

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AIR MURING BENGKULU UTARA

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (K3) AND EFFECT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AIR MURING, NORTH BENGKULU

Fauzan^{1*}, Markoni²

Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH ^{1,2}

fauzanunihaz@gmail.com^{1*}, markoniaswan@gmail.com²

ABSTRAK

Salah satu komoditi yang menjadi andalan di Provinsi Bengkulu adalah hasil perkebunan karet. PT. Air Muring Bengkulu Utara adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan karet dan pengolahan karet dalam bentuk karet remah (*Crumb Rubber*) dengan mutu *Ribbed Smoke Sheet (RSS)*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh variable yang diamati yaitu *Organizational Citizenship Behavior (X₁)* dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*X₂*) Terhadap Kinerja Karyawan (*Y*) dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berasal dari penyebaran kuesioner kepada responden kemudian diolah dalam analisa statistik. Hasil analisis diperoleh (1) *Organizational Citizenship Behavior (X₁)* Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*X₂*) berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan (*Y*). (2) variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan dengan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Muring Bengkulu Utara. Implementasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang didukung oleh karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior*, Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang baik dapat mengembangkan bisnisnya.

Kata Kunci: Organizational Citizenship Behavior, Keselamatan, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

One of the mainstay commodities in Bengkulu Province is rubber plantation products. PT Air Muring Bengkulu Utara is a company engaged in rubber plantations and rubber processing in the form of crumb rubber with Ribbed Smoke Sheet (RSS) quality. This study aims to see the effect of the observed variables, namely Organizational Citizenship Behavior (X₁) and Occupational Safety and Health (X₂) on Employee Performance (Y) and test the hypotheses that have been formulated. This study uses quantitative data derived from distributing questionnaires to respondents and then processed in statistical analysis. The results of the analysis show that (1) Organizational Citizenship Behavior (X₁) Occupational Safety and Health (X₂) has a positive effect on Employee Performance (Y). (2) Occupational Safety and Health variables make a greater contribution than Organizational Citizenship Behavior to Employee Performance of PT Air Muring Bengkulu Utara. The implementation of this study shows that companies supported by employees who have good Organizational Citizenship Behavior, Occupational Safety and Health can develop their business.

Keyword: Organizational Citizenship Behavior, Occupational Safety, Health, Employee Performance

PENDAHULUAN

Provinsi Bengkulu adalah salah satu provinsi yang mengandalkan sektor non migas sebagai hasil komoditi utamanya. Hal ini dikarenakan hanya tersedia tambang batu bara itupun masih dalam skala yang kecil. Salah satu komoditi yang menjadi andalan di Provinsi Bengkulu adalah hasil perkebunan karet. Membaca peluang tersebut pada tahun 1994 berdirilah PT. Air Muring Bengkulu Utara, perusahaan ini bergerak dibidang perkebunan karet dan pengolahan karet dalam bentuk karet remah (*Crumb Rubber*) dengan mutu *Ribbed Smoke Sheet (RSS)*. Keberadaan perusahaan ini memberikan kontribusi yang besar terhadap roda perekonomian di Provinsi Bengkulu baik secara langsung maupun tidak langsung karena menambah lapangan kerja dan eksis sampai saat ini. PT. Air Muring Bengkulu Utara dapat berkembang hingga saat ini karena didukung oleh karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Luas perkebunan karet menurut data BPS Provinsi Bengkulu sampai dengan Juni 2021 adalah 101.520 Ha.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan namun yang dijadikan variabel dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). (Sutrisno, 2016) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Wirawan (2015) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi. Kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. (Kaswan, 2017) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan penilaian lebih pada pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. OCB disebut juga sebagai perilaku *extra role* sebab perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi (Budiharjo, 2014) Dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya. Berdasarkan hasil penelitian Lestari et al, (2018) *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh *significant* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja. *Organizational Citizenship Behavior* sangat penting menyatu dalam diri setiap karyawan sehingga kinerja mereka akan semakin tinggi (Purwanto et al, 2018)

Selama tiga dekade terakhir, perhatian dari para akademisi dan praktisi untuk menelaah lebih lanjut gagasan perilaku *organizational citizenship behaviour (OCB)* semakin meningkat, khususnya di bidang perilaku organisasi Takeuchi et al, (2015) Dalam literatur perilaku organisasi menyatakan bahwa OCB merupakan alat manajerial yang berharga untuk organisasi, memiliki efek positif pada kinerja individu, kelompok, maupun organisasi jika dikelola dengan benar Chiaburu et al, (2011). Konsep *organizational citizenship behavior (OCB)* pertama kali diperkenalkan oleh Organ, dimana OCB merupakan faktor penting dalam menjaga kutuhan organisasi. Selanjutnya, pengertian OCB menurut Robbins (2016) sebagai perilaku diluar kewajiban kerja karyawan dan dapat meningkatkan fungsi dalam organisasi secara efektif.

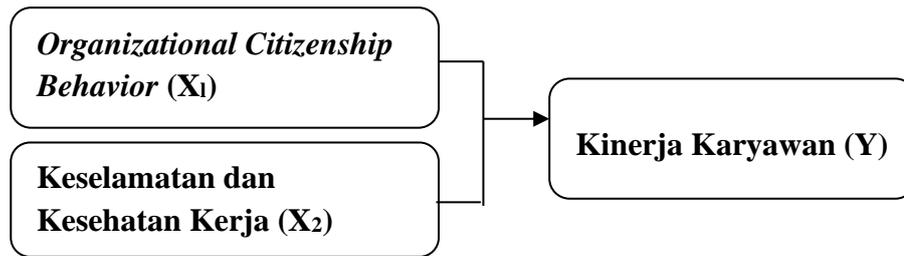
OCB termasuk perilaku positif yang dilakukan secara sukarela dan melampaui harapan normal pada umumnya. *Organizational citizenship behaviour* atau *OCB* memiliki arti bahwa seorang karyawan bekerja lebih dari tanggung jawabnya, dimana hal ini ditentukan oleh organisasi (Ozdem, 2012). *OCB* adalah perilaku individu yang memainkan peran penting dalam efisiensi dan efektivitas organisasi. Berdasarkan beberapa definisi *OCB* di atas maka dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan sebuah perilaku kontribusi karyawan dalam organisasi yang melebihi tuntutan dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

K3 (Keselamatan Kesehatan dan Kesehatan Kerja) adalah kondisi selamat/aman dari kerugian, kerusakan dan penderitaan di tempat kerja. Dalam kegiatan perusahaan, kesehatan dan keselamatan kerja karyawan sangatlah harus diperhatikan oleh perusahaan, dikarenakan apabila kesehatan dan keselamatan kerja karyawan yang baik dapat membuat karyawan bekerja dengan baik sedangkan ketika kesehatan dan keselamatan kerja karyawan yang tidak baik dapat membuat karyawan tidak dapat bekerja sehingga membuat kinerja karyawan turun. (Mangkunegara, 2017)

Hasil penelitian Anjani et al (2014) menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation And Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, Suyadi, (2018) menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bhastary (2020) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Samudera Perdana. Keselamatan dan kesehatan kerja sudah menjadi keharusan untuk diterapkan di perusahaan karena berdampak besar terhadap kinerja karyawannya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini sangat penting diterapkan khususnya pada perusahaan yang berhubungan langsung dengan bidang produksi agar karyawan dapat merasa aman, nyaman, sehat dan selamat dalam melakukan pekerjaan mereka, sehingga produktivitas kerja dapat tercapai secara optimal. Anjani et al. (2014) Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipasi bila terjadi hal demikian. Ardana et al (2012) Ardana, I., K, Mujiati, Ni Waya (2012), menyatakan bahwa K3 amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif. Bangun (2012) berpendapat bahwa tenaga kerja yang sehat fisik dan mental akan dapat berkerja dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu keselamatan kerja dan kesehatan kerja sangat diperlukan sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan.

Pengamatan awal peneliti *Organizational Citizenship Behavior* dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Air Muring Bengkulu Utara masih bisa dioptimalkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable yang diamati, yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan. Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam skema penelitian berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: *Organizational Citizenship Behavior* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H₂: Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H₃: *Organizational Citizenship Behavior*, Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODOLOGI

Penelitian ini bersifat *eksplanatory research*, untuk mengetahui hubungan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X₁) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, dimana data tersebut diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner (data primer) kepada responden untuk diolah kedalam analisa statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Air Muring Bengkulu Utara berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel *non probability sampling*, dengan metode sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Variabel yang diamati adalah *Organizational Citizenship Behavior* (X₁) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan alat analisa 1) Analisis regresi berganda bertujuan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2013). Persamaan regresi linear berganda dengan dua variabel independen adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ (2) Analisa Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih, dalam penelitian ini *Organizational Citizenship Behavior* (X₁) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). (3) Analisa determinasi akan memberikan informasi seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat (Priyatno, 2014). (4) Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ialah uji signifikansi simultan atau uji statistik F dan uji signifikansi parameter individual atau uji statistik t. Uji F untuk menunjukkan apakah semua variabel independent secara simultan berpengaruh pada variabel dependent. Uji t dipakai untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 38 orang responden. Data hasil olehan diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 1. Validitas Variabel OCB

<i>Organizational Citizenship Behavior (X₁)</i>			
Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
X1.1	0,320	0,525	Valid
X1.2	0,320	0,736	Valid
X1.3	0,320	0,851	Valid
X1.4	0,320	0,633	Valid
X1.5	0,320	0,786	Valid

Sumber : Data hasil olahan

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel-1 di atas maka dapat dikatakan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior (X₁)* adalah valid karena nilai r-hitung terendah adalah 0,525 dan yang tertinggi adalah 0,851 sedangkan r-tabel sebagai parameter adalah 0,320 sehingga dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2. Validitas Variabel K3

<i>Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₂)</i>			
Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
X2.1	0,320	0,507	Valid
X2.2	0,320	0,584	Valid
X2.3	0,320	0,746	Valid
X2.4	0,320	0,805	Valid
X2.5	0,320	0,825	Valid

Sumber : Data hasil olahan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*X₂*) adalah valid karena nilai r-hitung terendah adalah 0,507 dan yang tertinggi adalah 0,825 sedangkan r-tabel sebagai parameter adalah 0,320 sehingga dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3. Validitas Variabel Kinerja Karyawan

<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>			
Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
Y.1	0,320	0,579	Valid
Y.2	0,320	0,627	Valid
Y.3	0,320	0,843	Valid
Y.4	0,320	0,833	Valid
Y.5	0,320	0,892	Valid

Sumber : Data hasil olahan

Kinerja Karyawan (*Y*) adalah valid karena nilai r-hitung terendah adalah 0,579 dan yang tertinggi adalah 0,892 sedangkan r-tabel sebagai parameter adalah 0,320 sehingga dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4. Reliabilitas Variabel OCB, K3 dan Kinerja Karyawan

Variabel	r _{hitung}	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,784	0,6	Reliabel
X2	0,802	0,6	Reliabel
Y	0,845	0,6	Reliabel

Sumber : Data hasil olahan

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel-2 di atas maka dapat dikatakan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior (X₁)*, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*X₂*) dan Kinerja Karyawan (*Y*) adalah reliabel sehingga dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Hasil analisa data diperoleh nilai-nilai yang diperlukan dalam pembahasan, yaitu:

Tabel 5. Koefisien Regresi dan Nilai t-hitung

Model	B	Std. Error	T	Signifikan
Constant	0,178	5,028	0,035	0,972
OCB	0,284	0,066	4,362	0,000
K3	0,665	0,210	3,166	0,003
Dependent variable : Kinerja Karyawan				

Sumber : Data hasil olahan spss

Hasil analisa diperoleh persamaan regresi $Y = 0,178 + 0,286X_1 + 0,665X_2$. Artinya bila terjadi perubahan satu satuan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* akan berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Air Muring Bengkulu Utara sebesar 0,286 satuan. *Organizational Citizenship Behavior* adalah merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya. Selanjutnya bila terjadi perubahan satu-satuan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan berdampak terhadap kinerja karyawan sebesar 0,665 satuan. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri, manufaktur dan kontruksi, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja bahan baku dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain. Kesehatan kerja didalam perusahaan merupakan spesialisasi dalam ilmu kesehatan beserta prakteknya dengan mengadakan penilaian kepada faktor-faktor penyebab penyakit dalam lingkungan kerja dan perusahaan melalui pengukuran yang hasilnya dipergunakan untuk dasar tindakan korektif dan bila perlu pencegahan kepada lingkungan tersebut, agar pekerja dan masyarakat sekitar perusahaan terhindar dari bahaya akibat kerja, serta dimungkinkan untuk mengecap derajat kesehatan setinggi-tingginya (Kuswana, 2014). Koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja jauh lebih besar dari variable *Organizational Citizenship Behavior* (0,286 dan 0,665) hal ini sangat logik mengingat perusahaan ini bergerak dibidang pengolahan getah karet menjadi *karet remah (Crumb Rubber)* artinya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Sedangkan *Organizational Citizenship Behavior* pengaruhnya akan lebih kecil dikarenakan karyawan telah menjalankan rutinitas tugasnya masing-masing.

Sejalan dengan hasil penelitian Bustomi et al,(2020) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh significant terhadap kinerja pegawai Kemenag Kota Bandung. Penelitian (Suzana, 2017) *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon. Hasil penelitian (Abrar, U., 2019) *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh significant terhadap kinerja karyawan PT. Urchindize Cabang Madura. Priansa (2017) bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah merupakan perilaku yang didasari oleh keinginan pribadi yang dilakukan di luar tugas formalnya dan tidak berkaitan langsung atau secara ekplisit dengan sistem pemberian penghargaan. *OCB* mampu memberikan kontribusi positif pada peningkatan fungsi organisasi. Karyawan mau menyelesaikan pekerjaan secara sukarela tanpa pernah memikirkan mendapatkan imbalan atau balas jasa sehingga dengan hal itu karyawan mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja sejalan dengan hasil penelitian Firmanzah et al (2017) keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur. Demikian juga hasil penelitian Qurbani, D. dan Selviyana (2018) keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Cabang BSD. Penelitian Makadao, Rondonuwu (2017) keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Bimoli Bitung. Uji parsial (t-tes) diperoleh nilai t-hitung Variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 4,362 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari *level of significant* 0,05. Ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Air Muring Bengkulu Utara, nilai t-test ini juga semakin menekankan pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* bagi karyawan PT. Air Muring Bengkulu Utara. Sedangkan nilai t-hitung variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 3,166 dengan tingkat signifikan 0,003 lebih kecil dari *level of significant* 0,05. Angka tersebut menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Muring Bengkulu Utara. Nilai t-test ini juga semakin menekankan pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi karyawan PT. Air Muring Bengkulu Utara. Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan (Mangkunegara : 2016).

Tabel 6. Koefisien Regresi Berganda & Determinasi

Keterangan	Nilai
R	0,708
R Square	0,502
Adjusted R Square	0,473
Std. Error of the Estimate	1,49177
Predictors: (Constant), K3, OCB	

Sumber : Data hasil olahan spss

Koefisien korelasi berganda 0,708 menunjukkan bahwa hubungan variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Air Muring Bengkulu Utara kuat karena berada pada angka 0,60 – 0,79 (Sugiyono : 2013 : 250). Koefisien diterminasi (*R-Square*) adalah 0,502 artinya 50,20% *Organizational Citizenship Behavior* dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Air Muring Bengkulu Utara sedangkan 49,80% dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Tabel 7. Uji F

	F	Signifikan
Nilai	17,627	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan		
b. Predictors: (Constant), K3, OCB		

Sumber : Data hasil olahan spss

Hasil uji simultan (F-test) diperoleh nilai F-hitung 17,627 dengan tingkat signifikan 0,000, ini membuktikan bahwa secara simultan kedua variabel independen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisa yang didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Muring Bengkulu Utara. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung (Wibowo : 2016).

SIMPULAN

Merujuk pada hasil analisa data dan pembahasan didapat simpulan bahwa (1) variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Air Muring Bengkulu Utara (Y) hal tersebut dapat dilihat dari koefisien regresi, korelasi berganda, determinasi, uji-t dan uji-f. (2) Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan dengan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan PT. Air Muring Bengkulu Utara.

Saran dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Air Muring Bengkulu Utara Bengkulu dengan cara memberikan penghargaan atas kinerja karyawannya, memberikan pelatihan-pelatihan, mengontrol pabrik dan peralatan kewan dan keselamatan kerja secara rutin.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Abrar, U., & I. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Studi Pada PT . Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 106–114.
- Anjani, Merysa., Utami, dkk. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation And Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Anjani et al. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1).
- Ardana, I., K, Mujiati, Ni Waya, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Graha Ilmu.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Budiharjo. (2014). *Mengenal Organizational Citizenship Behavior (OCB iz. Manajemen Prasetya Mulya*.
- Bustomi, A., Sanusi, dan Herman. (2020). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung)*. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1).
- Chiaburu, D. S., Oh, I.-S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G. (2011). The Five- Factor Model Of Personality Traits And Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1140.
- Donni Juni Priansa, S.P.d., S.E., M.M., Q. (2017). *komunikasi pemasaran terpadu (pada era media sosial)*. CV Pustaka Setia.
- Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, 42(2).
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Psikologi Industri dan Organisasi.
- Kuswana, W. (2014). *Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja*. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Lestari, E.,R., dan Ghaby Nur K., P. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi Dan*

- Manajemen Agroindustri*, 7(2). Faculty of Agricultural Technology, Universitas Brawijaya
- Makadao, E., Kawet, K., dan Rondonuwu, C. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bimoli Bitung. *Jurnal EMBA*, 5.
- Mangkunegara, Prabu., A. A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ozdem, G. (2012). The Relationship Between the Organizational Citizenship Behavior and The Organizational and Professional Commitments of Secondary School Teacher. *Journal of Global Strategic Management*, 2(6), 47–64.
- Priyatno, D. (2014). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan Spss*. Mediakom.
- Purwanto, A., Purba, J., T., Bernarto, I., D. (2018). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502*.
- Qurbani, D., dan Selviyana, U. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(3).
- Robbins, Stephen P., and T. A. J. (2016). *Organizational Behavior 16th edition*. Pearson Prentice Hall. (R&J).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di : PT. Taspen (Persero) Kantor CabangCirebon). *JURNAL LOGIKA*, 19(1), 42–50.
- Takeuchi, R., Bolino, M. C., & Lin, C.-C. (2015). many motives? The interactive effects of multiple motives on organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1239– 1248. <https://doi.org/10.1037/apl0000001%0A%0A>
- Wahyuni, N., Suyadi, B., dan H. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia. (Studi Kasus Pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo). *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial.*, 12.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.