

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA TENAGA *OUTSOURCHING* PADA PT. PLN UNIT LAYANAN PELANGGAN MANDE CIANJUR

Dede Jaelani

Universitas Teknologi Digital
Email: dedejaelani@stembi.ac.id

Abstrak

Organisasi perlu memiliki karyawan yang menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), seperti memberikan bantuan kepada rekan kerja lainnya, bersedia melaksanakan tugas tambahan, menghindari konflik dengan sesama rekan kerja, mematuhi peraturan yang berlaku, serta siap menanggung beban dan gangguan pekerjaan yang mungkin timbul sewaktu-waktu. Pengalaman kerja menjadi aset utama bagi seseorang dalam terlibat dalam bidang pekerjaan tertentu. Dengan memanfaatkan pengalaman kerja yang dimiliki, organisasi dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan. Peneliti memiliki minat untuk mengeksplorasi hubungan antara pengalaman kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasional terhadap kinerja tenaga outsourcing di PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur. Penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran pengalaman kerja, perilaku kewarganegaraan organisasional, dan kinerja tenaga outsourcing di PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sudah berada pada tingkat yang baik. Selain itu, terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasional terhadap kinerja tenaga outsourcing di PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur, baik secara simultan maupun secara parsial.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja.

Abstract

Organizations need to have employees who demonstrate Organizational Citizenship Behavior (OCB) behavior, such as providing assistance to other co-workers, willing to carry out additional tasks, avoiding conflicts with fellow co-workers, complying with applicable regulations, and being ready to bear the burden and disruption of work that may arise when - time. Work experience is a major asset for someone in engaging in a particular field of work. By utilizing the work experience they have, organizations can produce a quality workforce, which will ultimately make the best contribution in achieving company goals. Researchers have an interest in exploring the relationship between work experience and organizational citizenship behavior on the performance of outsourcing workers at PT PLN Mande Cianjur Service Unit. This study shows that the description of work experience, organizational citizenship behavior, and the performance of outsourced workers at PT PLN Mande Cianjur Service Unit are at a good level. In addition, there is a significant influence between work experience and organizational citizenship behavior on the performance of outsourced workers at PT PLN Mande Cianjur Service Unit, both simultaneously and partially.

Keywords: Work Experience, Organizational Citizenship Behavior, Performance.

A. PENDAHULUAN

Perlindungan hukum melibatkan usaha untuk memastikan pemenuhan hak-hak dasar yang telah diatur dalam konstitusi. Dalam hal ini, konstitusi yang dimaksud adalah UUD 1945, yang mengakui hak-hak dasar setiap warga negara. Sebagai contoh, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang sesuai dengan martabat kemanusiaan. Selain itu, Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 menyatakan bahwa perekonomian harus dijalankan secara bersama-sama dan berdasarkan semangat kekeluargaan. Apabila hak-hak dasar ini dilanggar, hal tersebut dianggap sebagai pelanggaran terhadap hak asasi manusia (HAM) yang telah diatur dalam konstitusi. Oleh karena itu, perlindungan hukum bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak dasar tersebut dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan pemenuhan hak-hak tersebut.

Peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya di sektor ketenagakerjaan, mengatur perlindungan terhadap hak-hak dasar dan perlakuan yang bebas dari diskriminasi bagi para pekerja. Tujuan dari regulasi ini adalah untuk mencapai peningkatan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga mereka. Namun, dalam situasi ketenagakerjaan di Indonesia, terdapat ketimpangan antara pengusaha dan pekerja dalam hal perjanjian kerja, yang menghasilkan persaingan yang ketat di lingkungan bisnis. Akibatnya, perusahaan harus mengambil kebijakan untuk meningkatkan efisiensi biaya produksi. Salah satu solusi yang digunakan adalah sistem outsourcing, di mana perusahaan menghemat biaya sumber daya manusia dengan mendelegasikan beberapa proses bisnis, termasuk administrasi dan manajemen, kepada pihak penyedia jasa sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan. Karyawan sebagai aset strategis merupakan pilar penting dalam sebuah organisasi, sehingga pelaksanaan tugas-tugas mereka akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Terkait dengan kinerja karyawan, Bolino et al (Amira, C., 2015) berpendapat bahwa organisasi akan beroperasi dengan lebih efektif jika karyawan memberikan kontribusi yang melampaui tugas-tugas formal yang telah ditetapkan. Dalam tiga dekade terakhir, perhatian akademisi dan praktisi terhadap konsep perilaku kewarganegaraan organisasional (*organizational citizenship behavior/OCB*) semakin meningkat, terutama dalam konteks perilaku organisasi (Takeuchi et al., 2015). Menurut literatur perilaku organisasi, OCB dianggap sebagai alat manajemen yang berharga bagi organisasi, dengan efek positif terhadap kinerja individu, kelompok, dan organisasi jika dikelola dengan baik (Chiaburu et al., 2011).

Peraturan mengenai praktik alih daya atau outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan diatur oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (pasal 64, 65, dan 66), dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004). Dalam konteks ini, pemerintah telah memberikan mandat kepada Menteri Tenaga Kerja untuk melakukan revisi terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas-tugas sering kali diselesaikan secara tim dan memerlukan fleksibilitas, organisasi memerlukan karyawan yang menunjukkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB). *This includes providing assistance to other team members, being willing to take on additional tasks, avoiding conflicts with colleagues, complying with regulations, and being prepared to handle workloads and disruptions that may arise at any time.* (Robbins & Judge, 2015) Pengalaman kerja adalah komponen menarik yang layak diteliti yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengalaman kerja meningkatkan prestasi karyawan dalam jumlah dan kualitas. Pengalaman adalah guru terbaik, seperti yang dikatakan banyak orang. Pengalaman kerja dianggap sebagai aset penting bagi mereka yang bekerja dalam bidang pekerjaan tertentu. Dengan memanfaatkan pengalaman

kerja yang dimiliki, perusahaan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang sangat baik yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian dilakukan pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur dengan harapan agar Kinerja Tenaga Outsourcing PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur dapat meningkat salah satunya dengan meningkatkan pengalaman kerja sehingga membentuk kemampuan dan keterampilan yang lebih baik dari pegawai Tenaga Outsourcing PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur, selain itu juga dengan meningkatkan kesadaran akan pekerjaan dan rekan sesama pegawai atau Organizational Citizenship Behavior pada perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis work experience, organizational citizenship behavior dan tenaga outsourcing pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur, dan pengaruh Work Experience dan Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja tenaga outsourcing di PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Work Experience

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan seorang karyawan tentang pola kerja yang ia lakukan (Manullang, 1984). Menurut Lengkong et al. (2019), pengalaman kerja adalah proses pembelajaran dan pengembangan potensi perilaku yang baik. Sementara itu, menurut Foster dan Karen (2001), Karyawan mengalami hambatan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka karena beberapa faktor, seperti: 1) ketidakpahaman karyawan dalam memperoleh informasi, kekurangan kompetensi yang sesuai dengan tugas mereka, kurangnya keyakinan terhadap pekerjaan dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas. Kendala-kendala ini menyebabkan karyawan memiliki kinerja yang kurang baik, sehingga pengalaman kerja menjadi elemen penting bagi karyawan. Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah hasil dari keterampilan atau pengetahuan yang telah dikuasai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam pekerjaannya (Siddique & Nawaz, 2019).

Pengalaman kerja memiliki beberapa indikator, menurut Manullang (1984), yaitu: 1) Kurang minat pada pekerjaannya, 2) Kurang keterampilan, 3) Kurang pengetahuan, dan 4) Kurang percaya diri. Pengalaman kerja juga memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu: 1) Latar belakang pribadi, 2) Bakat dan minat, 3) Sikap dan kebutuhan, 4) Kemampuan, 5) Keterampilan (Handoko, 1999). Pengalaman kerja adalah tingkat kompetensi dan pemahaman seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dan dapat diukur dengan senioritas dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut selama periode tertentu. (Aprianto, 2019) Menurut Sastrohadiwiryo dalam Jurnal (Kerja et al., n.d.) *Statement that work experience is a key factor in the company's context. Employees who have extensive professional experience are able to adapt well in the roles they embrace. Work experience is the primary capital for individuals to work in a particular field.*

Menurut (Indra Basari, 2019) Dalam penempatan tenaga kerja, penting untuk mempertimbangkan pengalaman kerja dalam pekerjaan sejenis. Fakta menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak pengalaman yang mereka miliki. Sebaliknya, semakin singkat masa kerja, pengalaman yang diperoleh akan lebih sedikit. Pengalaman kerja memberikan keahlian dan keterampilan yang berlimpah. Sebaliknya, keterbatasan pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki menjadi rendah.

2. Organizational Citizenship Behavior

Menurut Budihardjo (2011), Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat didefinisikan sebagai perilaku sukarela individu, seperti pegawai, yang tidak terkait langsung dengan pengimbalan, tetapi berkontribusi pada efektivitas organisasi. Dengan kata lain, OCB adalah perilaku pegawai yang dilakukan secara sukarela dan bukan karena tuntutan tugas.

Azizollah, Arbabisarjou, Hajipour, Reza, dan Mahdi (2014) *Declaring that OCB includes behavior that aims to help colleagues, bosses, or organizations, such as helping co-workers, enhancing work spirit, volunteering for jobs beyond the job description, giving positive insights about the organization to outsiders, and providing advice on improvements in the functioning of the organization.*

Menurut Miao (2011), *Organizational Citizenship Behavior (OCB) covers several aspects, namely: (1) Altruism, that is, the behavior of helping other employees without direct connection with the operational tasks of the organization, (2) Civic Virtue, showing voluntary participation and support for the functioning of the organisation both professionally and socially, (3) Conscientiousness, involving performance that exceeds the minimum standard in the role played, (4) Courtesy, is the behaviour that helps address problems faced by others in the job, and (5) Sportmanship, which involves avoiding adverse conflicts despite feeling dissatisfied.*

Podsakoff et al., seperti yang dikutip oleh Budihardjo (2011), juga mengusulkan 5 dimensi OCB, yaitu altruisme, conscientiousness, sportmanship, courtesy, dan civic virtue. Dr. Wirawan (2013) menjelaskan bahwa perilaku OCB meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas pegawai, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja organisasi yang lebih baik.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Menurut definisi ini, kinerja mencerminkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan dapat diukur berdasarkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar perusahaan. Gomes (2013) mengaitkan kinerja karyawan dengan output, efisiensi, dan efektivitas yang berhubungan dengan produktivitas.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja: Menunjukkan kecermatan, ketelitian, dan hubungan hasil kerja dengan volume pekerjaan tanpa mengabaikan kualitasnya.
- b. Kuantitas Kerja: Menunjukkan jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu sehingga mencapai efisiensi dan efektivitas sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Kerjasama: Menggambarkan kemauan karyawan untuk berpartisipasi secara vertikal dan horizontal dengan rekan kerja baik di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga meningkatkan kualitas kerja.
- d. Tanggung Jawab: Menunjukkan sejauh mana karyawan menerima dan melaksanakan tanggung jawabnya, bertanggung jawab atas hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerja sehari-hari.
- e. Inisiatif. Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Sebuah organisasi atau perusahaan memerlukan karyawan sebagai penggerak aktivitas kerja di dalamnya. Kualitas produk yang dimiliki perusahaan dapat tercapai karena adanya karyawan yang melakukan kinerjanya dengan baik. Menurut Notoadmojo (2009), kinerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan yang ditugaskan. Payaman (2005) menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Hasil kerja individu atau kelompok dalam lingkungan kerja dapat menggambarkan tujuan perusahaan, seperti yang dikatakan oleh Hariandja (2008). Rivai (2012) dan Basri (2005) mengungkapkan bahwa kinerja adalah kemauan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dan mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Mathis & Jackson (2006), ada lima poin pengukuran kinerja, yaitu:

- a. Jumlah hasil (*Quantity of output*): Kinerja dinilai berdasarkan banyaknya hasil yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Penilaian ini umumnya digunakan dalam penilaian karyawan di bagian produksi atau teknis.
- b. Kualitas hasil (*Quality of output*): Kinerja dinilai berdasarkan kualitas barang atau hasil yang dihasilkan, termasuk ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapihan. Penilaian kualitas tidak hanya terbatas pada bagian produksi atau teknis, tetapi juga dapat diterapkan secara luas.
- c. Waktu penyelesaian (*Timeline of output*): Kinerja dinilai berdasarkan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Penyelesaian tepat waktu menunjukkan kinerja yang baik, dan jika karyawan dapat mempersingkat waktu proses kerja tetapi tetap menghasilkan sesuai standar, hal itu juga dinilai positif.
- d. Kehadiran di tempat kerja (*Presence at work*): Tingkat kehadiran di tempat kerja menjadi tolok ukur dalam pengukuran kinerja. Jika karyawan hadir di bawah standar yang ditetapkan, dianggap bahwa mereka tidak memberikan kontribusi yang optimal.
- e. Sikap kerjasama (*Cooperativeness*): Sikap kerjasama juga dinilai dalam kinerja. Karyawan yang memiliki sikap terbuka terhadap perubahan dalam organisasi cenderung lebih kooperatif dalam beradaptasi, dan ini memiliki dampak positif bagi organisasi.

John Miner juga menyebutkan empat indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja, yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerja sama dengan orang lain (Sudarmanto, 2014).

4. Hubungan Work Experience terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan selama waktu kerja mereka, yang dapat diukur berdasarkan jumlah waktu kerja dan jenis pekerjaan yang telah mereka selesaikan selama periode waktu tertentu, disebut pengalaman kerja. Pandangan ini sejalan dengan teori Robbins & Timothy (2008) *it claims that an employee's knowledge and skill level affect their ability to get a job*. Martoyo (2007) menjelaskan bahwa pengalaman kerja berdasarkan pada lamanya karyawan bekerja. Sedangkan menurut Hariandja (2009), pengalaman kerja didasarkan pada jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan selama periode tertentu.

Besar atau kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kerja, serta memengaruhi tingkat pendapatan karyawan. Namun, terdapat kesenjangan antara teori dan kenyataan dalam hal ini. Martoyo (2007:46) *It states that work experience depends on the knowledge and skills that employees possess*. Menurut Gomes (2004), penempatan yang didukung oleh pengalaman akan meningkatkan kinerja. *Employees with high experience can build collaboration in the learning process that can ultimately affect their performance* (Smayling et al., 2012).

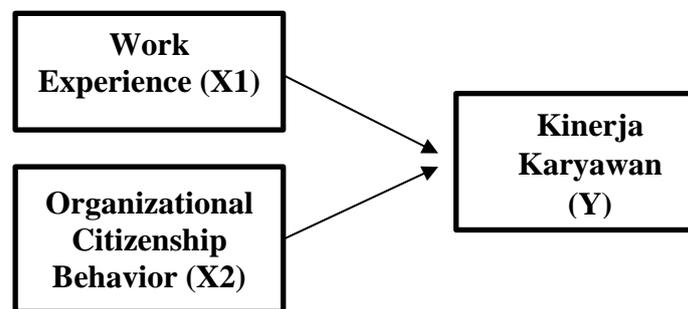
Pengalaman kerja dapat menumbuhkan potensi seseorang, dan potensi tersebut akan berkembang sebagai hasil dari berbagai pengalaman yang dihadapi. Oleh karena itu, semakin banyak pengalaman yang dimiliki seorang karyawan, semakin baik kinerjanya. Keterampilan, lamanya waktu kerja, dan kemampuan untuk menggunakan peralatan kerja adalah semua faktor yang mendukung pengalaman kerja. Semakin banyak pengalaman karyawan, semakin cepat mereka dapat menyelesaikan tugas perusahaan.

5. Hubungan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan

Sukses sebuah industri tidak hanya bergantung pada perilaku karyawan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*), tetapi juga perilaku karyawan di luar deskripsi kerjanya (*extra-role behavior*). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Individual behavior that is not mandatory and explicitly rewarded by the formal remuneration system, but overall improves the effectiveness of the organization's functioning. (Organ & Lingl, 1995; Organ, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Hui et al. (2000) menyimpulkan bahwa organisasi yang mendorong karyawan untuk melakukan tugas-tugas atau pekerjaan di luar deskripsi pekerjaan, terbukti memiliki keunggulan dibandingkan perusahaan lain. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang mengharapkan bahwa para karyawannya memiliki OCB.

Purba dan Seniati (2004) berpendapat bahwa OCB memiliki manfaat dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Podsakoff et al. (2000), it is stated that the OCB can influence the performance of the organization. Some studies on the relationship between OCB and employee performance show a positive and significant relationship. (Chien (2003); Alhamda & Sanusi (2006); Bachrach, Powell, Bendoly, & Richey (2006)), namun penelitian oleh Buentelo, Jung, dan Sun (2008) menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Meskipun terdapat inkonsistensi dalam hasil penelitian tersebut (Anwar, 2021).



Gambar 1. Paradigma Penelitian

6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Gambaran Work Experience, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Tenaga Outsourcing pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sudah baik
- H2: Work Experience dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur

C. METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan design penelitian yang digunakan deskriptif dan asosiatif yang menggambarkan kondisi dan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan Kajian pustaka yang telah ada penulis memilih indikator untuk masing-masing Variabel sebagai berikut:

ARTIKEL

Tabel 1. Indikator untuk Masing-Masing Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Work Experience (X1)	(1) Gerakannya bagus dan lancar	Likert
	2) Gerakannya berirama	
	3) Lebih cepat menanggapi tanda-tanda	
	4) Dapat mengira akan munculnya kesulitan	
	5) Keterampilan dan kemampuan teknik	
Organizational Citizenship Behavior (X2)	(1) <i>Altruisme</i>	Likert
	(2) <i>Civic Virtue</i>	
	(3) <i>Conscientiousness</i>	
	(4) <i>Courtesy</i>	
	(5) <i>Sportmanship</i>	
Kinerja Pegawai (Y)	(1) Kualitas Kerja	Likert
	(2) Kuantitas Kerja	
	(3) Kerjasama	
	(4) Tanggung Jawab	
	(5) Inisiatif	

Sumber: Data Olahan

Unit analisis dalam penelitian adalah Tenaga Outsourcing pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur, berdasarkan kriteria untuk pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yang berarti seluruh populasi diambil sebagai sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Jenis Primer, yang didistribusikan melalui kuesioner ke PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur.

Untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji kualitas data, normalitas, dan uji asumsi klasik. Selain itu, penulis melakukan uji hipotesis parsial dan simultan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Independen terhadap variabel dependen.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif statistic merupakan gambaran mengenai variabel terkait yaitu Work Experience, Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Deskriptif Statistik Penelitian

Variabel	Indikator	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Tota l	Kriteria
Work Experience (X1)	(1) Gerakannya bagus dan lancar	4	12	12	2	0	108	Tinggi
	(2) Gerakannya berirama	3	15	11	1	0	110	Tinggi
	(3) Lebih cepat menanggapi tanda-tanda	7	14	8	0	1	116	Tinggi
	(4) Dapat mengira akan munculnya kesulitan	2	5	13	9	1	88	Sedang
	(5) Keterampilan dan kemampuan teknik	1	11	13	4	1	97	Sedang
		Rata-Rata					103.8	Tinggi
Organizational Citizenship Behavior (X2)	(1) <i>Altruisme</i>	3	16	8	3	0	109	Tinggi
	(2) <i>Civic Virtue</i>	4	19	6	1	0	116	Tinggi
	(3) <i>Conscientiousness</i>	2	18	7	3	0	109	Tinggi
	(4) <i>Courtesy</i>	8	18	4	0	0	124	Tinggi
	(5) <i>Sportmanship</i>	4	16	9	1	0	113	Tinggi
		Rata-Rata					114.2	Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	(1) Kualitas Kerja	12	14	4	0	0	128	Sangat Tinggi
	(2) Kuantitas Kerja	6	18	6	0	0	120	Tinggi

ARTIKEL

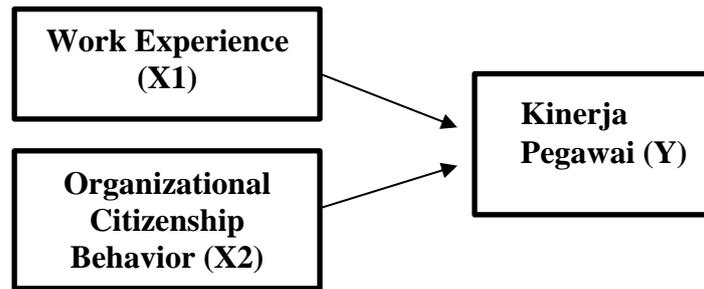
Variabel	Indikator	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Kriteria	
	(3) Kerjasama	3	12	12	3	0	105	Tinggi	
	(4) Tanggung Jawab	5	12	11	2	0	110	Tinggi	
	(5) Inisiatif	9	20	1	0	0	128	Sangat Tinggi	
		Rata-Rata						118.2	Tinggi

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa:

- a. X1 menunjukkan variabel Work Experience dimana hasil analisis dari variabel tersebut adalah Tinggi, dengan total 103,8 yang sudah dihitung menggunakan bobot standar Hal ini berarti bahwa tenaga Outsourcing PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sudah memiliki pengalaman kerja yang baik. Nilai indikator tertinggi dari variabel Work Experience adalah “Gerakannya berirama” artinya bahwa tenaga outsourcing PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sudah sangat tau kemana dia akan bekerja sehingga tidak ada keraguan baginya untuk bekerja, sedangkan indikator terendah adalah dapat mengira akan munculnya kesulitan, dimana indikator tersebut yang dirasa paling sulit diprediksi oleh tenaga outsourcing PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur.
- b. X2 menunjukkan variabel *Organizational Citizenship Behavior* dimana hasil analisis dari variabel tersebut adalah Tinggi, dengan total 114,2 yang sudah dihitung menggunakan bobot standar Hal ini berarti bahwa tenaga Outsourcing PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sudah memiliki kesadaran akan membantu sesama yang baik dan mempunyai kepedulian yang tinggi dalam bekerja. Nilai indikator tertinggi dari variabel Organizational Citizenship Behavior yaitu”Courtesy”artinya pegawai PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur selalu ingin membantu rekan kerja lain yang sedang kesusahan, kemudian indikator terendah dalam variabel Organizational Citizenship Behavior adalah “Altruisme” artinya bahwa tenaga outsourcing PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur kurang membantu pegawai lain tanpa keterkaitan langsung dengan tugas-tugas operasional organisasi dimana indikator tersebut yang dirasa paling sulit diprediksi oleh tenaga outsourcing PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur
- c. Y menunjukkan variabel Kinerja Tenaga Outsourcing dimana hasil analisis dari variabel tersebut adalah Tinggi, dengan total 118,2 yang sudah dihitung menggunakan bobot standar Hal ini berarti bahwa Kinerja tenaga Outsourcing PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sudah tinggi. Nilai indikator tertinggi dari variabel Kinerja yaitu”Kualitas Kerja” dan “Inisiatif”artinya pegawai PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sudah memiliki kualitas kerja yang dinilai baik dan memiliki inisiatif tinggi dalam pekerjaannya, kemudian indikator terendah dalam variabel Kinerja adalah “Kerjasama” artinya bahwa tenaga outsourcing PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur dinilai kurang bisa bekerja sama akan tetapi Nilai tersebut masih berada dalam kategori Tinggi yang artinya walaupun dinilai indikator terendah kerja sama yang ada di PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sudah baik.

Data yang diperoleh dalam penelitian menggunakan data Primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada 30 orang tenaga outsourcing pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur.

Penelitian ini diolah dengan metode *multiple regression Analysis* atau Analisis Regresi berganda. Pada penelitian ini menggunakan 3 Variabel yaitu 2 variabel bebas dan variabel terikat yang ditampilkan dalam bentuk gambar diagram struktural sebab akibat antar variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Hubungan antar Variabel

Gambar tersebut Menunjukkan Hubungan struktural antar variabel bebas dengan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian, dari gambar diatas maka persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$

Keterangan

X_1 = Work Experience

X_2 = Organizational Citizenship Behavior

Y = Kinerja Pegawai

ε = Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

β_1 = Besarnya kontribusi Work Experience terhadap Kinerja Pegawai

β_2 = Besarnya kontribusi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai

Dengan menggunakan aplikasi pengolah data SPSS 23.0 maka didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda Penelitian

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.389	1.962			1.727	.096		
X1	.296	.122	.339		2.434	.022	.520	1.923
X2	.486	.116	.583		4.184	.000	.520	1.923

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, maka persamaan yang terbentuk adalah sebagai berikut: $Y = 3,389 + 0,296 X_1 + 0,486 X_2 + \varepsilon$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Work Experience

X_2 = Organizational Citizenship Behavior

Dari Hasil penelitian dari tabel diatas terlihat bahwa :

1. Nilai Konstanta 3,389 menunjukkan bahwa jika Tidak adanya Work Experience dan Organizational Citizenship Behavior pada Tenaga Outsourcing PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur maka Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur hanya sebesar 3,389.
2. Work Experience berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien regresinya adalah sebesar 0,296, yang artinya bahwa setiap kenaikan 1 skala pada Work Experience akan menaikkan KinerjaTenaga Outsourcing PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sebesar 0,296.
3. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien regresinya adalah sebesar 0,486, yang artinya bahwa setiap kenaikan 1 skala pada Organizational Citizenship Behavior akan menaikkan KinerjaTenaga Outsourcing PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sebesar 0,486.

Selain Tabel Coefficient yang menunjukkan persamaan regresi untuk hubungan variabel Work Experience dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai berikut adalah tabel Model Summary yang menunjukkan Nilai koefisien determinasi dari hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan

Tabel 4. Model Summary

Model	R Square
1	.728

Berdasarkan tabel, dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 72,8%. Hal ini berarti bahwa secara simultan variabel Work Experience dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 72,2%. Sedangkan sisanya 17,8% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Tenaga Outsourcing PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur selain Work Experience dan Organizational Citizenship Behavior.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Pengujian Asumsi Klasik dalam penelitian ini terdiri dari berbagai uji sebagai berikut:

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terbentuk adanya korelasi tinggi atau sempurna antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan ada hubungan korelasi yang tinggi antar variabel bebas maka dapat dinyatakan adanya gejala multikolinier pada penelitian. Hasil pengujian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Tolerance
1		
.520	.520	1.015
.520	.520	1.015

a. Dependent Variable: Y

Uji Multikolinier dilakukan dengan melihat Nilai VIF atau Nilai Tolerance yang ada pada tabel Coefficient dimana jika Nilai VIF lebih besar dari 10 atau Tolerance lebih kecil dari 0,1 maka dalam Penelitian terdapat atau terjadi multikolinier, pada hasil Penelitian Nilai VIF lebih kecil dari 10 dan Nilai tolerance lebih besar dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa dalam Penelitian tidak terdapat atau tidak terjadi multikolinier yang artinya bahwa tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel bebas sehingga asumsi regresi terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menunjukkan korelasi anggota observasi yang diurutkan berdasarkan waktu atau ruang. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Hasil pengujian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.657

Berikut adalah kriterisi Sebelum menentukan apakah autokorelasi terjadi, kriteria harus dibuat dengan melihat nilai du dan dl dalam tabel DW berikut ini:

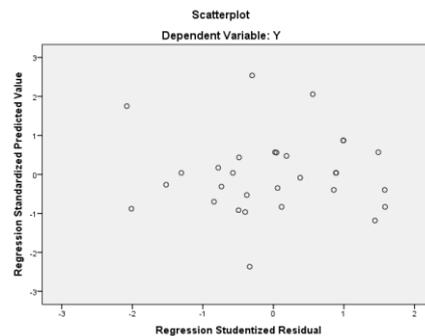
Tabel 7. Kriteria Nilai Durbin Watson

Nilai Durbin Watson	Kesimpulan
$1,2837 < DW < 2,7163$	Tidak ada autokorelasi
$DW < 1,5666$	Ada autokorelasi positif
$DW > 2,4334$	Ada autokorelasi negatif
$2,4334 < DW < 2,7163$	Tidak dapat disimpulkan

Pada $n = 30$, $k = 2$ (jumlah variabel bebas) dan $\alpha = 5\%$, diperoleh nilai $d_u = 1,2837$ dan $d_l = 1,5666$. Berdasarkan pengujian autokorelasi yang penulis lakukan hasilnya menunjukkan bahwa nilai *Durbin Watson* pada persamaan yaitu $1,657$ yang artinya pada persamaan tidak terdapat autokorelasi.

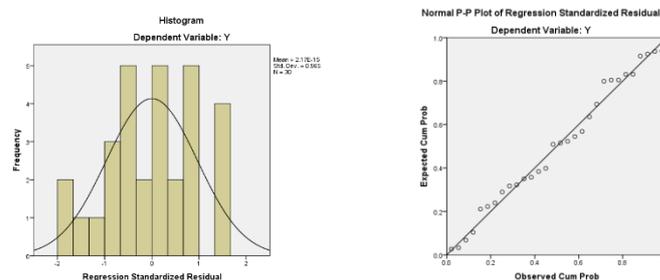
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah salah satu metode pengujian untuk memeriksa apakah terdapat perbedaan dalam varians data dengan pengamatan lain atau dengan pengamatan sebelumnya. Heteroskedastisitas terjadi jika data yang diuji memiliki perbedaan dalam varians dengan pengamatan lainnya. Model regresi yang dianggap baik atau disebut sebagai BLUE (Best Linear Unbiased Estimate) adalah model yang homoskedastik, yaitu tidak mengalami heteroskedastisitas. Terdapat berbagai alat pengujian yang digunakan dalam uji eteroskedastisitas, namun dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengujian dengan melihat plot grafik antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Uji Normalitas Data

Uji Normalitas data dilakukan dengan melihat hasil tabel histogram dan normal p-plot sebagai berikut:

**Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Data**

Dari visualisasi histogram dan plot normal P di atas, dapat diamati bahwa titik-titik data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal, dan distribusinya mengikuti pola garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan dengan baik untuk melakukan prediksi variabel dependen berdasarkan variabel independen yang diberikan.

Pengujian Pengaruh Work Experience dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai secara simultan

Uji Simultan dilakukan untuk mengetahui apakah Nilai Koefisien Determinasi signifikan atau tidak, Berikutnya akan diuji pengaruh variabel Work Experience (X1) dan Organizational Citizenship Behavior (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan. Adapun bentuk hipotesisnya sebagai berikut:

H0 : $R^2 = 0$ artinya Work Experience dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan

H1 : $R^2 \neq 0$ artinya Work Experience dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan.

Untuk mengetahui Signifikan atau tidaknya maka dilakukan uji F dengan membandingkan nilai F tabel dan nilai F_{Hitung} dimana nilai F_{Tabel} didapat dari tabel distribusi F dengan $df_1 = 27$ dan $df_2 = 2$ dan alfa 5% (uji 2 pihak) maka diperoleh sebagai berikut:

Tabel 8. Pengujian Hipotesis Statistik Secara Simultan

No	F hitung	F tabel	Sig.	Kesimpulan
1	36,097	3,15	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil pengujian statistik terlihat bahwa Harga F hitung adalah (36,097) dengan probability value/signifikansi 0,000, Probability value < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Work Experience dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan.

Pengujian Pengaruh Work Experience dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai secara parsial

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui apakah Nilai Koefisien dari masing-masing variabel signifikan atau tidak, Berikutnya akan diuji pengaruh variabel Work Experience (X₁) dan Organizational Citizenship Behavior (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara Parsial. Adapun bentuk hipotesisnya sebagai berikut:

H0 : $\beta_1 = 0$ artinya Work Experience berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H1 : $\beta_1 \neq 0$ artinya Work Experience berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H0 : $\beta_2 = 0$ artinya Organizational Citizenship Behavior berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H1 : $\beta_2 \neq 0$ artinya Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk mengetahui Signifikan atau tidaknya maka dilakukan uji t dimana pengujian uji t sama dengan uji F yakni dengan membandingkan nilai T tabel dan nilai F_{Hitung} dimana nilai T_{Tabel} didapat dari tabel distribusi T dengan $df = 28$ dan alfa 5% (uji 2 pihak) maka diperoleh sebagai berikut:

Tabel 9. Pengujian Hipotesis Statistik Secara Parsial

No	Variabel	T hitung	T tabel	Sig.	Kesimpulan
1	Work Experience	2,434	2,00	0,022	signifikan
2	Organizational Citizenship Behavior	4,184	2,00	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil pengujian statistik terlihat bahwa Harga T hitung untuk variabel Work Experience adalah (2,434) dengan probability value/ signifikansi 0,022, Probability value < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Work Experience berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, kemudian Harga T hitung untuk variabel Organizational Citizenship Behavior adalah (4,184) dengan probability value/ signifikansi 0,000, Probability value < 0,05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima yang artinya organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil Penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Gambaran Work Experience, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Tenaga Outsourcing pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sudah baik kemudian Work Experience dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur baik secara simultan maupun parsial, jika perusahaan yang memiliki karyawan dengan pengalaman yang tinggi akan lebih memudahkan pimpinan dalam mengarahkan dan belajarnya relative cepat sehingga akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi seperti pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur kemudian karyawan yang memiliki tingkat kepedulian yang tinggi pada perusahaan juga akan memiliki Kinerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Juripol*, 4(1), 35–46. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963>
- Asiedu, M., Sarfo, J. O., & Adjei, D. (2014). Organisational Commitment and Citizenship Behaviour: Tools to Improve Employee Performance; An Internal Marketing Approach. *European Scientific Journal*, 10(4).
- 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), 1140–1160
- Hasibuan., & Malayu S.P. (2012). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Nurhidayah, A., Nurhattati., & Matin. (2017). Organizational Culture and Work Environment: Its Effect on Teachers Organizational Citizenship Behavior (OCB). *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 6(12), 1517-1521.
- Ratnawati, E., Sukidjo, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 109–116.
- Siddique, M., & Nawaz, A. (2019). The Mediation of Transformational Leadership Between Transactional Leadership And Group Management Skills of Academicians in HEIs of KPK, Pakistan. *International Transaction Journal of Engineering Management & Applied & Technologies*, 10(8), 1041–1051.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tehran, G. M., Abtahi, M. S., & Esmaeili, S. (2013). The Relationship between organizational Citizenship Behavior and Performance of the Staff of Qazvin University of Medical Sciences and Health Services. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 534–542.
- Todd, S. Y. (2003). *A Causal Model Depicting the Influence of Selected Task and Employee Variables on Organizational Citizenship Behavior*. Florida State University.
- Trujillo, G. S. (2009). *Pathmax Approach: Segmentation Trees in Partial Least Squares Path Modeling*. Universitat Politècnica de Catalunya (UPC)