

Hubungan Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Anugrah Karya Prima

The Correlation between Work Motivation and Career Development on Organizational Citizenship Behavior in Employees of PT Anugrah Karya Prima Medan

Hari Nugraha Putra, Sjahril Effendy & Dedi Sahputra*

Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana
Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 12 Desember 2021; Direview: 12 Desember 2021; Disetujui: 13 Februari 2022

*Corresponding Email: dedisahputra@staff.uma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PT Anugrah Karya Prima Medan. Hipotesis yang diajukan adalah adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap OCB pada karyawan PT Anugrah Karya Prima Medan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 orang. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan total sampling. Metode pengambilan data adalah skala motivasi kerja, pengembangan karir, dan OCB. Analisis data menggunakan model analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah: 1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap OCB. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi (R) = 0,729 dengan $p = 0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. 2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap OCB pada karyawan PT Anugrah Karya Prima Medan dengan nilai koefisien yang didapatkan adalah 0,636 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima dengan hubungan yang kuat. 3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap OCB pada karyawan PT Anugrah Karya Prima Medan dengan nilai koefisien yang didapatkan adalah 0,634 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan hipotesis yang diajukan diterima dengan hubungan yang kuat. Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas (motivasi kerja dan pengembangan karir) terhadap OCB adalah sebesar 53,1%.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Pengembangan Karir; dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Abstract

This research aims to determine the correlation between work motivation and career development on organizational citizenship behavior (OCB) in employees of PT Anugrah Karya Prima Medan. The hypothesis proposed is that there is a positive and significant correlation between work motivation and career development on OCB in PT Anugrah Karya Prima Medan employees. The population in this research amounted to 62 people. Sampling technique is to use total sampling. Data collection methods are work motivation, career development, and OCB scales. Data analysis using multiple regression analysis model. The results of this research are: 1. There is a positive and significant correlation between work motivation and career development on OCB. This is indicated by the correlation coefficient (R) = 0.729 with $p = 0.000 < 0.05$. Based on the results of this research, the proposed hypothesis is accepted. 2. There is a positive and significant correlation between work motivation and OCB in employees of PT Anugrah Karya Prima Medan with the coefficient value obtained is 0.636 with a sig value. $0.000 < 0.05$ and the proposed hypothesis is accepted with a strong correlation. 3. There is a positive and significant correlation between career development and OCB for employees of PT Anugrah Karya Prima Medan with the coefficient value obtained is 0.634 with a sig value. $0.000 < 0.05$ and the proposed hypothesis is accepted with a strong correlation. The total effective contribution of the two independent variables (work motivation and career development) to OCB is 53.1%.

Keywords: Work Motivation; Career Developments; and Organizational Citizenship Behavior (OCB)

How to Cite: Putra, H.N. Effendy, S. & Sahputra, D. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt Anugrah Karya Prima. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4 (4): 2093-2102.



PENDAHULUAN

Dalam masa-masa yang penuh kompetisi antar perusahaan di dalam dunia bisnis, manajemen perusahaan menyadari bahwa upaya yang dapat dilakukan untuk tetap memiliki daya saing dengan pesaingnya adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan memiliki sumber daya manusia yang kompeten perusahaan dapat tetap berkembang karena inovasi yang dimilikinya adalah pada manusia itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk menarik, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia yang efektif. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan yang harus dijaga agar perusahaan dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan karena SDM merupakan penggerak utama dan tulang punggung bagi keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, SDM perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan secara profesional dengan tujuan terciptanya keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan dan kemajuan dari perusahaan. (Khuzaimah, 2017)

Robbins dan Judge (dalam Alif, 2015) mengemukakan perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa yang dimiliki oleh mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi dari harapan perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan harus mampu menjaga karyawan yang dimiliki agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah SDM yang mampu dan mau melakukan hal-hal yang melebihi dari tuntutan formal dari perusahaan. Perusahaan mengharapkan anggota-anggota karyawannya dapat mengadakan interaksi, saling menolong sesama, serta menjadi sukarelawan dalam mengerjakan tugas-tugas ekstra, dan patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku individu yang memberikan kontribusi kepada perusahaan secara keseluruhan yang positif disebut sebagai *organizational citizenship behavior* atau disingkat dengan OCB (Moorhead & Griffin, 2013).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bagian dari perilaku individu. Menurut Organ et al (dalam Titisari, 2014), perilaku OCB dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal (dalam diri karyawan) seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi sedangkan faktor eksternal (dari luar karyawan) seperti budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan kepercayaan pada pimpinan. Dengan menjaga kedua faktor tersebut maka kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan akan tetap terjaga.

Salah satu cara dalam mempertahankan kontribusi yang diberikan oleh karyawan adalah dengan cara membangun hubungan yang dekat serta manajemen komunikasi yang baik antara seorang pemimpin dengan karyawan karena manajemen komunikasi adalah sebagai *core element* yang dapat mengoptimalkan berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi. Dengan adanya manajemen komunikasi menghasilkan *booster factor* (faktor pendorong) bagi kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya (Sahputra, 2020). Dalam hal ini faktor pendorong tersebut adalah motivasi kerja dari karyawan pada suatu organisasi. Peran pemimpin dalam memberikan motivasi kerja karyawan adalah memberikan perasaan dihargai kepada karyawan tersebut. Seorang karyawan yang termotivasi akan berusaha sekuat tenaga untuk bekerja keras melaksanakan pekerjaannya dengan baik demi keberhasilan perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Newstrom (dalam Yateno, 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

Pada prinsipnya seseorang karyawan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Karyawan adalah manusia yang mempunyai kebutuhan untuk membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Dengan dipenuhinya kebutuhan tersebut, maka motivasi dari seorang karyawan dapat meningkat. Seorang

karyawan yang memiliki motivasi tinggi berfungsi sebagai pendorong, penggerak, serta pengarah dari perbuatan yang diberikan kepada perusahaan. Sebagai pendorong perbuatan, motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk mempengaruhi sikap apa yang seharusnya karyawan ambil dalam pekerjaan. Selanjutnya penggerak perbuatan adalah dorongan psikologis karyawan tersebut untuk melakukan suatu hal. Terakhir, motivasi sebagai pengarah perbuatan terhadap karyawan adalah kemampuan untuk menyeleksi pekerjaan mana yang harus dilakukan dan mana yang perlu diabaikan (Yateno, 2020)

Newstorm (dalam Wibowo, 2017) menyatakan bahwa karyawan yang bermotivasi didorong oleh tiga tujuan yang ingin dicapai, yaitu motivasi achievement, motivasi affiliation, dan motivasi kekuasaan. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki seseorang untuk mengehar dan mencapai tujuan yang menantang serta mengharapkan untuk mencapai sasaran dan keberhasilan. Kemudian, motivasi berafiliasi merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar sosial, dan bekerja dengan orang yang cocok serta berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas. Selanjutnya, motivasi akan kekuasaan merupakan dorongan untuk mempengaruhi orang, melakukan pengawasan dan mengubah situasi dengan harapan dapat menciptakan dampak pada organisasi serta mengambil resiko dengan melakukannya (Prasada, 2020; Sitohang & Wulandari, 2020; Yonata, et al., 2020).

Namun, motivasi kerja bukanlah satu-satunya dorongan dari dalam diri karyawan dalam memberikan kontribusi yang menimbulkan perilaku OCB, namun dorongan tersebut juga dapat berasal dari faktor eksternal yaitu kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui pengembangan karir. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Ardana dkk, 2012). Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir.

Perusahaan harus mendukung para karyawan untuk mengembangkan karir mereka karena hal ini sangat vital dalam menjaga loyalitas. Usaha pengembangan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Oleh karena itu, manajer di sebuah perusahaan harus berusaha membantu karyawan untuk dapat bekerja seefektif mungkin dan menciptakan iklim kerja yang memungkinkan tercapainya pengembangan karir.

Selain membantu karyawan, manajer juga bertanggungjawab untuk mengidentifikasi keterampilan-keterampilan yang diperlukan karyawan dan memberi kesempatan pada karyawan untuk belajar demi mengantisipasi strategi bisnis organisasi dalam jangka panjang. Bagi karyawan, karir merupakan sebuah kebutuhan sehingga penting untuk dipenuhi, sebab jika karir seorang karyawan diperhatikan dengan baik maka perhatian tersebut dapat mendorong sikap peduli dan perilaku yang positif kepada perusahaan seperti kerelaan untuk mengeluarkan upaya yang lebih besar untuk membantu kemajuan organisasi dan bersedia menjalankan tugas-tugasnya meskipun di luar dari peran formalnya.

Tujuan dari pengembangan karir selain memenuhi kebutuhan karyawan juga untuk penyesuaian karyawan terhadap kesempatan karir yang tersedia di perusahaan di saat ini dan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, usaha pembentukan karir yang dirancang dengan baik dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di PT Anugrah Karya Prima, perilaku OCB merupakan salah satu aspek penting dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Namun sejalan dengan itu, perilaku OCB dapat ditampilkan apabila karyawan termotivasi dan disertai dengan pengembangan karir yang baik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan pengembangan karir dengan OCB pada karyawan PT Anugrah Karya Prima.

PT Anugrah Karya Prima (AKP) adalah perusahaan yang bergerak di bidang FMCG (*fast moving consumer goods*) yang berada dalam naungan Orang Tua Group (OT) yang berdiri sejak tahun 1948. Orang Tua Group saat ini memiliki 33 pabrik terbagi di seluruh wilayah Indonesia. PT Anugrah Karya Prima merupakan anak perusahaan yang bertanggungjawab atas wilayah Pulau Sumatera, dimana kantor yang pertama berlokasi di Medan dan kantor kedua berlokasi di



Palembang. Dalam penelitian ini, sampel yang ada pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Anugrah Karya Prima.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada karyawan PT Anugrah Karya Prima pada tanggal 19 Februari 2021, terjadi situasi dimana beberapa karyawan tidak menyelesaikan laporan administrasi penjualan dan menyerahkan laporan tersebut yang kepada atasannya sesuai dengan tenggat waktunya yaitu tanggal 18 Februari 2021. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu karyawan di departemen tersebut, menunjukkan bahwa pada unit kerja itu terjadi ketidakseimbangan efisiensi dan efektivitas kerja, dimana rekan kerja yang lain tidak berinisiatif untuk membantu sehingga mereka kewalahan untuk menyelesaikan laporan tersebut sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan atasan. Situasi ini terjadi karena evaluasi kinerja yang dilakukan tidak merata dan konsisten sehingga tidak berpengaruh pada pengembangan karir karyawan. Selain itu, rekan kerja yang tidak termotivasi untuk membantu dan menyelesaikan pekerjaan menjadi salah satu hambatan dalam efektivitas unit kerja.

Hasil wawancara singkat dengan salah satu karyawan PT AKP menunjukkan bahwa perilaku OCB pada karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan pengembangan karir. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tentang perilaku kerja di PT. AKP, maka dilakukan penelitian dengan judul Hubungan Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir dengan OCB pada Karyawan PT Anugrah Karya Prima.

Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan OCB pada karyawan PT Anugrah Karya Prima. Untuk mengetahui hubungan antara pengembangan karir dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT Anugrah Karya Prima. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama dengan OCB pada karyawan PT Anugrah Karya Prima.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang menggunakan alat bantu statistik sebagai cara untuk memberikan gambaran atas suatu peristiwa atau aspek yang ingin diketahui. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2013) merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: Variabel Bebas (X) : Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) dan Variabel Terikat (Y) : *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu pendorong yang menimbulkan semangat atau keinginan untuk bekerja untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam suatu organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku dari seseorang di dalam lingkungan kerja. Pengembangan karir adalah pendekatan atau upaya terorganisir dari perusahaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan-karyawan agar termotivasi untuk berkarir dengan mengembangkan kemampuannya dan menyiapkan dirinya untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar. OCB dapat diartikan sebagai perilaku dari seorang individu yang memberikan kontribusi kepada perusahaan yang tidak secara langsung mendapatkan penghargaan dan dilakukan diluar dari kewajiban individu tersebut serta dilakukan secara sukarela dengan tujuan untuk mendukung fungsi dari perusahaan agar dapat berjalan dengan efektif.

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari perusahaan PT Anugrah Karya Prima wilayah Medan yang berjumlah 62 karyawan.

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Sampel merupakan penarikan sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi. Sedangkan sampling adalah cara pengumpulan data yang sifatnya

tidak menyeluruh, artinya tidak mencakup objek penelitian secara keseluruhan. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Anugrah Karya Prima wilayah Medan sebanyak 62 karyawan. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel (Sugiyono, 2018). Pemilihan teknik *total sampling* dipilih peneliti dengan tujuan menjaga validitas koresponden karena jumlah populasi tidak mencapai 100 orang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang secara langsung diberikan kepada responden. Daftar pertanyaan tersebut disusun berdasarkan variabel penelitian yang akan diteliti.

Kuesioner motivasi kerja, pengembangan karir, dan OCB pada penelitian ini menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban serta skor yang mempunyai empat pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Pernyataan *favorable* merupakan pernyataan yang berisi hal-hal yang positif atau mendukung terhadap objek sikap. Pernyataan *unfavorable* merupakan pernyataan yang tidak mendukung atau kontra dengan objek sikap yang hendak diungkap (Sugiyono, 2018). Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden yang dapat berupa laporan tentang pribadinya atau hal-hal ia ketahui. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dimana jawabannya sudah disediakan sehingga responden hanya perlu memilih jawaban. Kuesioner dimodifikasi oleh peneliti kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas dan setelah diperoleh instrumen yang valid dan reliabel maka selanjutnya dapat dipakai dalam penelitian.

Menurut Priyatno (2016), uji validitas dimaksudkan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner apakah sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item yang valid ditunjukkan dengan adanya korelasi yang signifikan antara item terhadap skor total item. Untuk penentuan apakah suatu item layak digunakan atau tidak, yaitu dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item.

Priyatno (2016) berpendapat bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah Cronbach's Alpha.

Menurut Sekaran (dalam Priyatno, 2016) uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan yang dinyatakan valid pada uji validitas. Kriteria penentuan reliabilitas adalah: Jika nilai Cronbach's Alpha $\alpha > 0,7$ maka item tersebut reliabel dan Jika nilai Cronbach's Alpha $\alpha < 0,7$ maka item tersebut tidak reliabel.

Model analisis data yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Perbedaan dengan regresi linear sederhana yaitu pada jumlah variabel independennya, dimana regresi linier berganda menggunakan dua atau lebih variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Motivasi Kerja terhadap OCB

Motivasi pada umumnya adalah sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi juga berkaitan dengan setiap tujuan, dimana tujuan organisasional berfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge, dalam Wibowo, 2017). Suhariadi mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam diri individu yang menyebabkan mereka berperilaku dengan cara untuk dapat menjamin tercapainya suatu tujuan.

Keadaan dalam diri individu tersebut adalah sebuah dorongan motivasi yang dilandaskan atas tiga jenis, salah satunya adalah dorongan *achievement*. Motivasi berprestasi adalah dorongan

yang dimiliki seorang individu untuk mengejar dan mencapai tujuan yang menantang dengan harapan mencapai sasaran dan keberhasilan yang diinginkan. Selanjutnya adalah dorongan *affiliation*, yaitu motivasi untuk berafiliasi yang berhubungan dengan orang atas dasar sosial, bekerja dengan orang yang cocok, serta mendapatkan kepuasan diri berada disekitar rekan kerjanya dan mengembangkan hubungan tersebut. Kemudian dorongan *power motivation*, yaitu suatu dorongan untuk mempengaruhi orang, melakukan pengawasan dan mengubah situasi. Individu yang memiliki motivasi atas dasar kekuasaan mengharapkan dapat menciptakan dampak pada organisasi dan bersedia mengambil resiko. (Newstorm, dalam Wibowo 2017).

Motivasi kerja sebagai keadaan yang mendorong seorang individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mencapai keinginannya. Ketika seorang individu memiliki motivasi maka dia akan berusaha untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi pencapaian yang sudah ditetapkannya. Menurut Haryati (2019) motivasi kerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu sesuai dengan lingkungan kerjanya. Motivasi kerja dianggap sebagai faktor yang penting dalam keterkaitannya dengan munculnya perilaku OCB. Saat motivasi yang dimiliki seorang karyawan besar maka produktivitas juga meningkat dan dengan meningkatnya produktivitas maka karyawan tersebut berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya baik pekerjaan individu ataupun rekan kerjanya demi mencapai tujuan yang telah diberikan perusahaan kepadanya.

Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi perilaku OCB yang dimiliki. Berdasarkan dalam uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana $p > 0,05$ dinyatakan normal. Diketahui bahwa motivasi kerja terdistribusi normal dengan $p = 0,586 > 0,05$ dan OCB $p = 0,586 > 0,05$ juga mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai prinsip kurva normal. Selanjutnya pada uji linieritas, hasil *Deviation from linearity* senilai $0,187 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kedua variabel tersebut bersifat linear.

Kemudian hasil yang diperoleh dari uji analisis regresi berganda membuktikan bahwa nilai koefisien (b_1) sebesar 0,631 bermakna jika motivasi kerja (X_1) meningkat satu-satuan maka nilai OCB (Y) akan meningkat sebesar 0,631 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi peningkatan OCB, dan sebaliknya. Selanjutnya dalam uji hipotesis, diperoleh hasil bahwa nilai korelasi sebesar 0,636 atau nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang menyatakan "ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1) dengan OCB (Y) pada karyawan PT Anugrah Karya Prima Medan". Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka akan semakin tinggi perilaku OCB nya dengan interval hubungan keduanya dinyatakan kuat.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Nazmah, dkk (2014), dimana pada penelitian tersebut yang dilaksanakan di sebuah perusahaan leasing dengan nama PT Summit Oto Leasingt kepada 61 karyawannya. Pada penelitian tersebut didapatkan nilai R sebesar 0,697 dan nilai R *square* sebesar 0,486 antara motivasi kerja dengan OCB. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat pada OCB serta memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap OCB dan berkontribusi efektif sebesar 48,6%.

Selanjutnya, pada penelitian Putra dan Sudibya (2018) yang dilaksanakan kepada 32 karyawan di LPD Tanjung Benoa mendapatkan hasil koefisien regresi senilai 0,418. Nilai signifikansi yang didapatkan adalah $0,001 < 0,05$ yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan di LPD Desa Pakraman Tanjung Benoa. Peneliti berpendapat dalam penelitian ini bahwa motivasi merupakan suatu cara bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar karyawan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kemudian, penelitian yang dilaksanakan oleh Nurnaningsih dan Wahyono (2017) kepada 92 karyawan PDAM Tirta Dharma Brebes mendapatkan hasil dengan hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan OCB. Koefisien korelasi yang didapatkan adalah sebesar 0,564 dengan signifikansi $0,000 > 0,05$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PDAM Tirta Dharma Brebeas maka akan semakin tinggi OCB

yang dimunculkan. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan tersebut maka akan berdampak pada penurunan OCB oleh karyawan PDAM.

Hubungan Pengembangan Karir terhadap OCB

Karir adalah berbagai urutan posisi yang diduduki seseorang selama masa hidupnya. Karir merupakan pekerjaan dari hasil pelatihan dan atau pendidikan yang ingin dilakukan seseorang dalam waktu tertentu. Karir sendiri dianggap lebih penting daripada pekerjaan, dimana jika pekerjaan yang dijalani oleh seorang karyawan memiliki prospek karir yang buruk maka karyawan tersebut dapat meninggalkan pekerjaannya. Namun apabila karyawan merasa karir dalam pekerjaannya di sebuah perusahaan bagus maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk bekerja dan mengarahkan seluruh tenaga dan pikirannya untuk melaksanakan pekerjaannya (Walker, dalam Sinambela 2016).

Oleh karena itu, dalam suatu organisasi dibutuhkan untuk memiliki kejelasan dalam perencanaan dan pengembangan karir pada karyawannya agar dapat membawa manfaat langsung baik terhadap efisiensi manajemen ataupun dalam meminimalisir kecenderungan *turn over*. Sinambela (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah sebuah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir karyawannya yang disebut sebagai manajemen karir, yaitu merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir.

Pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan perilaku OCB pada karyawan sebuah perusahaan. Dengan fasilitas dan dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang tepat untuk mengembangkan potensinya maka diharapkan dapat meningkatkan keterampilan serta efektivitas berjalannya sebuah perusahaan. Veithzal Rivai (dalam Sihombing dkk, 2015) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatkan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan dan persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi di dalam organisasi. Selanjutnya, dengan adanya pengembangan karir yang baik dari perusahaan maka dapat menimbulkan perasaan yang positif bagi karyawan terhadap perusahaannya. Oleh karena itu, semakin baik pengembangan karir yang dipersiapkan oleh perusahaan maka akan meningkatkan perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaannya.

Tujuan dari pengembangan karir untuk karyawan adalah mendorong karyawan untuk tumbuh berkembang memperoleh kemampuan baru agar lebih terampil dalam bekerja dan memiliki keterampilan baru. Kemudian, pengembangan karir juga bertujuan untuk mengurangi kejenuhan karyawan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang bersifat individual agar memiliki kemajuan, serta memberikan harapan yang memuaskan untuk karyawannya dengan kemampuan baru dalam memperoleh pengalaman baru. Terakhir, pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan tingkat pengkaryaan pada karyawan untuk mencegah karyawan berpindah ke organisasi lain dengan pendidikan dan pengalaman yang sudah dimiliki.

Selanjutnya, manfaat pengembangan karir untuk organisasi itu sendiri adalah meningkatkan penggunaan personalia, mengurangi intensitas *turn over* pada karyawan, meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan-karyawan, meningkatkan efektivitas organisasi, membantu perusahaan dalam merekrut karyawan yang bertalenta tinggi, dan membantu karyawan untuk mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap OCB. Berdasarkan dalam uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana $p > 0,05$ dinyatakan normal. Diketahui bahwa pengembangan karir terdistribusi normal dengan $p = 0,586 > 0,05$ dan OCB $p = 0,586 > 0,05$ juga mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai prinsip kurva normal. Selanjutnya pada uji linieritas, hasil *Deviation from linearity* senilai $0,066 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kedua variabel tersebut bersifat linear.

Kemudian hasil yang diperoleh dari uji analisis regresi berganda membuktikan bahwa nilai koefisien (b_2) sebesar 0,483 bermakna jika pengembangan karir (X_2) meningkat satu-satuan maka nilai OCB (Y) akan meningkat sebesar 0,483 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel

pengembangan karir mempengaruhi peningkatan OCB, dan sebaliknya. Selanjutnya dalam uji hipotesis, diperoleh hasil bahwa nilai korelasi sebesar 0,634 atau nilai sig. $0.000 < 0,05$ yang menyatakan “ada hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan karir (X2) dengan OCB (Y) pada karyawan PT Anugrah Karya Prima Medan”. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengembangan karir semakin baik maka akan semakin tinggi perilaku OCB nya dengan interval hubungan keduanya dinyatakan kuat.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian Octaviani dan Utami (2018) melakukan penelitian terhadap 609 karyawan PT. Woonam Music. Hasil dari penelitian mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai koefisien beta sebesar 0,551. Artinya, semakin baik pengembangan karir yang diberikan PT Woonam Music kepada karyawannya maka karyawan cenderung lebih menunjukkan perilaku OCB kepada perusahaan.

Terakhir, Alif (2015) melakukan penelitian terhadap 158 karyawan perusahaan Terminal LPG dan mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya, akan terjadi peningkatan perilaku kewargaan (OCB) apabila terdapat dukungan pengembangan karir yang jelas. Indikator yang pengembangan karir yang dapat mempengaruhi OCB menurut peneliti adalah prestasi kerja karyawan dan, kesempatan berkarir yang diterima. Sedangkan pada indikator OCB yang dapat dipengaruhi oleh pengembangan karir adalah kedisiplinan yang tinggi seperti datang tepat waktu serta tidak menghabiskan waktu kerja untuk urusan pribadi.

Hubungan Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap OCB

Secara bersama-sama motivasi kerja dan pengembangan karir pada penelitian ini memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dari karyawan dan semakin besar kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan maka akan semakin tinggi perilaku OCB yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji analisis regresi berganda membuktikan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 9.333 bermakna dengan tidak adanya motivasi kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) maka nilai OCB (Y) memiliki nilai sebesar 9.333 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) mempengaruhi peningkatan OCB (Y), dan sebaliknya. Kemudian dalam uji hipotesis, secara bersama-sama dapat disimpulkan nilai korelasi sebesar 0.729 atau nilai sig $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) dengan OCB (Y) pada karyawan PT Anugrah Karya Prima Medan. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja yang tinggi dan pengembangan karir yang baik maka semakin tinggi pula OCB nya. Dalam penelitian ini sumbangsih antaran motivasi kerja dan pengembangan karir dengan OCB senilai 0.531 atau sebesar 53,1%. Nilai tersebut dinyatakan memiliki hubungan yang cukup.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Yusra, Jullimursyidah dan Sullaida (2018). Penelitian yang dilakukan pada 175 pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan terhadap OCB.

Motivasi kerja adalah suatu keinginan yang tidak tampak yang ada dalam diri individu yang berkeinginan untuk mengerjakan pekerjaannya sebaik mungkin agar dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian pengembangan karir merupakan bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas kinerjanya dengan meningkatkan karir atau memperoleh promosi, serta mendapatkan gaji yang lebih tinggi. Adanya pengembangan karir maka akan meningkatkan motivasi dan komitmen, yang kemudian meningkatkan perilaku OCB karyawan

SIMPULAN

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan PT Anugrah Karya Prima dengan nilai korelasi sebesar 0,729 atau nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja karyawan tinggi dan pengembangan karir yang baik maka semakin tinggi perilaku OCB nya. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap OCB, dinyatakan diterima.

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan OCB pada karyawan PT Anugrah Karya Prima dengan nilai korelasi sebesar 0,636 atau nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja karyawan tinggi maka semakin tinggi perilaku OCB nya. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap OCB, dinyatakan diterima.

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengembangan karir dan OCB pada karyawan PT Anugrah Karya Prima dengan nilai korelasi sebesar 0,634 atau nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengembangan karir semakin baik maka semakin tinggi perilaku OCB nya. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap OCB, dinyatakan diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Organizational Behavior : Managing People and Organizations*. Boston : Cengage Learning.
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). [The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk](#) Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Khuzaimah, S. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *Jurnal JOM Fekon*, 4(1).
- Nazmah, E. M., & Supriyantini, S. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Analitika UMA*, 6(2).
- Nurnaningsih, S., & Wahyono. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2).
- Octaviani, E. N., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(1), 107–114.
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629-636. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>
- Priyatno, D. (2016). *SPSS Handbook*. Yogyakarta: MediaKom.
- Putra, I. P. A. K., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional, Dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(8), 4447–4474.
- Sahputra, D. (2020). Manajemen Komunikasi Suatu Pendekatan Komunikasi Communication Management A Communication Approach. *Jurnal Simbolika Research and Learning in Communication Study*, 6(2), 152–162.
- Sihombing, S. R., Gultom, S., & Sidjabat, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit IN Media.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: OT Bumi Aksara.
- Sitohang, A., & Wulandari, B. (2020). Pengaruh Current Ratio, Debt To Equity Ratio, Earning Per Share, terhadap Kinerja Keuangan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 577–585. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.361>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.



Hari Nugraha Putra, Shahril Effendy & Dedi Sahputra, Hubungan Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt Anugrah Karya Prima.

- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jember: Mitra Wacana Media.
- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Yateno. (2020). *Perilaku Organisasional Corporate Approach*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.
- Yonata, H., Wijoyo, H., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Disiplin dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah Cipulir, Jakarta Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 594-600. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.368>
- Yusra, Jullimursyidah, & Sullaida. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(1), 48-68.

