

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah SMA Kristen YSKI

SMA Kristen YSKI berada dibawah naungan sebuah yayasan pendidikan Yayasan Sekolah Kristen Indonesia (YSKI). YSKI sendiri berdiri pada 15 Nopember 1951 dengan nama Yayasan Sekolah Kristen Tionghoa Semarang dengan akte notaris nomor 53 tertanggal 15 Nopember 1951 oleh notaris Tan A Sioe. YSKI sendiri ada dalam naungan beberapa gereja yaitu Gereja Isa Almasih Pringgading, Gereja Kristen Indonesia Karangсарu, Gereja Kristen Indonesia Gereformed, Gereja Kristen Indonesia Beringin, Gereja Isa Almasih Dokter Cipto dan Gereja Kristen Indonesia Peterongan. SMA Kristen YSKI sendiri berdiri pada 1 Januari 1967 dengan nama SMA Kristen 3 dengan kepala sekolah Sugiono. Awal berdirinya lokasinya ada di Jl.Dr.Cipto 109, kemudian pada 1 Juli 1967 dipindah ke Jl.Sidodadi Timur 23 sampai sekarang. Sekolah ini mengalami pasang surut dalam perjalanannya. Awal berdirinya hanya 1 kelas hingga mencapai 24 kelas untuk kelas pagi dan siang. Fasilitas sekolah dari gedung 1 lantai sampai gedung 3 lantai.Di tengah persaingan sekolah yang semakin ketat, Tuhan tetap memberi kemampuan kepada pengelola sekolah sehingga sokalah ini tetap bisa eksis sampai sekarang. Dengan penambahan sarana prasarana seperti ruang perpustakaan, laboratorium bahasa, laboratorium komputer, green house menjadikan proses pembelajaran semakin bermutu. Pelatihan komputer, kemampuan berbahasa

Inggris bagi guru dan karyawan untuk meningkatkan profesionalitas dan juga dukungan dari masyarakat membuat sekolah ini bisa mendapat prestasi baik akademis maupun non akademis baik dalam kota maupun propinsi. Pada tahun 2008 dalam usia 41 tahun semoga sekolah ini semakin besar dan bisa andil lebih besar lagi dalam mencerdaskan anak bangsa.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi

Menjadi Sekolah Menengah Atas yang berperan membentuk insan Kristiani yang unggul di bidang Moral, Pengetahuan dan Teknologi.

Misi

Untuk mencapai VISI tersebut, SMA Kristen YSKI mengembangkan misi sebagai berikut :

- Menyelenggarakan pendidikan yang dapat meningkatkan ibadah dan disiplin.
- Menyelenggarakan pendidikan yang dapat meningkatkan sifat peduli dan pantang menyerah.
- Menyelenggarakan pendidikan yang dapat meningkatkan rasa Takut akan Tuhan dan menerapkannya.
- Menyelenggarakan pendidikan yang dapat meningkatkan ilmu pengetahuan baik akademik maupun non akademik di sekolah.
- Menyelenggarakan pendidikan untuk meningkatkan kemampuan di bidang Informasi dan Teknologi Komunikasi.

-Menyelenggarakan pendidikan kewirausahaan yang dapat memberikan kecakapan hidup

-Menyelenggarakan pendidikan yang dapat mengembangkan rasa cinta lingkungan dan berwawasan global.

4.1.3 Gambaran Responden

Gambaran responden dapat dilihat melalui usia responden, jenis kelamin, tingkat pendidikan di SMA Kristen YSKI Semarang. Berikut adalah tabel yang menunjukkan gambaran responden berdasarkan umur dan jenis kelamin.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Usia (tahun)			Total
	23 – 27	28 – 32	33 – 37	
Pria	5 17%	9 30%	4 13%	18 60%
Wanita	6 20%	5 17%	1 3%	12 40%
Total	11 37%	14 47%	5 17%	30 100%

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Menurut tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari usia dan jenis kelamin responden karyawan SMA Kristen YSKI Semarang, karyawan dengan jenis kelamin pria berusia 23-27 tahun sebanyak 5 responden atau 17%, sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan berusia 23-27 tahun sebanyak 6 responden atau 20%. Karyawan dengan jenis kelamin pria berusia 28-32 tahun sebanyak 9 responden

atau 30%, sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan berusia 28-32 tahun sebanyak 5 responden atau 17%. Karyawan dengan jenis kelamin pria berusia 33-37 tahun sebanyak 4 responden atau 13%, sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan berusia 33-37 tahun sebanyak 1 responden atau 3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan SMA Kristen YSKI Semarang didominasi oleh jenis kelamin pria berusia 28-32 tahun.

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia dan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Usia (tahun)			Total
	23 – 27	28 – 32	33 – 37	
D3	1 3%	1 3%	0 0%	2 7%
S1	8 27%	13 43%	5 17%	26 87%
S2	2 7%	0 0%	0 0%	2 7%
Total	11 37%	14 47%	5 17%	30 100%

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Menurut tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari usia dan tingkat pendidikan responden karyawan SMA Kristen YSKI Semarang, karyawan yang berusia 23-27 tahun dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 1 responden atau 3%, dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 8 responden (27%), tingkat pendidikan S2 sebanyak 2 responden (7%). Karyawan yang berusia 28-32 tahun dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 1 responden atau 3%, dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 13

responden (43%) dan tidak ada responden yang memiliki tingkat pendidikan S2. Karyawan yang berusia 33-37 tahun dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 5 responden (17%) dan tidak ada responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 dan S2. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan SMA Kristen YSKI Semarang didominasi oleh karyawan yang berusia 28-32 tahun dengan tingkat pendidikan S1

4.2. Analisis Deskriptif

4.2.1. Tanggapan Responden Tentang *Employee Engagement*

Employee engagement merupakan suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya. Karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukkan performanya di dalam bekerja. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap *Employee Engagement* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3

Tanggapan Responden Tentang *Employee Engagement*

No	Aspek	PERNYATAAN	Tanggapan					Total	Rata - rata	Kategori
			SS	S	N	TS	STS			
			5	4	3	2	1			
1	Aspek Vigor	Saya selalu bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan	6	16	7	1		117	3,90	Tinggi
3		Saya selalu memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan	11	18	1			130	4,33	Tinggi
5	Aspek Dedication	Saya selalu merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	5	21	3	1		120	4,00	Tinggi
6		Saya selalu memberikan ide/gagasan saya untuk kemajuan perusahaan	8	14	8			120	4,00	Tinggi

7		Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan	9	20	1			128	4,27	Tinggi
8		Saya akan merekomendasikan perusahaan sebagai tempat terbaik untuk bekerja	8	16	6			122	4,07	Tinggi
9		Saya selalu siap menerima pekerjaan yang diberikan kepada saya	10	17	2	1		126	4,20	Tinggi
10	Aspek Absorption	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan saya dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan saya	6	19	5			121	4,03	Tinggi
11		Saya merasa senang jika perusahaan melibatkan saya dalam berbagai pekerjaan diluar tugas pokok saya	6	14	9	1		115	3,83	Tinggi
Jumlah			69	155	42	4	0	1099	4,07	Tinggi
Sumber : Data primer yang diolah (2018)										

Menurut tabel diatas dapat diketahui bahwa rata-rata untuk tanggapan responden tentang *employee engagement* sebesar 4,07 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan merasa rela untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya.

Guru-guru di SMA Kristen YSKI mempunyai rasa *engaged* yang kuat dengan perusahaan. Setiap guru memiliki ikatan kuat dengan sekolah, Guru-guru millenial SMA Kristen YSKI menunjukkan bahwa kinerjanya lebih baik sehingga mempengaruhi performa sekolah kearah yang positif sehingga bisa meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan sekolah. Sehingga mereka bisa meningkatkan kinerjanya dan memberikan upaya yang optimal bagi SMA Kristen

YSKI. Jadi guru-guru milenial di SMA Kristen YSKI yang memiliki *employee engagement* yang baik, sehingga memiliki kinerja yang lebih baik.

4.3.2. Tanggapan Responden Tentang Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi/karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4

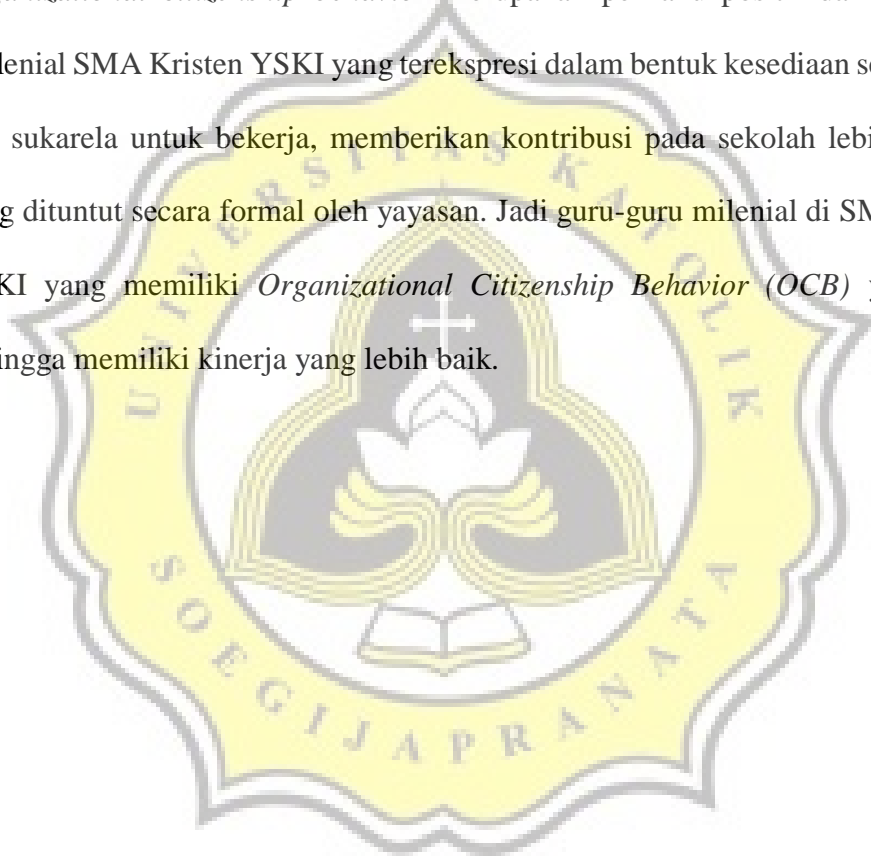
Tanggapan Responden Tentang *Organizational Citizenship Behavior*

No	Aspek	PERNYATAAN	Tanggapan					Total	Rata - rata	Kategori
			SS	S	N	TS	STS			
			5	4	3	2	1			
1	Alturism	Saya pernah dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapakan imbalan	14	15	1			133	4,43	Tinggi
4	Conscientiousness	Saya merasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya	17	10	3			134	4,47	Tinggi
5		Saya berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama	12	17	1			131	4,37	Tinggi
6		Saya selalu terlibat dalam fungsi-fungsi perusahaan	7	21	2			125	4,17	Tinggi

7	Courtesy	Saya pernah mengajak rekan kerja saya untuk makan siang bersama dan sharing mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya	4	21	5			119	3,97	Tinggi
9		Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan	7	21	2			125	4,17	Tinggi
10	Sportsmanship	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan	6	19	5			121	4,03	Tinggi
11		Jika perusahaan memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya. Saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut	4	21	5			119	3,97	Tinggi
12		Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan tempat Saya bekerja	8	17	5			123	4,10	Tinggi
13		Saya tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan	12	17	1			131	4,37	Tinggi
14		Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan perusahaan kedepannya	7	20	3			124	4,13	Tinggi
Jumlah			98	##	33	0	0	1385	4,20	Tinggi
Sumber : Data primer yang diolah (2018)										

Menurut tabel diatas dapat diketahui bahwa rata-rata untuk tanggapan responden tentang *organizational citizenship behavior* sebesar 4,20 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan atau guru yang ada di SMA Kristen YSKI merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya. Responden menyukai pekerjaannya dan dapat membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dengan sukarela tanpa mengambil keuntungan dari tindakannya.

Guru-guru millennial SMA Kristen YSKI mempunyai kecintaan, loyalitas, dan rasa memiliki yang tinggi kepada pekerjaannya. *Organizational citizenship behavior* dapat meningkatkan kinerja organisasi karena menghasilkan langkah-langkah efektif untuk mengelola rasa saling membutuhkan antar guru, dan pada akhirnya meningkatkan hasil (outcomes) yang dicapai secara bersama. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku positif dari guru-guru millennial SMA Kristen YSKI yang terekspressi dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada sekolah lebih dari apa yang dituntut secara formal oleh yayasan. Jadi guru-guru milenial di SMA Kristen YSKI yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang baik, sehingga memiliki kinerja yang lebih baik.



4.3.3. DESKRIPSI KINERJA GURU

Kinerja karyawan adalah hasil kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaannya. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan di dapat berdasarkan data sekunder dimana peneliti memperoleh data dari sumber tempat peneliti melakukan penelitian yaitu sebagai berikut :

TABEL 4.5
Penilaian Kinerja Guru

Responden	Kesetiaan	Kedisiplinan	Kerjasama	Kejujuran	Kreatifitas	Pengembangan Diri	Kerohanian	Lainnya	Total Nilai	Kategori
1	3,23	2,38	5,81	6,28	4,90	6,45	3,17	4,78	4,62	Tinggi
2	2,87	2,07	5,50	2,47	4,42	6,53	6,76	4,93	4,44	Tinggi
3	2,88	2,44	6,53	2,94	4,93	6,53	2,94	4,93	4,26	Tinggi
4	2,90	2,44	6,53	2,94	4,93	6,53	4,94	4,93	4,52	Tinggi
5	2,92	2,09	5,35	2,52	3,82	5,20	2,34	3,98	3,53	Tinggi
6	2,48	2,04	2,75	3,37	6,05	5,62	2,49	3,54	3,54	Tinggi
7	3,11	2,05	5,58	2,45	6,12	6,02	2,90	4,11	4,04	Tinggi
8	2,78	2,14	5,79	2,45	6,12	6,02	2,90	4,68	4,11	Tinggi
9	2,56	1,89	2,45	2,87	5,14	5,30	2,55	3,78	3,32	Tinggi
10	2,75	2,10	5,40	4,48	4,13	5,57	2,50	4,15	3,88	Tinggi
11	3,00	2,34	3,13	2,59	4,75	6,32	7,62	4,48	4,28	Tinggi
12	3,00	2,33	3,05	2,81	4,61	6,35	7,28	4,68	4,26	Tinggi

13	3,07	2,19	3,08	2,81	4,61	5,55	7,54	4,68	4,19	Tinggi
14	3,00	1,94	5,28	4,20	3,85	5,55	2,48	3,88	3,77	Tinggi
15	3,03	2,36	3,17	2,83	4,86	6,08	7,52	4,18	4,25	Tinggi
16	2,86	2,44	6,53	2,94	4,93	6,53	2,94	4,93	4,26	Tinggi
17	3,23	2,44	6,53	2,94	4,93	6,53	2,94	4,93	4,31	Tinggi
18	3,19	2,37	6,45	2,79	4,75	6,20	2,83	4,63	4,15	Tinggi
19	2,78	2,04	5,58	2,45	6,12	5,68	2,60	4,43	3,96	Tinggi
20	2,52	2,04	5,66	2,50	6,21	5,58	2,43	3,75	3,84	Tinggi
21	3,00	2,06	5,48	5,59	4,40	5,38	2,45	4,03	4,05	Tinggi
22	3,08	2,36	2,89	2,53	7,89	5,58	2,50	4,15	3,87	Tinggi
23	3,08	2,37	6,37	2,84	8,59	5,48	6,82	4,13	4,96	Tinggi
24	3,00	2,31	3,10	3,73	6,01	5,40	6,60	4,65	4,35	Tinggi
25	3,00	2,14	5,56	6,09	5,33	5,40	2,40	4,05	4,25	Tinggi
26	3,00	2,31	6,12	6,66	6,25	6,22	2,80	4,73	4,76	Tinggi
27	2,87	2,06	5,48	5,94	5,52	5,48	2,41	3,95	4,21	Tinggi
28	2,87	2,29	6,25	6,49	6,18	5,68	2,42	4,23	4,55	Tinggi
29	2,51	2,13	5,44	6,18	6,08	6,08	2,56	4,50	4,43	Tinggi
30	3,00	1,94	2,50	2,33	4,00	5,63	6,88	4,38	3,83	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Dari Tabel 4.5. diatas menunjukkan bagaimana kepala sekolah SMA Kristen YSKI menilai dengan 8 komponen untuk penilaian kinerja guru dan dalam komponen tersebut terdapat beberapa indikator sebagai acuan penilaian dimana setiap komponen mempunyai persentase masing – masing yaitu Kesetiaan 10%, Kedisiplinan 10%, Kerjasama 10%, Kejujuran 10%, Kreatifitas 20%, Pengembangan Diri 20%, Kerohanian 10% dan lainnya 10%. Untuk menilainya, bobot dari masing – masing komponen secara terperinci di kalikan dengan nilai yang diberikan oleh kepala sekolah ($Bobot \times Nilai$) dan menghasilkan total nilai kinerja guru lalu dijumlah dan dibagi dengan masing – masing indikator sehingga memperoleh hasil nilai yang akan diolah ke dalam SPSS ada dalam gambar 4.5 dari hasil penilaian kinerja guru di SMA Kristen YSKI adalah tinggi yang

4.4 Analisis Inferensial

Pengujian hipotesis ini dilakukan pada variabel independen yaitu *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap variabel dependent yaitu kinerja guru millennial. dengan bantuan program SPSS menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.180	.420		-2.807	.009
	EE	.784	.051	.893	15.235	.000
	OCB	.732	.121	.354	6.043	.000

a. Dependent Variable: K

Sumber: Data Primer yang Diolah Melalui SPSS (2018)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan persamaan regresi :

$$K = -1,180 + 0,784 EE + 0.732 OCB$$

Dimana:

K = Kinerja Karyawan

EE = *Employee engagement*

OCB = *Organizational citizenship behavior*

A. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja (H1)

Dalam pengujian hipotesis yang pertama dilakukan pengujian variabel independent yaitu *Employee Engagement* terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

a. H_0 = tidak ada pengaruh signifikan dan positif *employee engagement* terhadap kinerja

b. H_a = ada pengaruh signifikan dan positif *employee engagement* terhadap kinerja

Menurut tabel 4.7. diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,005$ maka H_a diterima (H_0 ditolak). Artinya, ada pengaruh signifikan dan positif dari variabel *employee engagement* terhadap kinerja

B. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja (H2)

Dalam pengujian hipotesis yang kedua dilakukan pengujian variabel independent yaitu *Organizational Citizenship Behavior* terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

a. H_0 = tidak ada pengaruh signifikan dan positif *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja

b. H_a = ada pengaruh signifikan dan positif *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja

Menurut tabel 4.7. diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,005$ maka H_a diterima (H_0 ditolak). Artinya, ada pengaruh signifikan dan positif variabel *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja

C. Pengaruh *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja (H3)

Dalam pengujian hipotesis yang ketiga dilakukan pengujian variabel independent secara bersamaan terhadap variabel dependen, yaitu menguji pengaruh signifikan dan positif variabel *organizational citizenship behavior* dan *employee engagement* terhadap variabel kinerja.

- a. H_0 = tidak ada pengaruh signifikan dan positif *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* dan terhadap kinerja
- b. H_a = ada pengaruh signifikan dan positif *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* dan terhadap kinerja.

Hipotesis ketiga pada penilaian ini dihitung melalui uji F dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Pengujian Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.747	2	1.873	132.097	.000 ^b
	Residual	.383	27	.014		
	Total	4.130	29			

a. Dependent Variable: K

b. Predictors: (Constant), OCB, EE

Sumber: Data Primer yang Diolah Melalui SPSS (2018)

Menurut tabel 4.7. diatas diperoleh nilai sigifikan tingkat signifikan 0.000, dengan menggunakan standar nilai signifikan sebesar 0,05 maka hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima, maka H_0 ditolak (H_a diterima), yaitu *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dengan tingkat signifikan 5%.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan pada hasil penelitian ini diketahui bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja guru-guru milenial SMA Kristen YSKI Semarang. Menurut hasil penelitian ini diketahui bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja guru-guru milenial SMA Kristen YSKI Semarang. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor untuk variabel *employee engagement* dengan nilai 4.07 yang masuk dalam kategori tinggi. Karyawan merasa rela untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, rela mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya.

Artinya, apabila *employee engagement* karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan begitu pula sebaliknya jika kinerja karyawan *employee engagement* maka kinerja karyawan akan rendah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bagus Ida (2016) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian ini diketahui bahwa berpengaruh positif terhadap kinerja guru-guru milenial SMA Kristen YSKI Semarang. Hal ini dapat dilihat dari

nilai rata-rata skor untuk variabel *organizational citizenship behavior* dengan nilai 4.20 yang masuk dalam kategori tinggi. Karyawan atau guru millennial yang ada di SMA Kristen YSKI merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya. Responden merasa suka dengan pekerjaan dan dapat membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dengan sukarela tanpa mengambil keuntungan dari tindakannya Artinya, apabila *organizational citizenship behavior* karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan begitu pula sebaliknya jika *organizational citizenship behavior* karyawan rendah maka kinerja karyawan akan rendah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bagus Ida (2016) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

