



PENGARUH ORGANISATION CITIZENSHIP BEHAVIOR, PERILAKU INOVATIF, KREATIFITAS INDIVIDUAL, DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TARINDO

Sigit Riyanto¹, Sutrisno², Qristin Violinda³

^{1,2,3} Universitas PGRI Semarang

Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Kecamatan Semarang Timur
Kota Semarang, Jawa Tengah kode pos 50232

e-mail: *¹sigitr326@gmail.com, ²sutrisno60upgris@gmail.com, ³qviolinda@upgris.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the effect of Organizational Citizenship Behavior, Innovative Behavior, Individual Creativity, and Loyalty on Employee Performance at PT Tarindo. The benefit of this research is that this research can be used as input in developing and determining the right Human Resource Management strategy in order to get results that optimize employee performance in the company. The population of researchers is all employees of PT Tarindo with a total of 86 employees, with a total sample of 86 respondents of PT Tarindo using non probability sampling techniques; saturated sampling (census). The results of the analysis and discussion show that partially Organizational Citizenship Behavior has a positive and significant effect on Employee Performance, Innovative Behavior has a positive and significant effect on Employee Performance, Individual Creativity has a positive and significant effect on Employee Performance, and Loyalty has a positive and significant effect on Employee Performance at PT Tarindo.*

Keywords: *Employee Performance, Individual Creativity, Loyalty, Organizational Citizenship Behavior, Innovative Behavior*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Organisation Citizenship Behavior*, Perilaku Inovatif, Kreatifitas Individual, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tarindo. Manfaat pada penelitian ini adalah penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam menyusun dan menetapkan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat agar mendapatkan hasil yang lebih optimalkan kinerja karyawan di perusahaan. Populasi yang peneliti adalah Seluruh Karyawan PT Tarindo dengan jumlah 86 karyawan, dengan jumlah keseluruhan sampel 86 responden PT Tarindo dengan menggunakan teknik *non probability sampling*; sampling jenuh (sensus). Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda program SPSS versi 24. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan secara parsial *Organisation Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kreatifitas Individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tarindo.

Kata kunci : Kinerja Karyawan , Kreatifitas Individual, Loyalitas, *Organisation Citizenship Behavior*, Perilaku Inovatif

1. Pendahuluan

Semakin banyaknya persaingan dibidang industri perusahaan dituntut harus mampu bersaing untuk bertahan, begitu juga bisa dilihat dari pemanfaatan sumber daya manusianya, yang dimana

manusia merupakan salah satu modal dasar yang dapat melaksanakan dan menentukan berbagai kegiatan diperusahaan. Sebab keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari sumber daya manusia. PT Tarindo ini merupakan suatu perusahaan yang terletak di Kabupaten pati, Kecamatan Juwana dan bergerak dibidang pembuatan kran air yang berbahan baku kuningan dan plastic atau PVC dengan mempunyai merk dagang “AMICO”.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang dijadikan penentu untuk mengembangkan perusahaan dan mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut. Dari hasil wawancara dengan karyawan dikantor PT Tarindo Kabupaten Pati, Kecamatan Juwana tentang kinerja karyawan diperusahaan tersebut masih ditemukan beberapa karyawan yang masih kurang bersemangat saat bekerja, masih ada karyawan yang duduk santai-santai pada saat jam kerja sudah dimulai dan masih ada beberapa karyawan yang masuk terlambat. Maka dari itu kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Data kinerja karyawan juga bisa dilihat dari table berikut:

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT Tarindo 2020-2022

No.	Tahun	Turn Over	Absensi	Target Produksi
1.	2020	40%	35%	25%
2.	2021	50,8%	38%	30%
3.	2022	65,5%	49,7%	46,5%

Sumber: Diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa kinerja karyawan di PT Tarindo dari tahun 2020-2022 mengalami penurunan yang sangat signifikan. Hal ini bisa dilihat dari baik buruknya kualitas karyawan dapat dilihat dari seberapa kreatifnya, memiliki perilaku yang baik dan kinerja yang bagus. Suatu pekerjaan yang ada hubungannya dengan pencapaian loyalitas dan perilaku akan sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan saat bekerja. Seorang karyawan akan merasakan bahagia atas keberhasilan yang sudah dicapainya dan perusahaan juga memberikan *reward* untuk karyawan tersebut. Perasaan bahagia yang dirasakan oleh karyawannya akan mendorong seseorang tersebut untuk bekerja lebih giat, tekun, penuh tanggung jawab dan semangat dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya. Sebaliknya jika seorang karyawan yang mempunyai loyalitas yang rendah akan lebih menyukai pekerjaan yang mudah dan menghindari pekerjaan yang sulit. Hal ini menunjukkan rasa kurang tanggung jawab dan kinerja yang rendah terhadap tugas yang sudah diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan dari penulis adalah untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh *organization citizenship behavior* (OCB), perilaku inovatif, kreativitas individual dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di PT Tarindo?

2. Kajian Pustaka

2.1 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational citizenship behaviors adalah perilaku yang bersifat diskresioner yang bukan merupakan bagian dari peran formal karyawan formal karyawan, namun perilaku ini berkontribusi pada fungsi efektif organisasi (Nadiri & Tanova, 2010). *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 (Nahrisah & Imelda, 2019).

2.2 Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif didefinisikan sebagai penerapan ide, proses, praktik, dan kebijakan baru

untuk mencapai efektivitas organisasi, kesuksesan bisnis, dan keberlanjutan jangka panjang (Zuhaena & Harsuti, 2021). Perilaku inovatif merupakan perilaku anggota organisasi untuk menciptakan, mengolah, dan mengimplementasikan ide-ide baru, termasuk di dalamnya adalah produk, teknologi, prosedur, dan proses kerja yang bertujuan untuk meningkatkan keefektifitasan kinerja anggota organisasi dan memberikan keuntungan bagi organisasi (Manurwan & Sawitri, 2017).

2.3 Kreativitas Individual

Berkaitan dengan kreativitas individu, Robbins, (2003) mendefinisikan kreativitas individual sebagai kemampuan untuk menghasilkan gagasan yang baru dan bermanfaat atau kemampuan menunjukkan perbedaan melihat adanya respon terhadap masalah yang dihadapi sebagai sebuah tindak kreatif. Menurut Suharnan, (2010) mendefinisikan kreativitas individual sebagai pengembangan respon secara unik dan baru terhadap problema dan peluang dari kejadian yang ada, sedangkan Taggar, (2004), mendefinisikan kreativitas individual sebagai berbuat menerobos hambatan, baik hambatan teknologi, pengetahuan, kegiatan praktis, norma sosial ataupun kepercayaan.

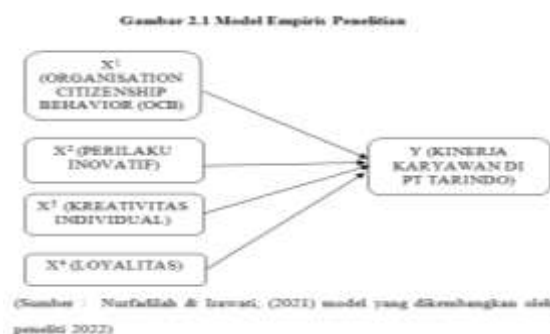
2.4 Loyalitas

Poerwopoespito, (2004) menyatakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Simbolon, (2015) mengindikasikan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

2.5 Kinerja Karyawan

Harsuko, (2011) mendefinisikan kinerja adalah sejauh mana seseorang dapat melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Dymastara, 2020).

2.6 Kerangka Berpikir



2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil (Umar, 2000). Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian adalah:

H1 : Diduga *organization citizebship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Tarindo

H2 : Diduga perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Tarindo
 H3 : Diduga kreativitas individual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Tarindo
 H4 : Diduga loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Tarindo

3. Metode Penelitian

Berdasarkan eksplanasinya, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif ini penelitian akan bersifat *pre-determined*, analisis data statistik serta interpretasi data statistic. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan di PT Tarindo dengan total 86 responden Penelitian ini pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* karena jumlah populasi relatif sedikit maka teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh (sensus)*. Menurut Priyono, (2008) Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan dengan jumlah keseluruhan sampel 86 responden.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji validitas diukur untuk mengetahui tingkat efektivitas jika ketika efektifitas variabel valid tinggi, tetapi kurang efektif ketika perangkat tidak valid.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,83653339
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,034
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer yang diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas menggunakan metode one sample *Kolmogorov-smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini menunjukkan data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Organisation Citizebship Behavior	,407	2,458
	Perilaku Inovatif	,151	6,610
	Kreativitas Individual	,220	4,548
	Loyalitas Karyawan	,149	6,715

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa variabel Organisation Citizebship Behavior menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,407, Perilaku Inovatif sebesar 0,151, Kreativitas Individual sebesar 0,220, dan Loyalitas Karyawan sebesar 0,149. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang memiliki nilai tolerance > 0,10. Sedangkan dilihat dari nilai VIF bahwa variabel Organisation Citizebship Behavior menunjukkan nilai VIF sebesar 2,458, Perilaku Inovatif sebesar 6,610, Kreativitas Individual sebesar 4,548, dan Loyalitas Karyawan sebesar 6,715 menunjukkan nilai VIF < 10,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinieritas antara variabel independen dalam proses regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,283	,942		3,484	,001
	Organisation Citizebship Behavior	-,031	,029	-,182	-1,094	,277
	Perilaku Inovatif	-,098	,069	-,389	-1,425	,158
	Kreativitas Individual	,055	,051	,240	1,061	,292
	Loyalitas Karyawan	,016	,055	,077	,281	,779

a. Dependent Variable: ABS

Sumber : Data primer yang diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai sig dari variabel variabel Organisation Citizebship Behavior menunjukkan nilai sig sebesar (0,277), Perilaku Inovatif sebesar (0,158), Kreativitas Individual sebesar (0,292), dan Loyalitas Karyawan sebesar (0,779) berdasarkan data nilai sig dari keempat variabel > 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan model regresi yang layak digunakan.

4.2 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,554	1,548		1,649	,103
	Organisation Citizebship Behavior	,103	,047	,138	2,187	,032
	Perilaku Inovatif	,381	,113	,349	3,362	,001
	Kreativitas Individual	,217	,085	,221	2,564	,012
	Loyalitas Karyawan	,250	,091	,286	2,739	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan linier berganda yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

$$Y = 2,554 + 0,103 X_1 + 0,381 X_2 + 0,217 X_3 + 0,250 X_4$$

Persamaan regresi linier berganda ini dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai α sebesar 2,554 nilai ini merupakan konstanta atau menjelaskan variabel Pengaruh *Organisation Citizebship Behavior*, Perilaku Inovatif, Kreativitas Individual Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tarindo bernilai 2,554.
2. β_1 (nilai koefisien regresi X_1), yaitu sebesar 0,103. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Organisation Citizebship Behavior* mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,103.
3. β_2 (nilai koefisien regresi X_2), yaitu sebesar 0,381. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Perilaku Inovatif mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,381.
4. β_3 (nilai koefisien regresi X_3), yaitu sebesar 0,217. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kreativitas Individual mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,217.
5. β_4 (nilai koefisien regresi X_4), yaitu sebesar 0,250. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,250.

4.3 Hasil Uji Hipotesis

Berikut ini hasil uji t menggunakan program SPSS dapat dilihat dari tabel 4 bahwa:

1. Pengaruh *Organisation Citizebship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan
 Hasil pengujian statistik pengaruh *Organisation Citizebship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa nilai signifikan $0,032 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 2,187. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, sehingga *Organisation Citizebship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tarindo.
2. Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan
 Hasil pengujian statistik pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 3,362. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, sehingga Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tarindo.

3. Pengaruh Kreativitas Individual Terhadap Kinerja Karyawan
 Hasil pengujian statistik pengaruh Kreativitas Individual terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa nilai signifikan $0,012 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 2,564. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, sehingga Kreativitas Individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tarindo.
4. Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan
 Hasil pengujian statistik pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa nilai signifikan $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 2,739. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, sehingga Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tarindo.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,932 ^a	,868	,862	1,83119
a. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Organisation Citizebship Behavior, Kreativitas Individual, Perilaku Inovatif				

Sumber : Data primer yang diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,862 sehingga dapat disimpulkan Pengaruh *Organisation Citizebship Behavior*, Perilaku Inovatif, Kreativitas Individual Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tarindo sebesar 86,2% sisanya sebesar 13,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4.4 Pembahasan

Pengaruh *Organisation Citizebship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik pengaruh *Organisation Citizebship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa nilai signifikan $0,032 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 2,187. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, sehingga *Organisation Citizebship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tarindo. Sehingga semakin meningkat *Organisation Citizebship Behavior* semakin meningkat Kinerja Karyawan di PT Tarindo. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berkaitan dengan manifestasi seseorang sebagai makhluk sosial. Perilaku positif karyawan akan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik (Winardi, 2012).

Berbicara tentang kinerja selalu berkaitan dengan budaya perilaku di dalam organisasi itu sendiri. Perilaku seseorang dalam organisasi OCB merupakan konsep yang baru dalam analisis kinerja. Konsep ini menjelaskan bahwa perilaku OCB dilakukan oleh seseorang dengan penuh kebebasan dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian dengan tanpa adanya permintaan imbalan atau ganjaran formal lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan organisasi (Arifin & Dwiyantri, 2021). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh (Lestari & Ghaby, 2018) dan (Ticoalu, 2015) Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 3,362. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, sehingga Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tarindo. Sehingga semakin meningkat Perilaku Inovatif semakin meningkat tingkat Kinerja Karyawan di PT Tarindo. keunggulan kompetitif di suatu perusahaan dapat tercipta bila ada perilaku kerja yang inovatif serta ada kesediaan dari manajer untuk mendukungnya. Perilaku inovatif juga menentukan keinginan karyawan untuk mengaplikasikan ide baru, produk, proses serta strategi terhadap pekerjaan yang dilakukan, perusahaannya atau anggotanya (West & Farr, 1989). Setiap perusahaan harus menganggap hal tersebut penting untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar kinerjanya meningkat melalui perilaku inovatif dan kreatif (Demircioglu & Audretsch, 2017). juga mendukung pernyataan sebelumnya bahwa kinerja yang tinggi dapat tercapai karena ada perilaku inovatif (Wynen et al., 2014). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Hadi et al., 2020), dan (Yasa et al., 2021) menunjukkan bahwa variabel Perilaku Inovatif dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara positif serta signifikan.

Pengaruh Kreativitas Individual Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik pengaruh Kreativitas Individual terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa nilai signifikan $0,012 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 2,564. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, sehingga Kreativitas Individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tarindo. Sehingga semakin meningkat Kreativitas Individual semakin meningkat Kinerja Karyawan di PT Tarindo. Kreativitas dapat dijelaskan sebagai pengenalan teknik baru oleh individu atau kelompok orang dalam organisasi untuk mencapai potensi maksimal tenaga kerja manusia yang akan menghasilkan pencapaian tujuan secara efektif (Siddiqi & Qureshi, 2016).

Kadang-kadang tempat kerja lebih menghendaki partisipan yang bersifat kritis, hati-hati dan teliti serta menuntut individu yang suka akan tantangan, bisa bekerja sama, kreatif, dapat bekerja pada lingkungan yang tidak terstruktur dan tidak pasti. Selain itu partisipan diharapkan dapat bekerja dengan tekanan kerja maupun tingkat persaingan yang tinggi dan diharapkan mampu menghadapi pekerjaan yang variatif. Karakteristik individu tersebut sesuai dengan karakteristik individu yang kreatif (Poernomo, 2006). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adhika et al., 2022) dan (Poernomo, 2006) menunjukkan keduanya bahwa variabel kreativitas individual dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara positif serta signifikan.

Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa nilai signifikan $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 2,739. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, sehingga Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tarindo. Sehingga semakin meningkat Loyalitas Karyawan semakin meningkat Kinerja Karyawan di PT Tarindo. Karyawan yang memiliki loyalitas pada dasarnya akan memiliki ketaatan pada peraturan. Ketaatan ini didasari pada kesadaran yang dimiliki oleh karyawan bahwa peraturan yang dibuat perusahaan disusun untuk membantu mengorganisir kelancaran jalannya pelaksanaan kerja. Kondisi ini menjadikan karyawan mampu bersikap baik dan taat tanpa adanya rasa keterpaksaan atau takut terhadap sanksi yang akan diterima apabila melanggar peraturan tersebut. Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang baik maka akan memiliki hubungan dan lingkungan yang harmonis dengan rekan kerja dan pimpinan (Suhardi et al., 2021). Hal ini didukung oleh penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh (Tamba et al., 2018) dan (Ivana Ariyani, 2016) menunjukkan keduanya bahwa variabel loyalitas dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara positif serta signifikan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1 Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial *Organisation Citizebship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tarindo.
- 2 Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tarindo.
- 3 Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Kreativitas Individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tarindo.
- 4 Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tarindo.

Daftar Pustaka

- Adhika, N. R., Salain, P. P. P., Puspitawati, N. M. D., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., & Arsha, I. M. R. M. (2022). Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara Nyoman Resa Adhika (1) Putu Pradiva Putra Salain (2) Ni Made Dwi Puspitawati (3) Putu Agus Eka Rismawan (4) I Gede Rihayana (5) I Made Ris. *Widya Manajemen*, 4(2), 101–110. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v4i2>
- Arifin, A., & Dwiyaniti, N. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Harris Resort Barelang Batam. *Jurnal Bening*, 8(1), 20–29.
- Demircioglu, M. A., & Audretsch, D. B. (2017). *Organizations Research*. Elsevier, 46(9), 1681–1691.
- Dymastara, E. S. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *Jurnal Enterpreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 160–167.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press.
- Ivana Ariyani, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 5(2), 1–7. <https://doi.org/10.18196/jmmr.5118>
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Manurwan, M. E.-, & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Pt. Pln Persero Distribusi Jawa Barat Apj Bogor. *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip*, 6(3), 351–356.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 33–41. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.05.001>
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi Organizational Citizenship Behaviour dalam Kinerja Organisasi. *Ilmiah Kohesi*, 3(3), 40–51.

- Poernomo, E. (2006). Pengaruh Kreativitas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer Pada Pt. Jesslyn K Cakes Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 6(2), 102–108.
- Poerwopoespito. (2004). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (ed.); Revisi 200). Zifatama Publisher.
- Robbins, S. . (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi, Jilid I*. PT. Prehalindo Persada.
- Siddiqi, H., & Qureshi, M. (2016). The Impact of Employees' Creativity on the Performance of the Firm. *Research Issues in Social Sciences*, 1.
- Simbolon, B. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru. *JOM FISIP*, 2(1), 1–10.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Suharnan. (2010). *Psikologi kognitif*. PT. Srikandi.
- Taggar, S. (2004). Individual creativity and group ability to utilize individual creative resources: a multilevel model. *Academic Management Journal*, 45(2), 315–330.
- Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 33–41.
- Ticoalu, L. K. (2015). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(11), 782–790. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Umar, H. (2000). *Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen*. PT Gramedia Pustaka.
- West, M. ., & Farr, J. . (1989). Innovation at Work: Psychological Perspectives. *Social Behavior*, 4(15–30).
- Winardi. (2012). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada karyawan dinas pengairan provinsi Aceh)*.
- Wynen, J., Verhoest, K., Ongaro, E., & Van Thiel, S. (2014). In Cooperation with the COBRA network Innovation-Oriented Culture in the Public Sector: do managerial autonomy and result control lead to innovation. *Public Manage Rev*, 16(1), 45–66.
- Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Sugianingrat, I. A. P. W., Dharmanegara, I. B. A., & Suharto, R. B. (2021). Peran Perilaku Inovatif dan Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 258–273.
- Zuhaena, F., & Harsuti, H. (2021). Keterlibatan Karyawan Dan Perilaku Inovatif: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 8(2), 66–72. <https://doi.org/10.32477/jrm.v8i2.293>