffin (dalam Meilina, 2016) mendeskripsikan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sebuah spesialisasi pekerjaan yang mempertimbangkan sistem kerja dan preferensi kerja. Sedangkan menurut Pangabean (dalam Meilina, 2016), karakteristik pekerjaan merupakan cara karyawan dalam menilai tugas yang menjadi pekerjaannya. Perusahaan perlu menerapkan karakteristik pekerjaan dan mengembangkan berbagai cara agar sumber daya manusia yang mereka punya diintegrasikan secara efektif untuk meningkatkan produktivitas dan hasil kerja yang optimal.

Menurut Kimbal *et al.*, (2015) setiap perusahaan saat ini menginginkan karyawan yang bersedia melaksanakan tugas di luar tugas wajib dalam deskripsi pekerjaannya. Sehingga mampu mengarahkan karyawan yang menunjukkan perilaku OCB dapat memiliki

kinerja yang lebih baik dalam menerima evaluasi di dalam pekerjaan. OCB bagi perusahaan sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Andrew Adi Saputra, Liendra Hendro Yono dan Laksmi Sito Dwi Irvianti (2011) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap OCB di PT. Prima Graphia Digital, pada penelitiannya dijelaskan bahwa perilaku OCB akan semakin baik jika karyawan merasa terlibat pada pekerjaannya. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Restin Meilina (2016), di mana karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap OCB karyawan BRI Kediri. Jika karakteristik pekerjaan sesuai dengan preferensi karyawan, akan menciptakan OCB karyawan yang tinggi. Namun sebaliknya, karakteristik pekerjaan yang tidak sesuai bagi karyawan, maka tingkat OCB juga akan rendah.

PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya adalah perusahaan es krim ternama dan salah satu yang terbesar di Indonesia dan telah tersertifikasi ISO 9001: 2008 sebagai bagian dari komitmen serta upaya menjamin mutu untuk selalu menghasilkan produk-produk terbaik bagi konsumen es krim di seluruh Indonesia. Produk-produk dari PT. Campina Ice Cream Industry yang dihasilkan telah melewati berbagai proses produksi seperti menggunakan bahan baku berkualitas tinggi, dikerjakan oleh para tenaga kerja profesional yang memiliki passion di bidangnya, serta telah melalui uji mutu yang ketat agar produk selalu tersaji dengan baik. (Campina.co.id, 2019).

Berdasarkan pengamatan, karyawan produksi PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya telah memiliki *job involvement* dalam pekerjaannya. Dilihat dari sisi *cognitive job involvement*, sikap dan kemampuan karyawan dalam mendalami dan menyelesaikan tugasnya, mayoritas karyawan sudah memiliki inisiatif dalam mencari pola kerja yang efektif dan efisien untuk dirinya sendiri. Kemudian dari sisi *behavioral job involvement*, karyawan selalu aktif dan sigap dalam melakukan pekerjaannya, hal ini dapat memengaruhi kerja karyawan dan proses kognitif karyawan, sehingga mampu mencapai target produksi yang tepat waktu.

Menurut keterangan dari hasil wawancara kepala HRD PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya, di mana karyawan produksi sebelumnya mendapatkan informasi mengenai aspek-aspek teknik dan bisnis dalam pelatihan, hal ini guna menumbuhkan rasa keinginan karyawan untuk memahami dan mendalami tugasnya dan lebih memahami karakteristik pekerjaannya. Terkait dengan fenomena karakteristik pekerjaan, selain dengan adanya pelatihan yang dilakukan untuk memahami karakteristik pekerjaannya, karyawan produksi PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya merupakan karyawan yang memang ahli dibidangnya atau memiliki pengalaman kerja dalam bidangnya, sehingga sebelum dilakukan pelatihan karyawan sudah memiliki aspek-aspek dalam teknik produksi. Hal ini dapat dilihat dari *skill variety* dan *otonomy* karyawan, di mana karyawan memiliki pola kerja yang efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya, dalam menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga akhir *task identity* karyawan lakukan dengan optimal, kemudian dengan karyawan memahami karakteristik pekerjaannya dan mencapai target produksi yang optimal karyawan memberikan *feedback from job* pada perusahaan.

Akan tetapi karyawan yang memiliki *job involvement* dan karakteristik pekerjaan yang sesuai, tidak menutup kemungkinan tidak memiliki kontribusi ekstra untuk perusahaannya. Hal ini terjadi pada karyawan produksi PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya, di mana karyawan memiliki tingkat inisiatif yang kurang untuk mengerjakan tugas di luar tugas pokok mereka. Jika terdapat masalah pada perusahaan, peran karyawan hanya sebatas memberi saran. Mereka tidak ada memiliki inisiatif melakukan tindak lanjut untuk menyelesaikan. Beberapa karyawan menunggu perintah terlebih dahulu dalam mengerjakan tugas, tidak ada karyawan yang berinisiatif untuk menggantikan tugas pokok karyawan yang belum datang atau berhalangan hadir.

Penelitian ini bertujuan untuk menanalisis dan membahas pengaruh *job involvement* dan karakteristik pekerjaan terhadap OCB karyawan bagian produksi PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Job Involvement

Kreitner dan Kinicki (2014) mendefinisikan *job involvement* sebagai seberapa jauh seorang karyawan terlibat, terikat dan berkaitan dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *job involvement* yang tinggi mampu mempertimbangkan pekerjaannya sebagai bagian besar dalam dirinya. Hal ini membuat keterikatan karyawan yang kuat terhadap pekerjaannya dan akan meminimalisir keinginan untuk berhenti dalam pekerjaannya.

Job involvement dianggap sebagai faktor kunci yang memberi pengaruh terhadap keberhasilan seorang individu dalam organisasi, karena *job involvement* dapat meningkatkan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya, yang mana karyawan akan merasa terlibat secara langsung di dalamnya serta dapat membuat seorang karyawan memberi mendukung penuh terhadap tujuan organisasi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi (Lawler dalam Zhang, 2014). Lodahl dan Kejner (dalam Mohsan et al., 2011) menyatakan bahwa seorang karyawan dengan tingkat *job involvement* yang tinggi beranggapan bahwa tugas di tempat kerja merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam kehidupannya sehingga karyawan merasa sangat terikat dengan pekerjaannya. Indikator dalam mengukur *job involvement* menurut Siti Safaria (2013), antara lain: *emotional job involvement*, *cognitive job involvement* dan *behavioral job involvement*. Menurut Chungtai (2008) terdapat dua perspektif sebagai faktor-faktor yang memengaruhi *job involvement* yaitu faktor karakteristik individu dan faktor karakteristik pekerjaan.

Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins (dalam Tumewu et al., 2015), karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai sebuah pendekatan dari suatu tindakan atau model dalam rancangan pekerjaan. Rancangan pekerjaan merupakan sebuah proses menentukan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan dan bagaimana suatu pekerjaan saling berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam perusahaan. Model karakteristik pekerjaan berusaha untuk mengidentifikasi pekerjaan, bagaimana

karakteristik itu dijadikan satu untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungan dari karakteristik tersebut pada motivasi, kepuasan serta kinerja karyawan.

Identifikasi yang tepat pada karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan tertentu yang memiliki peran penting dengan berbagai sikap karyawan yang ada di dalam organisasi (Hendryadi, 2015). Karakteristik pekerjaan menurut Hamdani (2015) adalah berbagai variabel lingkungan yang secara luas dirasa penting yang menyebabkan dan memengaruhi perilaku pekerjaan.

Hackman dan Oldham (dalam Rahmi dan Riyono, 2016) menyatakan karakteristik pekerjaan sebagai salah satu yang memiliki fungsi motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator yang digunakan dalam mengukur karakteristik pekerjaan menurut Robbin (2013:240) yaitu *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *otonomy* dan *feedback from job*.

Organizational Citizenship Behavior

Organ (dalam Saxena dan Saxena, 2015) mendiskripsikan OCB sebagai salah satu perilaku karyawan yang melebihi tuntutan peran yang diwajibkan dan didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang tidak secara langsung berkaitan dengan sistem *reward* formal. Hal ini memiliki pengertian bahwa perilaku tersebut tidak tercantum di dalam rekam deskripsi pekerjaan sehingga tidak akan ada masalah jika tidak dilakukan. Smith *et al.*, (dalam Hanzae dan Mirvaisi, 2013) menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku diskresioner yang melampaui peran resmi dan dimaksudkan untuk membantu karyawan lain dalam organisasi dan menunjukkan kesadaran serta dukungan terhadap organisasi. Indikator yang digunakan dalam mengukur OCB menurut Dargahi *et al.*, (2012) menggunakan indikator *sportmanship*, *civic virtue*, *conscientiousness* dan *altruism*.

Menurut Podsakoff *et al.*, (dalam Magdalena, 2014) faktor-faktor yang memengaruhi OCB antara lain karakteristik invidual, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasional dan perilaku pemimpin. Breif dan Motowildo (dalam Shragay dan Tziner, 2011) menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi OCB yaitu perilaku yang dilakukan oleh anggota

organisasi, perilaku anggota organisasi dalam memelihara hubungan dengan rekan kerja dan perilaku yang dilakukan anggota organisasi dalam memajukan kesejahteraan dalam berorganisasi.

Hipotesis

H1: Diduga bahwa *Job Involvement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya.

H2: Diduga bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya.

H3: Diduga bahwa *Job Involvement* dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mengukur konsep masalah dengan menggunakan variabel sehingga lebih mudah dimengerti secara statistik. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan sebanyak 80 orang karyawan bagian produksi PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Variabel dalam penelitian ini adalah *job involvement* (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) sebagai variabel bebas dan OCB (Y) sebagai variabel terikat. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang diterapkan adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Skala likert digunakan sebagai teknik pengukuran. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 18.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji multikolonieritas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas dengan penjelasan sebagai berikut:

Uji normalitas yang diterapkan pada penelitian ini adalah letak skor P-P Plots berada di sekeliling garis diagonal yang memperlihatkan bahwa skor P-P Plots dekat dari garis diagonal yang mana menunjukkan bahwa distribusi data hasil kuesioner bisa menaksir variabel OCB memiliki distribusi normal dan menggunakan uji *one sample kolmogorov-sminov* (K-S) yang hasilnya menyatakan bahwa skor Asymp Sig. mempunyai skor sejumlah 0,500 yang mana lebih besar dari 0,05. Maka bisa menunjukkan bahwa model regresi linier itu mempunyai distribusi normal.

Uji multikolinieritas pada penelitian nilai tolerance variabel *job involvement* bernilai 0,788 dan variabel karakteristik pekerjaan bernilai 0,788 yang seluruhnya lebih besar dari 0,10. Kemudian terlihat bahwa nilai VIF variabel *job involvement* bernilai 1,270 dan variabel karakteristik pekerjaan bernilai 1,270 yang seluruhnya lebih kecil dari 10. Dari kedua hal tersebut dapat diartikan bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel bebas satu dengan variabel bebas yang lainnya sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas melalui *uji glejser* pada penelitian ini nilai signifikansi *job involvement* sejumlah 0,164 dan karakteristik pekerjaan sejumlah 0,529, menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara kedua variabel bebas lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, kedua variabel itu tidak mengalami heteroskedastisitas.

Hasil Uji t

Tabel 1 menunjukkan hasil dari uji statistik t pada penelitian ini. Nilai uji t pada tabel 1, menunjukkan nilai t_{hitung} *job involvement* sebesar 0,366 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak, sedangkan H_1 diterima. Sehingga, *job involvement* berpengaruh terhadap OCB secara parsial. Nilai uji t pada tabel 1, juga menunjukkan nilai t_{hitung} karakteristik pekerjaan sebesar 1,841 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga, karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap OCB.

Tabel 1
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Variabel	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
(Constant)	-6,906	3,623	0.573
X1	0.366	,088	0.000
X2	1.841	,128	0.000

Sumber: *Output SPSS*

Hasil Uji F

Nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel *job involvement* (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap OCB.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 2, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,816 yang berarti bahwa pengaruh variabel *job involvement* dan karakteristik pekerjaan sejumlah 81,6%, sedangkan untuk 18,4% dipengaruhi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 2
NILAI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,906 ^a	0,821	0,816

Sumber: *Output SPSS*

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *job involvement* terhadap OCB. Hasil uji deskriptif *job involvement* diketahui bahwa nilai variabel sebesar 3,78 dan hasil uji deskriptif OCB dengan nilai variabel 3,68 yang termasuk dalam kategori tinggi. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik *job involvement* maka OCB karyawan juga akan semakin baik.

Meskipun hasil tersebut tidak sesuai dengan fenomena pada penelitian ini, yang mengidentifikasi adanya permasalahan pada OCB yang terjadi dikarenakan masih terdapat karyawan bagian produksi yang kurang peduli terhadap teman atau lingkungan sekitarnya. Namun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan produksi yang terikat dengan pekerjaannya memiliki anggapan bahwa

pekerjaannya berperan penting dalam hidupnya, sehingga karyawan akan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung dengan beberapa hasil penelitian terdahulu, seperti Lawler (dalam Zhang, 2014) yang menjelaskan bahwa *job involvement* dapat meningkatkan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan merasa terlibat langsung di dalamnya. Kemudian penelitian Lodahl dan Kejner (dalam Mohsan *et al.*, 2015) yang menunjukkan bahwa setiap karyawan akan merasa terlibat dengan masing-masing pekerjaannya saat mereka memiliki keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi tugas dan umpan balik. Hal ini membuat karyawan semakin menunjukkan perilaku OCB yang tertuju pada efektivitas organisasi.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap OCB. Hasil uji deskriptif karakteristik pekerjaan menghasilkan nilai variabel 3,70 dan uji deskriptif OCB dengan nilai 3,68 yang termasuk dalam kategori tinggi. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan, akan semakin baik pula OCB karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Restin Meilina (2016) bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap OCB, di mana karakteristik pekerjaan yang terdiri dari ragam keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi tugas dan umpan balik yang sesuai dengan preferensi karyawan, sehingga secara langsung karyawan memiliki sikap OCB dalam diri mereka. Selain itu kesesuaian karakteristik pekerjaan terhadap bidangnya dan pemahaman karakteristik pekerjaan terhadap tugasnya, mampu meningkatkan hasil kerja karyawan tersebut.

Pengaruh *Job Involvement* dan Karakteristik Pekerjaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan kedua variabel pada penelitian ini yaitu *job involvement* dan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yakni OCB sebesar 81%, hal ini diketahui melalui *adjusted R Square* sebesar

0,816, sedangkan sisanya merupakan variabel lain di luar variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Hasil ini menunjukkan adanya *job involvement* dan karakteristik pekerjaan dapat meningkatkan OCB karyawan PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya. Dengan kata lain, semakin tinggi *job involvement* dan karakteristik pekerjaan yang ada pada karyawan maka akan terwujud karyawan yang memiliki perilaku ekstra yang diharapkan perusahaan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel *job involvement* terhadap OCB pada Karyawan bagian produksi PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya. Karakteristik pekerjaan pada penelitian ini menunjukkan pengaruh pada OCB. Selanjutnya, *job involvement* dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap OCB pada karyawan bagian produksi PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya. Keterbatasan penelitian ini adalah tidak menggunakan variabel yang merepresentasikan organisasi. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menambahkan variabel lain, seperti iklim organisasi dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Campina.co.id. (2019). History. <http://www.campina.co.id/history/>. Diakses pada 07 Mei 2019.
- Chughtai, Ali Aamir. (2008). "Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour". *Institute of Behavioral and Applied Management*.
- Dargahi, H., Alirezaie S. dan Shaham G. (2012). "Organizational Citizenship Behavior Among Iranian Nurses". *Iranian J Public Health*. Vol. 41(5): pp 85-90.
- Hamdani, Dede. (2015). "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Operator SD Negeri Di Jakarta Timur". *Jurnal Ilmiah Educational Management*. Vol 6(1).

- Hanzaee, Kambiz Heidarzadeh dan Mirvaisi, Majid. (2013). "A Survey on Impact of Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behaviors and Job Satisfaction on Employees Performance in Iranian Hotel Industry". *Management Science Letters*. Vol. 3: pp 1395–1402.
- Kimbal, Frenelly F. M., Sendow, Greis M. dan Adare, Decky J. (2015). "Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado". *Jurnal of EMBA*. Vol. 3(2): pp 1061-1072.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*, Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Magdalena, Stan Maria. (2014). "The Effects of Organizational Citizenship Behavior in The Academic Environment". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Vol. 127: pp 738 – 742.
- Mohsan Faizan, Nawaz, Muhammad Musarrat, Khan, M. Sarfraz, Shaukat, Zeeshan, Islam, Talat, Aslam, Numan, Arslan, Hafiz Muhammad, Chouhan, Muhammad Qasim, Niazi, Muhammad Kabir. (2011). "Impact of Job Involvement on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and In-Role Job Performance". *European Journal of Social Sciences*. Vol. 24(4): pp 494-502.
- Magdalena, Maria Minarsih, Nurhayati, Diah, dan Sri, Heru Wulan. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang)". *Journal Of Management*. Vol. 2(2): pp 1-24.
- Meilina, Restin. (2016). "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan BRI Kediri". *Eksis*. Vol.11(1): pp 61-72.
- Rahmi, Fitria dan Riyono Bagus. (2016). "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Mediator Nilai-Nilai Kualitas Kehidupan Kerja". *Jurnal Psikologi Undip*. Vol.15(1): pp 64-76.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A . Judge. (2013). *Organizational Behavior, 15th edition*. Upper Saddle River, New Jersey 07458.
- Safaria, Siti. (2013). "Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Seascope Surveys Indonesia". *e-Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 1(1): pp 1-17.
- Saputra, Andrew Adi, Hendro Yono Liendra dan Sito Dwi Irvianti Laksmi. (2013). "Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT Prima Graphia Digital". *Binus Business Review*. Vol.4(2): pp 897-903.
- Saxena, S. dan Saxena, R. (2015). "Impact of Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior". *Int. Journal Management Business Res*. Vol. 5(1): pp 19-30.
- Setyani, Della. (2013). "pengaruh Job Involvement Terhadap Job Performance dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik". Vol. 1(3): pp 1-7.
- Shragay, Dina dan Tziner, Aharon. (2011). "The Generational Effect on The Relationship between Job Involvement, Work Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior". *Revista de Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. 27(2): pp 143-157.
- Soegandhi , Vannecia Marchelle, Drs. Eddy M. Sutanto, M.Sc dan Roy Setiawan, S.Kom.,MM.,MSM. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship

Esti Bakti Warapsari. Peran *Job Involvement* dan Karakteristik Pekerjaan Pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya

Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim”. *Agora*. Vol. 1(1).

Tumewu, Eva L., Lumanauw Bode dan Ogi Imelda. (2014). “Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada *Event Organizer Reborn Creative Center* Manado”. *Jurnal Emba*. Vol.2(1): pp 532-542.

Zhang, Suchuan. (2014). “Impact of Job Involvement on Organizational Citizenship Behavior in China”. *Journal of Business Ethics*. Vol. 120: pp 165-174.