

Pengaruh *Burnout* dan *Self efficacy* Terhadap *Organizational citizenship behavior* dan Kinerja Karyawan pada PT. Kelapa Sawit Kabupaten Sambas Kalimantan Barat

Suci Harira Sari Hatuina¹, Siti Mujanah² Achmad Yanu Alif Fianto³

Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya

1262300039@surel.untag-sby.ac.id¹, sitimujanah@untag-sby.ac.id²,
achmadyanu@untag-sby.ac.id³

ABSTRACT

High self-efficacy will achieve better performance because the individual has strong motivation, clear goals, stable emotions and the ability to perform activities or behavior successfully. Self-efficacy reflects an individual's belief in his or her ability to carry out a task at a specific level of performance. Self-efficacy is a belief that arises from having self-confidence in one's ability to carry it out. This research aims to examine the influence of burnout and self-efficacy on Organizational citizenship behavior and employee performance at PT. Sambas Regency Oil Palm, West Kalimantan. Data collection in this research was carried out using a questionnaire which was answered directly by the respondents via a Google Form link. Questionnaires that have been completed by respondents will automatically be seen on the link for filling in the respondent's questionnaire which will then be tabulated in Microsoft Office Excel 2007 and processed using the SPSS program.

Keywords: *Employee Performance; Burnout; Self Efficacy; Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRAK

*Self-efficacy yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu pada kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas pada tingkatan kinerja yang spesifik. Self-efficacy merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *burnout* dan *self efficacy* terhadap *Organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan pada PT. Kelapa Sawit kabupaten Sambas Kalimantan barat Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dijawab langsung oleh para responden melalui *link google form*. Kuesioner yang telah selesai diisi oleh responden secara otomatis akan dilihat pada *link* pengisian kuesioner responden selanjutnya ditabulasikan dalam *Microsoft Office Excel 2007* dan diolah dengan menggunakan program SPSS.*

Kata Kunci: *Kelelahan; Efikasi diri; Perilaku Kewarganegaraan Organisasi; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini membuat perusahaan-perusahaan harus mampu menghadapi tantangan dan juga menangkap berbagai peluang yang ada. Jangkauan dunia seolah-olah tidak terbatas sehingga persaingan pun semakin sengit. Perusahaan dituntut tidak hanya mampu bertahan tapi juga unggul dibidangnya. Baik itu keunggulan dari segi teknologi informasi maupun sumber daya lainnya. Sumber daya manusia sendiri yang merupakan penggerak utama dari sebuah organisasi atau Perusahaan harus memiliki kekuatan agar mampu menjadi keunggulan dari perusahaan. Sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi terbaik dalam Perusahaan tentu saja akan meningkatkan performa organisasi. Sehingga memiliki sumber daya manusia yang berkualitas adalah sebuah kunci dari kesuksesan sebuah perusahaan. Menjaga kualitas sumber daya manusia berarti juga melakukan investasi bagi perusahaan. Sebagai salah satu penggerak penting dalam perusahaan, tenaga kerja atau sumber daya manusia tentu harus dijaga dan juga di penuhi kebutuhannya. Hal tersebut dilakukan agar karyawan dapat memberikan kontribusi terbaiknya. Dalam piramida kebutuhan Maslow terdapat berbagai tingkatan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar karyawan dapat termotivasi. Pemenuhan kebutuhan tersebut dilakukan dari hierarki atau urutan tingkatan paling bawah ke atas. Di tingkatan dasar ada kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan keamanan (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan pemenuhan harga diri (*esteem needs*), dan yang terakhir kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*). Teori ini memiliki prinsip berurutan Di mana kebutuhan pada setiap tingkatan akan muncul jika kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah dapat terpenuhi (Armstrong, 2009).

Kinerja karyawan menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Pencapaian kinerja kerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kinerja kerja yang optimum akan tercapai jika organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal. Pengukuran atau penilaian kinerja merupakan suatu perangkat yang penting bagi organisasi dalam mengelola dan memperbaiki kinerja karyawan. Hasil pengukuran kinerja merupakan umpan balik mengenai kinerja karyawan dan manajemen sehingga dapat digunakan untuk memperbaiki kehidupan kerja dan efektivitas kerja di dalam organisasi (Sobirin & Maufur, 2017).

Ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah *self efficacy* dan komitmen organisasi. *Self-efficacy* menurut 3 Firnanda & Wijayati, 2021) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu *Self-efficacy* yang tinggi akan mencapai

suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu pada kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas pada tingkatan kinerja yang spesifik. *Self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self-efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar Perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat (Fatimah, 2018). Oleh sebab itu, *self-efficacy* sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan mempunyai kinerja yang tinggi. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual dari karyawan.

Pemenuhan kebutuhan keamanan, Perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi ketidakamanan pekerjaan yang dapat dirasakan oleh karyawan. Menurut Greenhalgh, (1984) dalam (Astuty & Risanti, 2024) ketidakamanan pekerjaan atau *job insecurity* adalah perasaan tidak berdaya yang dirasakan oleh karyawan untuk mempertahankan keberlanjutan pekerjaan yang disebabkan oleh ancaman situasi dari suatu pekerjaan. Hubungan timbal balik atau pertukaran menurut teori *social exchange* menjelaskan bahwa terdapat anteseden di dalam lingkungan kerja, yaitu hubungan interpersonal atau hubungan pertukaran sosial. Di mana seseorang akan memberikan manfaatnya jika ia juga menerima manfaat lain (Kopf et al., 2007). Pemenuhan keamanan terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor penting dalam mengidentifikasi diri karyawan terhadap perusahaan. Identifikasi organisasi adalah konsep yang mengacu pada sejauh atau sedalam apa karyawan mendefinisikan diri mereka sendiri sebagai anggota atau bagian dari organisasi serta dalam apa mereka merasakan kesatuan dengan organisasi tempatnya bekerja (Ashforth dan Mael, 1989 dalam (Hafsah & Muafi, 2022a)). Kinerja karyawan yang baik akan membantu Perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja sendiri didefinisikan sebagai aksi nyata yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan (Munyeka, 2014) Tetapi, tujuan Perusahaan ataupun pencapaian Perusahaan akan cepat tercapai ketika karyawan tidak hanya menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan *job description*, melainkan ikut membantu menyelesaikan tugas yang berada di luar tanggung jawabnya. Contohnya seperti membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya, di mana perilaku ini disebut dengan *extra role* atau *Organizational citizenship behavior*

(OCB). Menurut perspektif Islamic OCB perilaku OCB dapat didasarkan pada nilai-nilai keislaman terdapat empat indikator pengukurannya itu *Ta'awun, Civic Virtue, Da'wah, dan Ra'fal Haraj* (Hafsah & Muafi, 2022b). Sebagai perusahaan yang berjalan dalam industri Perkebunan kelapa sawit kerap mendapatkan sorotan publik. Berita dengan sudut pandang yang kurang menguntungkan pihak Sawi ini tentunya secara tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku serta kinerja karyawannya. Begitu juga sebaliknya, berita atau citra positif perusahaan juga akan membuat bangga Karyawan dengan Tingkat identifikasi organisasi yang tinggi (Hafsah & Muafi, 2022b). Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja karyawan baik secara kinerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan maupun kinerja *extra role* atau OCB karyawan (Dahiya, 2022).

Secara umum kelapa sawit menurut para ahli berasal dari Afrika. Disamping itu ada juga para ahli yang berpendapat bahwa kelapa sawit ada pada saat Amerika Selatan masih Bersatu dengan Afrika, sebelum adanya pergeseran benua. Buah kelapa sawit juga dapat dikelompokkan menjadi bahan non makanan, makanan, bahan kosmetik, dan farmasi (Sihotang et al., 2019).

Kabupaten Sambas merupakan salah satu Kabupaten yang terdapat di provinsi Kalimantan barat yang memiliki Perkebunan kelapa sawit yang luas. Kelapa sawit adalah sebagai mata pencarian dan ditanggulangi Masyarakat ialah kelapa sawit. Terus meningkatnya produksi dan luas Perkebunan kelapa sawit di kabupaten Sambas, dari tahun 2018-2021 luasnya mencapai 27.279Ha dengan produksi 200.705 ton. (Badan Pusat Statistik, 2020).

Banyaknya permintaan minyak kelapa sawit dari berbagai negara sangat mempengaruhi pesatnya pertumbuhan luas Perkebunan kelapa sawit di Indonesia terutama di Kalimantan barat dan kepulauan Riau. Adanya tambahan lemak untuk makanan, sabun atau detergen dan minyak margarin itu yang menyebabkan semakin banyaknya produk turunan yang dihasilkan dari minyak kelapa sawit.

Yang dibutuhkan oleh banyak industri di dunia sumber minyak nabati adalah kelapa sawit. Sebanyak 85% Malaysia dan Indonesia menguasai pasar dunia kelapa sawit. Di mana 43% dari total produksi CPO di pasok oleh Indonesia, karena itu Indonesia merupakan produsen kelapa sawit terbesar di Indonesia. Malaysia tumbuh dengan angka 4,2% sedangkan pertumbuhan produksi kelapa sawit di Indonesia cukup signifikan melampaui Malaysia mencapai 7,8%. (perluasan Pembangunan ekonomi Indonesia/ MP3L,2020).

Tahun 2019 total produksi kelapa sawit di luar negeri (ekspor) sekitar 22 juta ton dan Indonesia mencapai 31,5 juta ton, di mana 30% dari total produksi di serap oleh pasar dalam negeri (Gabungan Asosiasi Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia/GAPKI, 2019).

Kecenderungan harga kelapa sawit yang sedang tinggi, khususnya di negara Eropa muncul *euphoria* untuk menggunakan CPO sebagai pengganti minyak bumi, bahan bakar, selain itu dibutuhkan untuk industri pangan dan kimia. Sebagai

produsen terbesar di dunia Indonesia menentukan pemasok CPO dunia, dan Malaysia diurutkan kedua (Lelong et al., 2010).

Suatu perencanaan di sinilah terfokus kepada tentang suatu penataan apa yang harus dilakukan ke tahap selanjutnya atau direalisasikan setelah apa yang sudah dilakukan dan sudah terlaksanakan dan juga sebagai *planning* untuk apa yang harus dilakukan setelahnya untuk bias membuat pertumbuhan dan kualitas kelapa sawit meningkat (Paramita & Wijayanto, 2012).

Silalahi (2011) mendefinisikan kecil besarnya, bisnis maupun publik, merupakan fungsi yang sangat mendasar bagi setiap manajerial perencanaan. Manajer juga harus tahu apa yang dicapai dan bagaimana cara mencapainya agar bias menjadi efektif. Perencanaan juga salah satu bentuk Tindakan manajemen agar bias merencanakan hal di masa depan. Dalam pelaksanaan kegiatan Perusahaan sangat diperlukan juga suatu perencanaan. Perencanaan bisa menghadapi ketidakpastian dan alternatif yang mungkin akan terjadi dengan menentukan kegiatan atau aktivitas yang dilakukan.

TINJAUAN LITERATUR

Burnout

Setiap individu memiliki kemungkinan untuk berada pada titik terendahnya atau titik lemahnya karena suatu hal yang melelahkan. Kelelahan secara fisik maupun psikologis itulah yang disebut dengan burnout. Istilah tersebut muncul pada tahun 1969 yang diperkenalkan oleh seorang tokoh bernama Bradley, namun tokoh yang berjasa sebagai penemu dan penggagas istilah burnout adalah seorang psikolog klinis di New York yang bernama Herbert Freudenberger. Di dalam bukunya yang terbit pada tahun 1974, Freudenberger menggambarkan burnout pada manusia sama halnya dengan suatu bangunan, pada awalnya berdiri dengan tegak dan kokoh dengan berbagai kegiatan yang dilakukan di dalamnya, namun ketika mengalami kebakaran hanya terlihat kerangka luarnya saja. Sama halnya dengan manusia ketika mendapatkan taman akan mengalami kelelahan yang terlihat utuh di luarnya namun di dalamnya kosong dan mengalami masalah. Setelah itu istilah burnout mulai berkembang sebagai fenomena pada kejiwaan seseorang (Imaniar & Sularso, 2016).

Menurut (Adawiyah, 2013) burnout merupakan suatu kondisi yang disebabkan karena adanya suatu keadaan kerja yang tidak mendukung karena tidak sesuai dengan harapan dan kebutuhan, sehingga mengakibatkan hilangnya energi yang terkuras habis dalam psikis maupun fisik seseorang.

Maslach & Leiter (2000) juga menjelaskan bahwa burnout ialah sindrom psikologis kelelahan, sinisme, dan ketidakefisienan di tempat kerja. Hal ini merupakan suatu pengalaman stres pada individu yang ditambahkan oleh adanya hubungan sosial yang kompleks, sehingga melibatkan konsep diri dan orang lain pada

suatu pekerjaan. Pada stres ini bukanlah seperti stres pada umumnya, karena mengaitkan ketiga komponen tersebut.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa burnout merupakan gejala psikologi dalam lingkungan pekerjaan yang ditandai oleh adanya *exhaustion* (kelelahan), *cynicism* (sinisme), *ineffectiveness* (ketidakefektifan).

Aspek - Aspek Burnout

(Maslach & Leiter, 2000) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi yang merupakan aspek dari burnout:

a. *Exhaustion* (Kelelahan)

Exhaustion adalah reaksi pertama terhadap stres dari tuntutan pekerjaan atau perubahan besar. Dalam dimensi ini seseorang merasakan kelelahan yang mengacu pada perasaan menjadi terlalu berat dan kehabisan sumber daya emosional dan fisik. Pekerja merasa dikuras dan tanpa sumber pengisian ulang. Mereka kekurangan energi untuk menghadapi hari lain atau orang lain yang membutuhkan. Komponen kelelahan mewakili dimensi stres individu dasar.

b. *Cynicism* (Sinisme)

Sinisme mengacu pada respons negatif seperti bermusuhan atau bersikap dingin dan berjarak terhadap pekerjaan dan orang-orang di sekitarnya sehingga sering kali kehilangan idealisme. Biasanya berkembang sebagai respons terhadap kelelahan emosional yang berlebihan dan pada awalnya sinis merupakan upaya untuk melindungi diri dari kelelahan dan kekecewaan. Tetapi risikonya adalah dapat menghancurkan kesejahteraan dan kapasitas seseorang untuk bekerja secara efektif.

c. *Ineffectiveness* (Ketidakefektifan)

Ketidakefisienan mengacu pada penurunan perasaan kompetensi dan produktivitas di tempat kerja. Individu akan merasa segala pekerjaannya terasa sangat berat dan tidak akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Orang-orang demikian akan mudah merasa putus asa karena menganggap semua upaya sia-sia dan tidak dapat membuat suatu kemajuan.

Aspek-aspek tersebut tidak jauh berbeda dengan pendapat yang disampaikan oleh Pines dan Aronso (1989) yang menyatakan bahwa aspek-aspek burnout yaitu :

a. Kelelahan fisik

Kelelahan ini bersifat fisik dan energi fisik. Pada kelelahan fisik ditandai sakit pada bagian tubuh seperti sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, rasa ngilu dan letih yang parah, sakit kepala, sering demam dan flu, susah tidur, dan perubahan pola makan. Sedangkan untuk kelelahan

energi fisik ditandai oleh penurunan energi menjadi rendah dan adanya kelelahan yang secara terus menerus hingga tenggelamnya energi tersebut.

b. Kelelahan emosi

Kelelahan yang berhubungan dengan perasaan dari diri yang dicirikan seperti sinisme dan mudah tersinggung pada orang lain, mudah marah dan mudah sedih, merasa gelisah, tertekan dan tidak berdaya, selain itu mudah merasa bosan.

c. Kelelahan mental

Ditanda dengan perilaku yang berhubungan dengan harga diri seperti konsep diri yang rendah, merasa tidak berharga, putus asa dan kurang motivasi hidup. Hal tersebut juga berdampak di dalam lingkungannya seperti selalu bersifat negatif terhadap orang lain dan lebih sering tidak peduli atau acuh pada lingkungannya. Selain itu mudah merasa tidak mampu dan tidak puas dalam menghadapi pekerjaan.

Self Efficacy

Bandura merupakan tokoh yang memperkenalkan istilah *self efficacy* sekaligus yang memperkenalkan pertama kalinya dalam konteks ilmiah. Bandura mendefinisikan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Bandura menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan sejumlah perkiraan tentang kemampuan yang dirasakan seseorang.² Dapat dikatakan pula bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan baik *self efficacy* memiliki keefektifan, yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan menghasilkan pengaruh yang diinginkan.

Menurut John W. Santrock, *self efficacy* adalah keyakinan seseorang bisa menguasai situasi dan memproduksi hasil yang positif. Dan juga mengatakan teori *self efficacy* ini juga mempengaruhi prestasi belajar siswa.

Menurut Sagone & De Caroli Efikasi diri adalah dorongan yang ada di dalam diri seseorang dalam kemampuannya untuk dapat merancang, melakukan, dan menghasilkan perilaku tertentu yang dapat mempengaruhi kehidupan mereka. Sedangkan menurut Kurniyawati, *self efficacy* adalah suatu keyakinan yang dimiliki oleh individu bahwa ia mampu melakukan tugasnya dengan baik. *Self efficacy* juga mampu membuat individu memiliki kekuatan untuk dapat menilai dirinya agar dapat menghasilkan pengaruh yang diinginkan. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Bandura tentang efikasi diri yang mengarah kepada keyakinan peserta didik terhadap kemampuannya dan kesanggupannya untuk dapat mencapai serta mampu menyelesaikan tugas-tugas belajar dengan menentukan target serta waktu untuk dapat menyelesaikannya. Selain itu, *self efficacy* mengacu pada seberapa besar keyakinan peserta didik terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan aktivitas

akademik, serta aktivitasnya dalam belajar. Dapat dikatakan pula bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan baik *self efficacy* memiliki keefektifan, yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan menghasilkan pengaruh yang diinginkan.

Bandura mendefinisikan *self efficacy* sebagai suatu keyakinan akan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat menyusun dan melaksanakan suatu tindakan yang dibutuhkan untuk dapat menghasilkan suatu pencapaian. Keyakinan tersebut mempengaruhi bagaimana mereka berpikir, merasakan, memotivasi diri sendiri, serta berperilaku. *Self efficacy* yang kuat akan membuat seseorang mampu meningkatkan kemampuan mereka baik dalam pencapaian pada tujuan maupun pada kesejahteraan dalam diri mereka. Mereka yang memiliki pandangan tentang *Self efficacy* yang tinggi akan memiliki kemampuan dalam mengatasi tugas-tugas yang sulit serta dapat melewati tantangan yang harus mereka hadapi dan bukan menghindari ancaman yang datang.

Self efficacy merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif. *Self efficacy* akan membantu individu dalam memutuskan berapa banyak usaha yang mereka lakukan untuk dapat menyelesaikan tugas, berapa lama mereka dapat bertahan ketika sedang dalam kesulitan, dan seberapa kuat mereka muncul dalam situasi yang dapat merugikan diri mereka. Semakin tinggi gagasan mereka tentang *self efficacy*, maka akan semakin besar pula upaya mereka dalam melakukan tindakan-tindakan positif serta memiliki usaha untuk berubah menjadi lebih baik lagi. *Self efficacy* adalah suatu gambaran subjektif terhadap kemampuan diri yang bersifat fragmental, yaitu setiap individu mempunyai *self efficacy* yang berbeda-beda pada situasi yang berbeda.⁶ Maksudnya individu menilai kemampuan, potensial dan kecenderungan yang ada padanya dipadukan dengan tuntutan lingkungan, karena itu *self efficacy* tidak mencerminkan secara nyata kemampuan individu yang bersangkutan.

Selain mempengaruhi perilaku, *self efficacy* juga berpengaruh terhadap pikiran dan perasaan seseorang melalui gagasan tentang *self efficacy* yang rendah serta cenderung berpikir bahwa tugas dirasa tampaknya sulit daripada yang sebenarnya. Pikiran-pikiran tersebut terus meningkat dan menjadikan seseorang merasa dirinya telah gagal dalam menyelesaikan tugas, hingga dapat membuatnya depresi. Jadi dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki setiap individu mengenai bakat dan kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut (Aprianti & Bhaihaki, 2017) *Organizational citizenship behavior* adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan

yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas, sikap menolong, patuh terhadap aturan, sikap sportif dan positif karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal.

Menurut (Putri & Utami, 2017) *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. Perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif perusahaan. OCB juga disebut sebagai perilaku *extra role* karena perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya.

Menurut Sya'bania & Churiyah, (2022) *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. OCB juga dapat dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas. *Organizational citizenship behavior* sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi, perilaku organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan kinerja karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebuah perilaku karyawan yang lebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan tanpa mengharapkan sebuah kompensasi.

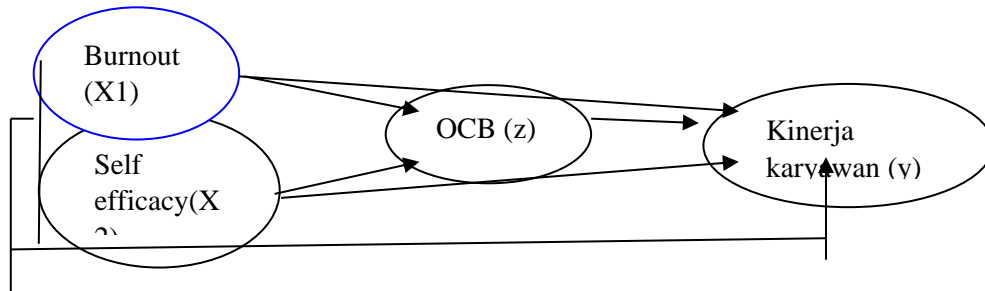
Kinerja

Sutrisno (2010) dalam (da Silva et al., 2023) menyatakan bahwa perilaku seseorang akan terbawa dalam menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam organisasi, baik organisasi bisnis maupun publik, bila suatu organisasi mempunyai SDM yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, moral yang tinggi, hukum yang handal dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh kelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan (Prawirosentono, 1999 dalam Sola 2021)).

Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai '*thing done*'. Hasibuan (2002) juga mengartikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simmamora, 1995 dalam (Syatori'ah et al., 2018)).

Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka Hipotesis pada penelitian ini adalah:

- H1. Diduga bahwa burnout berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Kelapa Sawit Sambas Kalimantan Barat
- H2. Diduga bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* PT. Kelapa Sawit Sambas Kalimantan Barat.
- H3. Diduga bahwa *organizational citizenship behaviour* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada PT. Kelapa Sawit Sambas Kalimantan Barat.
- H4. Diduga bahwa burnout berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelapa Sawit Sambas Kalimantan Barat.
- H5. Diduga bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelapa Sawit Sambas Kalimantan Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan dilakukan ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam sebuah penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Kelapa Sawit, Tebas Kalimantan Barat, dengan jumlah 297 Karyawan. Jumlah sampel yang digunakan ialah 75 sampel. Pengujian yang digunakan ialah uji parsial, simultan, validitas, reabilitas, normalitas.

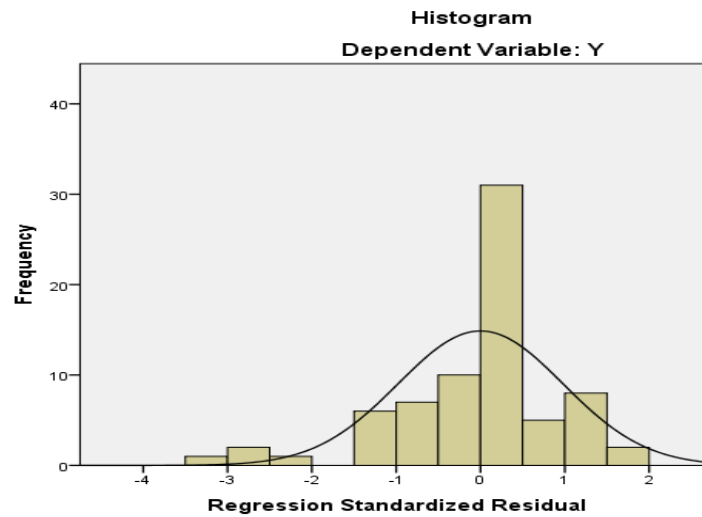
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

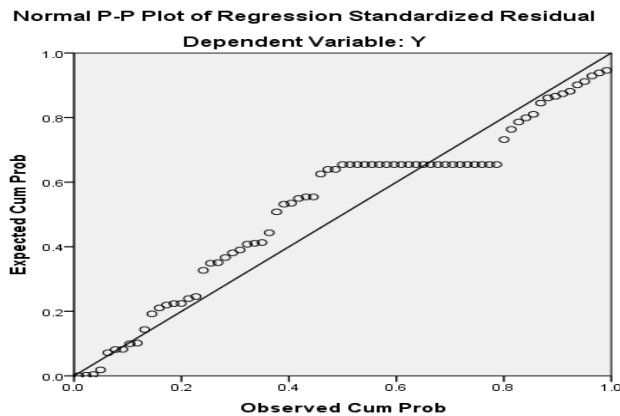
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua acara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Uji normalitas dengan analisis grafik dilakukan dengan metode grafik histogram dan *norma probability plotv (P-Plot)*. Hasil pengujian normalitas dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1. dan gambar 2. berikut ini:

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas: Grafik Histogram



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas: P-Plot



Dengan melihat tampilan pada grafik histogram dalam gambar 1. memberikan pola distribusi yang mendekati normal, sedangkan pada gambar 2. grafik *normal probability plot* menunjukkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi data, penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas maka diperlukan sebuah uji, yaitu uji multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari perhitungan nilai *tolerance* serta *Variance inflation Factor* (VIF). Suatu model regresi disimpulkan tidak ada masalah multikolinieritas adalah apabila memiliki *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 menurut Ghozali (2013). Selengkapnya hasil pengujian asumsi klasik multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|--|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | -.905 | 1.614 | | -.561 | .577 | | | |
| | <i>burnout</i> | .515 | .134 | .432 | 3.846 | .000 | .577 | 1.733 | |
| | <i>self- efficacy</i> | .427 | .142 | .327 | 1.840 | .019 | .695 | 1.439 | |
| | <i>organizational citizenship behaviour</i> | .506 | .177 | .287 | 2.859 | .006 | .724 | 1.381 | |
| A. Dependent Variable: kinerja karyawan PT.kelapa sawit | | | | | | | | | |

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan dan kemudian disajikan pada Tabel 1. dapat dilihat bahwa setiap variabel independent mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi ini.

Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan autokorelasi (Ghozali, 2013). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, peneliti menggunakan uji *Runs test* dengan ketentuan probabilitas lebih besar dari signifikansi 0,05. Hasil dari *run test* dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi: *Runs Rest*

| Runs Test | |
|-------------------------|-------------------------|
| | Unstandardized Residual |
| Test Value ^a | .64381 |
| Cases < Test Value | 37 |
| Cases >= Test Value | 38 |
| Total Cases | 75 |
| Number of Runs | 39 |
| Z | .355 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .722 |
| a. Median | |

Sumber: data diolah 2024

Dari hasil yang disajikan pada tabel 2. menunjukkan probabilitas sebesar 0,722 yang di mana hasil tersebut lebih besar dari signifikansi 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai residual acak atau *random*, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat masalah auto korelasi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lainnya. Peneliti melakukan pengujian *glejser* yang disajikan pada tabel 3. berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas: *Glejser*

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.905 | 1.614 | | -.561 | .518 |
| | Burn out | .515 | .134 | .432 | 3.846 | .062 |
| | <i>self- efficacy</i> | .427 | .102 | .127 | 1.840 | .070 |
| | <i>organizational citizenship behaviour</i> | .506 | .177 | .287 | 2.859 | .066 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan pt. Kelapa sawit

Sumber: data diolah 2024

Pada tabel 3. menunjukkan hasil dari uji *glejser*, dimana nilai signifikansi masing-masing variabel memiliki tingkat signifikansi lebih dari 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terdapat heteroskedastisitas dan model regresi ini dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

Uji Koefisien determinasi

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .706 ^a | .698 | .676 | 1.61959 |
| a. Predictors: (Constant) burn out, <i>self- efficacy</i> dan <i>organizational citizenship behaviour</i> | | | | |
| b. Dependent Variable: kinerja karyawan pt.kelapa sawit | | | | |

Sumber: data diolah 2024

Dari tabel 4. menunjukkan bahwa *adjusted R²* sebesar 0,67 yang menjelaskan bahwa variabel-variabel independen dapat menjelaskan 67% variabel dependen pada penelitian ini, yaitu kinerja karyawan pada PT. Kelapa sawit di Kecamatan Lowok waru. Artinya variabel dependen pada penelitian ini memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel independen, sedangkan sisanya 33% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial, yaitu burn out, *self- efficacy* dan *organizational citizenship behaviour* dalam menjelaskan variabel dependen, kinerja karyawan pada PT. Kelapa Sawit di kecamatan tebas Kalimantan barat. Hasil dari uji signifikansi parameter individual disajikan pada tabel 5. berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikansi Paramater Individual (Uji Statistik t)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .905 | 1.614 | | -.561 | .577 |
| | <i>Burn out</i> | .515 | .134 | .432 | 3.846 | .000 |

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 500 - 518 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6965

| | | | | | | |
|--|---|------|------|------|-------|------|
| | <i>self- efficacy</i> | .427 | .102 | .327 | 1.840 | .019 |
| | <i>organizational citizenship behaviour</i> | .506 | .177 | .287 | 2.859 | .006 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan pt.kelapa sawit

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan pada uji signifikansi parameter individual pada tabel maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,905 + 0.515 X_1 + 0.427 X_2 + 0,506 X_3$$

α 0.905, artinya jika variabel independen *burn out* (X_1), *self-efficacy* (X_2) dan *organizational citizenship behaviour* (Z) bernilai nol, maka variabel dependen yaitu Kinerja karyawan PT. Kelapa Sawit di kecamatan tebas akan bernilai 0.905 satuan.

β 0.515, Artinya jika variabel *burn out* (X_1) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel dependen yaitu Kinerja karyawan PT. Kelapa Sawit di kecamatan tebas akan meningkat sebesar 0.515 satuan.

β 0.427, Artinya jika variabel *self-efficacy* (X_2) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel dependen yaitu Kinerja karyawan PT. Kelapa Sawit di kecamatan tebas akan meningkat sebesar 0.427 satuan.

B 0,506, Artinya jika variabel *organizational citizenship behaviour* (Z) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel dependen yaitu Kinerja karyawan PT. Kelapa Sawit di kecamatan tebas akan meningkat sebesar 0,506 satuan.

Berikut ini adalah hasil uji signifikansi parameter individual dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen:

a) *Burn Out* (X_1)

Melihat tabel 5 koefisien regresi sebesar 0.515 dan nilai t hitung 3.846 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian yaitu 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *burn Out* berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Kelapa Sawit di kecamatan tebas

b) *self-efficacy* (X_2)

Melihat tabel 5 koefisien regresi sebesar 0,427 dan nilai t hitung sebesar 1.840 dengan nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil daripada tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian ini, yaitu 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa variabel jam kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Kelapa Sawit di kecamatan tebas

c) *Organizational citizenship behavior* (Z)

Melihat tabel 4.8 koefisien regresi sebesar 0,506 dan nilai t hitung sebesar 2.859 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari pada tingkat

signifikansi yang digunakan pada penelitian ini, yaitu 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa variabel jumlah orderan terdapat berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Kelapa Sawit di kecamatan tebas.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji signifikansi simultan ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang terdapat pada model regresi mempunyai pengaruh secara siltmultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Hasil uji signifikansi simultan pada penelitian ini disajikan pada tabel 6. berikut ini.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 179.749 | 6 | 59.916 | 22.842 | .000 ^b |
| | Residual | 180.991 | 69 | 2.623 | | |
| | Total | 360.740 | 75 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja karyawan pt.kelapa sawit. | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), <i>Burn Out</i> (X_1), <i>self- efficacy</i> (X_2) dan <i>organizational citizenship behaviour</i> (Z) | | | | | | |

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel 6. memperlihatkan nilai F hitung sebesar 22.842 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil daripada tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian ini yaitu 0,05 (5%), maka disimpulkan tarif (X_1), jam kerja (X_2) dan *organizational citizenship behaviour* (Z) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Kelapa Sawit di Kecamatan Tebas

KESIMPULAN

Ada pengaruh *Burn Out* terhadap Kinerja karyawan PT. Kelapa Sawit di Kecamatan Tebas. Ada pengaruh *self-efficacy* terhadap Kinerja karyawan PT. Kelapa Sawit di Kecamatan Tebas. Ada pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap Kinerja karyawan PT. Kelapa Sawit di Kecamatan Tebas. Secara uji F (simultan) *Burn Out* (x_1), *Self-efficacy* (x_2) dan *organizational citizenship behaviour* (z) secara simultan berpengaruh Kinerja karyawan PT. Kelapa Sawit di Kecamatan Tebas.

SARAN

Penelitian ini memberikan dasar untuk studi berikutnya di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada sektor faktor-faktor dalam mempengaruhi suatu variabel untuk meneliti lebih lanjut dengan menggunakan

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 500 - 518 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6965

sampel yang lebih besar. Hal ini diharapkan agar konsepnya dapat dibangun dengan lebih matang dan sempurna di masa yang akan datang. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dari berbagai aspek serta perbedaan dalam subjek penelitian. Bagi para perusahaan PT. Kelapa sawit untuk meningkatkan sumber daya manusia agar kurangnya terjadi Burnout dan *self efficacy* terhadap karyawan sehingga membuat karyawan nyaman dalam bekerja di Pt. Perusahaan kelapa sawit, dan mampu mengevaluasi kinerja karyawan sehingga tidak banyak yang terjadi stres terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R. A. R. (2013). Kecerdasan emosional, dukungan sosial dan kecenderungan burnout. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 99–107.
- Aprianti, D. I., & Bhaihaki, M. (2017). Pengaruh *Organizational citizenship behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda. *Jurnal Ekonomi*, 2(2), 98–110.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance*. Kogan Page Publishers.
- Astuty, I., & Risanti, F. W. (2024). Upaya Mengurangi Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Pekerja Outsourcing. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 1204–1213.
- Da Silva, M. A. P., Kellen, P. B., & Ximenes, M. (2023). Pengaruh Penempatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Anggota PNTL Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian (Pusdiklat) Timor Leste. *RELASI: JURNAL EKONOMI*, 19(1), 209–228.
- Dahiya, R. (2022). Insecure people can eclipse your sun; so identify before it is too late: revisit to the nexus between job insecurity, organizational identification and employee performance behaviour. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 10(1), 1–16.
- Fatimah, S. (2018). Siti Pendampingan Perencanaan Karir dalam meningkatkan *Self efficacy* Siswa SMK. *Psikodidaktika: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan Dan Konseling*, 3(1), 1–11.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh perceived organizational support, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap employee engagement karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091.
- Hafsah, A. N. A., & Muafi, M. (2022a). Peran Organizational Identification Sebagai Mediator Pengaruh Job Insecurity Terhadap Islamic *Organizational citizenship behavior* Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial*, 9(01), 34–51.
- Hafsah, A. N. A., & Muafi, M. (2022b). Peran Organizational Identification Sebagai Mediator Pengaruh Job Insecurity Terhadap Islamic *Organizational citizenship behavior* Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial*, 9(01), 34–51.
- Imaniar, R. R. L., & Sularso, R. A. (2016). Pengaruh Burnout Terhadap Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Kinerja Dokter Muda di Rumah Sakit dr. Soebandi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 5(2), 46–56.
- Kopf, J., Cohen, M. F., Lischinski, D., & Uyttendaele, M. (2007). Joint bilateral upsampling. *ACM Transactions on Graphics (ToG)*, 26(3), 96-es.
- Lelong, C. C. D., Roger, J.-M., Brégand, S., Dubertret, F., Lanore, M., Sitorus, N. A., Raharjo, D. A., & Caliman, J.-P. (2010). Evaluation of oil-palm fungal disease

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 500 - 518 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6965

infestation with canopy hyperspectral reflectance data. *Sensors*, 10(1), 734–747.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2000). Burnout. *Encyclopedia of Stress*, 1, 358–362.
- Munyeka, W. (2014). Organizational diversity management and job satisfaction among public servants. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 6(6), 438–451.
- Paramita, C. C. P., & Wijayanto, A. (2012). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. Pln (persero) apj semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1).
- Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh *Organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja (studi pada tenaga perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol*, 46, 26–34.
- Sihotang, E. E., Priyambada, P., & Kristalisasi, E. N. (2019). KAJIAN PENGENDALIAN GULMA DI PASAR PIKUL DENGAN MEKANIS DAN KIMIA DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT. *JURNAL AGROMAST*, 3(1).
- Sobirin, M. A., & Maufur, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi Terhadap Kinerja Melalui *Organizational citizenship behavior* (Ocb) Pada Karyawan Spbu 4452212 Brebes. *Multiplier*, 1(2).
- Sola, E. (2021). Prinsip-Prinsip Manajemen Pendidikan VS Kinerja Guru: Sebuah Tinjauan Umum. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20–30.
- Sya'bania, A., & Churiyah, M. (2022). A Bibliometric Analysis of *Organizational citizenship behavior* (OCB). *Jurnal Syntax Transformation*, 3(05), 608–620.
- Syatori'ah, C., Wahyani, W., Habibah, E., & Kurniawati, D. (2018). Penerapan Metode Integrasi 360 Feedback Dan Analytical Hierarchy Process (AHP) Sebagai Alat Penilaian Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Koperasi Simpan Pinjam Tunas Artha Mandiri Cabang Tanjunganom, Nganjuk). *Cyber-Techn.*