

**PERILAKU INOVATIF DAN HARGA DIRI TERHADAP  
PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI (OCB)  
PADA KARYAWAN WISMA PENDAWA CIUMBULEUIT BANDUNG**

**Muhammad Nur Chairul Majid<sup>1</sup> Lita Wulantika<sup>2</sup>**

[Haerul.Majid@gmail.com](mailto:Haerul.Majid@gmail.com)<sup>1</sup> [lita.wulantika@email.unikom.ac.id](mailto:lita.wulantika@email.unikom.ac.id)<sup>2</sup>

**Universitas Komputer Indonesia**

**ABSTRACT**

*This study found out how the influence of innovative behavior, self-esteem and organizational citizenship behavior (OCB) on employees of the Ciumbuleuit Bandung bandung. The problem that occurs is high individualism so that employees are more concerned with their own work and show a lack of concern for work and organizational taps.*

*This research method Multiple Regression with a descriptive research approach. and verification. 35 employees were taken from the census sampling. Data collection interviews, observations ,. questionnaire and documentation. Using the IBM SPSS 25.0 software program.*

*The results of this study prove that innovative behavior and self-esteem are included in good criteria while organizational citizenship behavior (OCB) in the criteria is quite good, partially or simultaneously innovative behavior and self-esteem have a significant effect on organizational citizenship behavior (OCB) on employees of ciumbuleuit bandung pendawa bandung .*

**Keywords: Innovative Behavior, Self-Esteem, Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini mengetahui bagaimana pengaruh perilaku inovatif, harga diri dan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) pada karyawan wisma pendawa ciumbuleuit bandung. Masalah yang terjadi adalah individualisme yang tinggi sehingga karyawan lebih mementingkan pekerjaan dirinya sendiri dan menunjukkan rasa kepedulian yang kurang terhadap keran kerja dan organisasi.

Metode penelitian ini Regresi Berganda dengan pendekatan penelitian deskriptif dan verifikatif. Pengambilan sampel sensus diperoleh 35 orang karyawan. Pengumpulan data wawancara, observasi, kuesioner dan dokumentasi. Menggunakan software program IBM SPSS 25.0.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa perilaku inovatif dan harga diri termasuk pada kriteria baik sedangkan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dalam kriteria cukup baik, Secara parsial maupun simultan perilaku inovatif dan harga diri berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) pada karyawan wisma pendawa ciumbuleuit bandung.

**Kata Kunci: Perilaku Inovatif, Harga Diri, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB)**

**PENDAHULUAN**

Perkembangan perekonomian di Indonesia berlangsung sangat pesat. serta populasi penduduk di Indonesia yang terus bertambah saat ini di iringi dengan perkembangan teknologi dan globalisasi. Perkembangan teknologi khususnya teknologi informasi membuat pekerja yang berpendidikan dan berkeahlian menjadi semakin bernilai (Lita Wulantika 2013:263) serta informasi yang di dapat sangat cepat hal ini mengakitkatkan dengan mudahnya mendapatkan informasi mengenai perkembangan jumlah populasi penduduk yang ada di Indonesia

Perkembangan populasi penduduk di Indonesia terjadi, khususnya pada Kota Bandung sesuai pada data Badan Pusat Statistik Kota Bandung terhadap penambahan penduduk menjadikan adanya persaingan yang terus bertambah dalam sector jasa terutama dalam bidang akomodasi. Hal tersebut dapat berdampak terhadap Wisma Pendawa yang bergerak pada bidang jasa penginapan.

Wisma Pendawa yang ditetapkan pada 13 Agustus 1999 oleh Kementrian Sosial, dan bergerak di bidang usaha Jasa dan Pelayanan yaitu penyediaan jasa/pelayanan penginapan villa selain itu Wisma Pendawa Ciumbuleuit digunakan sebagai kegiatan atau rapat Kemensos Republik Indonesia Dengan banyaknya

pembangunan hotel di kota bandung teruma di jln Ciumbuleuit membuat persaingan yang ketat dalam bidang akomodasi. Hal tersebut sangat berdampak terhadap menurunnya minat penyewaan tempat di Wisma Pendawa menurut wawancara dari pegawai Tata Usaha. Dari hal tersebut perlu adanya perbaikan dalam sumber daya atau sdm di suatu organisasi. karna kunci sukses keberhasilan organisasi justru dilihat dari SDM dan karyawan yang dimiliki oleh perusahaan.

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Penerapan OCB pada organisasi merupakan suatu yang penting dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan manajemen efektif terhadap karyawan. OCB pada perusahaan dapat menghemat sumber daya manusia. Namun banyak perusahaan sukar menerapkan OCB, hal ini di akibatkan karyawan hanya memfokuskan terhadap pekerjaan mereka tanpa mementingkan kepentingan orang disekitar. Maka suatu organisasi/instansi perlu mengukur dan melihat perilaku pada pegawai yang akan bekerja hal ini membuat adanya kontribusi pekerjaan yang baik yang disebut dengan OCB hal ini dikemukakan menurut Robbins dan Judge (2008:40), fakta menunjukan bahwa organisasi jika mempunyai karyawan dengan OCB yang baik, akan meningkatkan kinerja yang lebih baik dari perusahaan lainnya. Demi terciptanya OCB dalam suatu perusahaan salah satu factor terjadinya adalah perilaku inovatif.

Inovasi merupakan aset penting bagi kinerja perusahaan Wahono dan Adullah (2010) berpendapat bahwa inovasi merupakan strategi untuk mencapai keunggulan bersaing karena inovasi dapat berguna untuk memenuhi permintaan. maka perusahaan dituntut untuk mampu membuat suatu prilaku inovatif bagi karyawan agar kerja karyawan lebih efisien dalam meningkatkan suatu daya saing untuk menjaga keberlangsungan perusahaan.

keberadaan *self-Esteem* memiliki peranan yang penting dalam menciptakan kondisi atau suatu proses yang mengarahkan untuk mengembangkan potensi diri dan perkembangan dirinya sehingga dapat tercapai pula prestasi *dan* kehidupan yang baik serta dalam perkembangannya individu dapat mengaktualisasikan dirinya (Santrock, 2010:334). *Self-esteem* terbentuk saat seseorang beranjak dewasa dari masa bayi hingga dewasa. Maka *self-esteem* dapat di kembangkan lewat lingkungan bila di kaitkan dengan tempat kerja maka seseorang dapat berkembang sesuai dengan apa yang ia dapatkan di tempat pekerjaannya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Perilaku Inovatif**

De Jong & Den Hartog (2010:24) menjelaskan bahwa perilaku inovatif adalah suatu rangkaian kegiatan kerja yang dilakukan oleh pekerja dalam mengembangkan serta meningkatkan perilaku kerja dengan cara yang efektif. DeJong & Den Hartog (2010:24) juga menjelaskan bahwa terdapat 4 indikator Perilaku Inovatif yaitu:

1. Melihat Peluang Ide
2. Mengeluarkan Ide
3. Memperjuangkan Ide
4. Aplikasi Ide

### **2. Self-Esteem (Harga Diri)**

Mruk (2013:27) menjelaskan harga diri adalah penilaian terhadap individu atau diri sendiri dan kebiasaan memandang terhadap dirinya, terutama sikap menerima, menolak dan besarnya kepercayaan karyawan terhadap kemampuan, keberartian, kesuksesan dan keberhargaan (tantangan hidup) dengan cara yang layak. Mruk (2013:181) juga menjelaskan bahwa terdapat 2 indikator *Self-Esteem* yaitu:

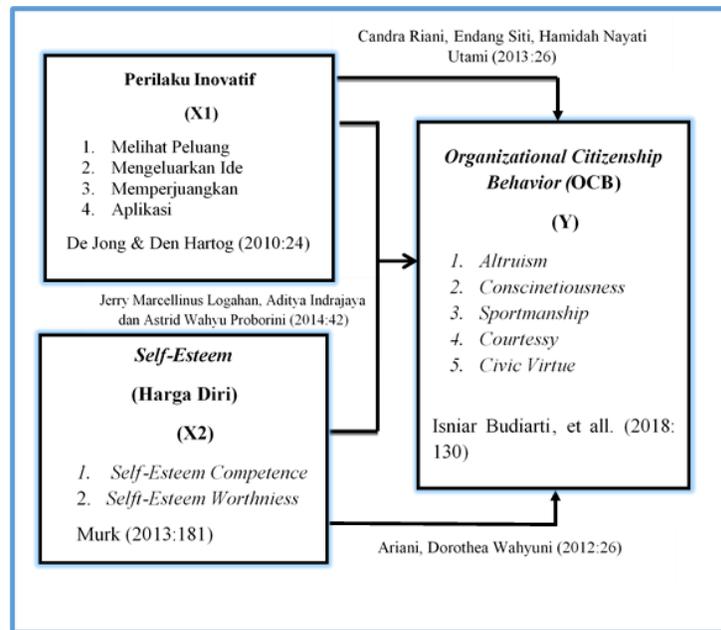
1. *Self-Esteem Competence*(Kompetensi)
2. *Self-Esteem Worthiness*(Kelayakan)

### **3. Keterikatan Kerja**

Isnari Budiarti, et all, (2018:129) OCB merupakan bentuk perilaku inisiatif individual, yang tidak berkaitan dengan system penghargaan pada organisasi tetapi dapat meningkatkan efektivitas suatu organisasi. Indikator pada Organizationan Citizenship Behavior menurut Isnari Budiarti, et all, (2018:130) menyebutkan:

1. *Altruism*
2. *Conscientiousness*
3. *Sportmanship*

4. *Courtesy*
5. *Civic Virtue*



## Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka berpikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis :

- H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh Perilaku Inovatif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Karyawan Wisma Pendawa.
- H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh Self-Esteem terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karayan Wisma Pendawa.
- H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh antar Perilaku Inovatif dan Harga Diri terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Karyawan Wisma Pendawa.

## METODE PENELITIAN

Metode deskriptif suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variable mandiri.(Sugiyono, 2012:35). Sedangkan metode verifikatif menurut Achmad Sani dan Mashuri Macfudz (2010:45) Metode verifikatif adalah memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan. Metode penelitian menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif yang terdiri dari analisis di mana menggunakan metode analisis regresi berganda dari persamaan regresi berganda, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi dengan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

Metode deskriptif menggambarkan Perilaku Inovatif (X1), Self-Esteem (Harga Diri) (X2) dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y) terhadap karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. Sedangkan metode verifikatif untuk menguji pengaruh secara parsial maupun simultan.

Adapun metode penarikan sampel yang digunakan menggunakan metode sampling jenuh dengan hasil sebanyak 35 karyawan dengan populasi 35 karyawan. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner, wawancara yang terakhir observasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Persamaan Regresi Berganda

Regresi berganda untuk dapat menganalisa pengaruh variabel perilaku Inovatif dan *Self-Esteem* terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* secara bersamaan.

Dari perhitungan regresi berganda secara komputerisasi dengan SPSS 25 diperoleh nilai (a) konstanta 2.171,  $\beta_1 = 0.698$  dan  $\beta_2 = 0.951$ . maka persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.171 + 0.698X_1 + 0.951X_2$$

Persamaan regresi berganda di atas:

- Jika variable bebas bernilai konstan maka Organizational Citizenship Behavior akan bernilai sebesar 2,171
- Jika Perilaku Inovatif meningkat sebesar 1 dan variable lainnya konstan, maka Organizational Citizenship Behavior dapat mengalami peningkatan sebesar 0,698.
- Artinya jika Self-Esteem meningkat sebesar 1 dan variable lainnya konstan, maka Organizational Citizenship Behavior dapat mengalami peningkatan sebesar 0,951.

## UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Normalitas

Pada metode *Kolmogorov-Smirnov* ,terdapat nilai probability harus  $> 0,05$  ( $>5\%$ ).

Diketahui bahwa nilai probabilitas variabel residual  $0,122 > 0,05$  disimpulkan bahwa data tiga variabel yang dianalisis berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian menunjukkan nilai *tolerance* yang diperoleh masing-masing sebesar  $0,506 > 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ . Menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya korelasi yang sangat kuat variabel  $x_1$  dan  $x_2$  , sehingga asumsi multikolinieritas data terpenuhi.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas , bahwa nilai signifikansi yang diperoleh pada kedua variabel  $> 0,05$  menunjukkan bahwa V-R dalam data bersifat homokedastisitas, dengan kata lain, tidak ditemukan adanya pelanggaran asumsi heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Hasil dari pengujian Autokorelasi diketahui nilai du  $(1,584) < \text{DurbinWatson} (1,949) < 4\text{-du} (2,416)$  kesimpulannya pada data tidak terdapat autokorelasi.

## ANALISIS KORELASI

Hasil analisis sebagai berikut:

- Nilai korelasi antara Perilaku Inovatif terhadap OCB 0,855. terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel. membuktikan perilaku inovatif secara tidak langsung membutuhkan rekan untuk dapat mendukung saran sehingga mengakitbatkan hubungan terhadap OCB.
- Nilai korelasi antara *Self-Esteem* pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 0,809 terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel. membuktikan semakin baik nya harga diri seseorang dapat meningkatkan OCB secara tidak langsung harga diri dapat terjalin karena suatu hubungan yang baik terhadap sesame rekan kerja.
- Nilai korelasi simultan yang diperoleh antara Perilaku Inovatif, *Self-Esteem* (Harga Diri) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 0,903. Jadi pada penelitian dapat diketahui bahwa dua variabel bebas bersama-sama memiliki hubungan sangat kuat terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

## ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Koefisien determinasi 81,6% berarti Perilaku Inovatif dan *Self-Esteem* (Harga Diri) secara simultan dapat memberikan pengaruh pada OCB. Sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 81,6\% = 18,4\%$  merupakan pengaruh dari variabel lain, seperti Kepuasan Kerja. Komitmen organisasi dan budaya organisasi

hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat:

- Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap OCB =  $0.565 \times 0.855 = 0.483 / 48,3\%$
- Pengaruh Harga Diri terhadap OCB =  $0.412 \times 0.809 = 0.333 / 33,3\%$

Dari perhitungan didapatkan hasil pengaruh terbesar 48,3% berasal pada perilaku inovatif karena perilaku inovatif mencitkapan suatu perilaku yang menerapkan hal yang baru dimana saat seseorang membutuhkan masukan hal tersebut memnyebabkan timbulnya hubungan baik dengan karyawan.

## UJI HIPOTESIS

### Pengujian Secara Parsial (Uji t)

1. Hasil pengolahan data, nilai t-hitung Perilaku Inovatif ( $X_1$ ) 5,302. t-tabel sebesar  $\pm 2,048$ . Hal ini menggambarkan bahwa nilai t-hitung (5,302) Perilaku Inovatif berada pada daerah penolakan  $H_0$ . artinya Perilaku inovatif memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan besar kontribusi sebesar 48,3%
2. Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui nilai t-hitung *Self-Esteem* (Harga Diri ( $X_1$ )) sebesar 3,871., t-tabel sebesar  $\pm 2,048$ . Hal ini menggambarkan bahwa nilai t-hitung (3,871) variabel *Self-Esteem* berada pada daerah penolakan  $H_0$  , artinya *Self-Esteem* memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan besar kontribusi sebesar 33,3%

### Pengujian Secara Simultan (Uji F)

F-hitung sebesar 71,069. Dibandingkan dengan nilai F-tabel pada tabel distribusi F. diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,32. Menggambarkan bahwa nilai f hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Perilaku Inovatif dan *Self-Esteem* (Harga Diri) secara simultan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. A. Perilaku Inovatif pada Karyawan Wisma Pendawa Ciumbueluit Bandung yang diukur dengan 4 indikator yaitu Melihat Peluang, Mengeluarkan Ide, Memperjuangkan, dan Aplikasi pada Karyawan saat ini masih termasuk pada kriteria Baik, dimana dua indikator di antaranya yakni memperjuangkan, dan Aplikasi pada Karyawan masih termasuk kriteria cukup, yang menunjukkan bahwa pada variabel Perilaku Inovatif terutama dua indikator tersebut masih memerlukan perbaikan.
- B. Harga Diri pada Karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung yang di ukur dengan 2 indikator *Self-Esteem Competence* dan *Self-Esteem Wrothness* termasuk kriteria cukup baik. Hal ini menyatakan bahwa tingkat kepedulian terhadap diri sendiri pada karyawan wisma pendawa sudah baik
- C. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung yang di ukur dengan 2 indikator *Self-Esteem Competence* dan *Self-Esteem Wrothness* termasuk kriteria cukup baik. Hal ini menyatakan bahwa tingkat kepedulian terhadap diri sendiri pada karyawan wisma pendawa sudah baik.
2. Perilaku Inovatif berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Karyawan Wisma Pendawa Ciumbueluit Bandung.
4. Harga Diri berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Karyawan Wisma Pendawa Ciumbueluit Bandung.
5. Perilaku Inovatif dan Harga Diri berpengaruh signifikan pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Karyawan Wisma Pendawa Ciumbueluit Bandung.

### Saran

1. Perilaku Inovatif dalam indikator Melihat Peluang dan Mengeluarkan ide sebagai indicator tertinggi Pada Karyawan Wisma Pendawa dari kedua masalah tersebut sebaiknya Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung

melakukan suatu pelatihan mengenai Inovasi agar karyawan lebih dapat mengeluarkan segala ide atau kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kedua hal tersebut contohnya dari dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang melatih atau menanamkan kepercayaan-kepercayaan kepada rekan kerjanya. Begitupun pada perusahaan harus dapat membuka karyawan agar dapat melakukan suatu inovasi agar dapat di realisasikan

2. *Self-Esteem* (Harga Diri) dalam indikator *Comptence* dan *Worthniess* dalam meningkatkan salah satunya yaitu melakukan pendekatan dengan beberapa karyawan agar dapat mengetahui segala masalah mengenai apa yang dirasakan karyawan serta dapat pula dilakukannya kegiatan inovasi mengenai betapa pentingnya menjaga diri kita agar dapat menjalankan pekerjaan dengan baik lagi.
3. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dalam indikator Civic Virtue untuk dapat lebih meningkatkan pada karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung yaitu salah satu caranya dengan mengadakan suatu kegiatan untuk mendekatkan diri agar karyawan dapat memepererat kepercayaan terhadap sesama rekan kerjanya dapat pula dengan mengadakan seminar tentang inklusi moral yaitu mengajarkan bahwa orang lain adalah golongan kita juga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sani, Masyhuri Macfudz. 2010. Metodologi Riset Manajemen Sumber. Daya Manusia. UIN-Malang, Maliki Press
- De Jong, & Den Hartog. 2010. Measuring innovative work behaviour. *Creative and Innovation Management*, vol. 19(1), hal.23-36
- Isniar Budiarti, Deden Abdul Wahab dan Sriwidodo Soedarso. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global. Yogyakarta ISBN :978-979-1355-25-4
- Lita Wulantika. (2013). *Knowledge Management* dalam meningkatkan kreasi dan Inovasi perusahaan. Majalah ilmiah Unikom Vol.16, No.2
- Mruk, C. . (2013). *The crucial issue of defining self-esteem*. (.A. E. N. S. H.a.l.e, Ed.), *Self-Esteem and Positive Psychology: Research, Theory and Practice* (Self-estee). new york: Springer Publishing Company, LLC. <https://doi.org/10.4135/9781412956253.n409>
- Robbins dan Judge. (2008). Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta: Salemba Empat
- Santrock, J.W. 2010. Remaja (Edisi Kesebelas). Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Wahono dan Abdullah, K. (2010) Rahasia sukses berinovasi jawara-jawara industri dalam negeri. Jakarta: Prenada