

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di zaman yang semakin modern ini, persaingan di dunia pekerjaan semakin ketat, baik itu di bidang industri, komunikasi, hiburan, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus melakukan yang terbaik demi mengungguli para pesaingnya di bidang yang sama, baik itu mencetuskan ide, mengelola, memproduksi, maupun memasarkan produk baik itu barang maupun jasa. Berdasarkan hal diatas, maka setiap perusahaan harus memiliki tenaga-tenaga yang handal dalam membawa kesuksesan perusahaan, termasuk orang-orang yang bergerak di bidang sumber daya manusia.

Semakin hari, semakin banyaknya persaingan yang semakin tajam antar perusahaan, setiap perusahaan ingin menjadi yang terbaik dari perusahaan lain sebagai pesaing. Keadaan ini akan menuntut setiap perusahaan yang ingin memperoleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dapat memberikan hasil kerja yang maksimal. Seiring dengan perkembangan teknologi tentunya akan menuntut perusahaan melakukan perubahan pada berbagai aspek. Para karyawan harus dapat beradaptasi atas sistem-sistem yang berlaku di perusahaan, mereka harus dikembangkan secara terus-menerus untuk mempertahankan atau meningkatkan kemampuannya (Bangun, 2012).

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang berperan sangat penting di dalam sebuah perusahaan yang mana sumber daya manusia dianggap sebagai penggerak utama dalam berjalannya seluruh kegiatan perusahaan, tanpa adanya sumber daya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Pada dasarnya, setiap perusahaan harus melatih potensi sumber daya manusianya menjadi lebih terampil dan berkompeten, hal tersebut bertujuan agar para karyawan memiliki

kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan lebih mudah. Bukan hanya sumber daya manusia yang harus mengembangkan potensinya, namun dalam suatu perusahaan setiap karyawan lebih baik menjalani masa pelatihan atau sering kita dengar dengan istilah “*training*”, yang bertujuan agar karyawan lebih terlatih serta berkompeten. Begitupun dengan pegawai di bidang lain yang memiliki peran tertentu di perusahaan. Jika setiap karyawan memiliki bekal pelatihan yang cukup maka memungkinkan mereka untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal serta lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.

Secara umum, setiap perusahaan pasti melakukan pelatihan untuk calon pegawainya, hal itu tergantung bagaimana calon pegawai dilatih dengan baik atau tidak agar menghasilkan karyawan yang cekatan dalam bekerja. Selain itu, beberapa hal yang akan mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan itu sendiri adalah bagaimana karyawan menghadapi lingkungan yang sehari-hari ia temui. Misalnya bagaimana interaksi antara sesama rekan kerja ataupun interaksi dengan atasan pada karyawan. Dengan kata lain, bisa disebut juga dengan perilaku kewarganegaraan organisasi atau *organizational citizenship behavior*. Suatu fenomena yang terjadi baik itu di sebuah perusahaan, organisasi, ataupun instansi pemerintah apabila di dalamnya tidak didukung dengan pelatihan yang menunjang kemampuan pegawai serta ketidaknyamanan pegawai akibat perilaku hubungan pegawai baik itu dengan atasan maupun dengan rekan kerja tidak terpenuhi maka akan menimbulkan penurunan kinerja pada pegawai. Sebaliknya apabila hal-hal tersebut terpenuhi dengan baik, maka karyawan akan merasa puas sehingga dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik dan mampu mencapai tujuan dengan baik bagi perusahaan tersebut.

Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk berempati kepada sesama maupun kepada lingkungan sekitar, hal tersebut tentunya sudah ditanamkan sejak kecil demi menjunjung nilai-nilai peradaban dalam kemanusiaan. Dengan adanya nilai-nilai kemanusiaan tersebut maka seseorang dapat menjaga interaksi sosial menjadi lebih baik lagi. Terlebih apabila jika seseorang membantu rekannya yang sedang kesulitan tidak selalu hanya demi mendapatkan sebuah imbalan yang menguntungkan.

Secara garis besar, *organizational citizenship behavior* dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi, karena perilaku ini merupakan salah satu faktor penting dalam lingkungan sosial saat berorganisasi, atau dengan kata lain dengan adanya perilaku ini maka tidak menutup kemungkinan bahwa interaksi antar anggota organisasi akan terjalin dengan baik dan harmonis, juga mengurangi timbulnya perselisihan antar satu dengan yang lainnya, serta meningkatkan efektivitas kerja para karyawan.

Pada umumnya, setiap organisasi atau perusahaan pasti meyakini bahwa untuk mencapai suatu kesuksesan maka harus ada usaha yang dilakukan oleh setiap anggota, dan pada dasarnya bahwa kinerja dari setiap karyawan ataupun individual akan sangat mempengaruhi kinerja tim ataupun kelompok yang pada akhirnya akan melibatkan hasil secara umum dan keseluruhan.

Dalam penelitian ini, penulis berusaha memperluas pemahaman mengenai pengaruh *off-the job training* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan yang diteliti pada karyawan Yogya Group di Kota Bandung.

Yogya Group adalah sebuah perusahaan ritel modern asli Indonesia. Yogya Group merupakan perusahaan ritel dengan format *supermarket* dan *department store*. Gerai ini umumnya menjual berbagai produk makanan, minuman dan barang kebutuhan lainnya. Dimana lebih dari 200 produk makanan dan barang kebutuhan sehari-hari lainnya tersedia dengan harga bersaing memenuhi kebutuhan

konsumen sehari-hari terutama di daerah Jawa Barat, Jawa Tengah, dan sekitarnya.

Yogya ini berawal dari sebuah toko batik di Jl. Ahmad Yani, Kosambi, kota Bandung dengan luas toko sekitar 100m² dan karyawan berjumlah 8 orang. Toko batik yang diberi nama Djokdja ini didirikan dan dikelola secara sederhana.

Pada tahun 1972, dengan kerja keras dan keuletan maka dilakukan pembenahan, lalu keinginan dan kebutuhan pelanggan dipenuhi, sehingga yang tadinya toko batik berubah menjadi toko kelontong. Nama Djokdja tetap dipertahankan, akan tetapi penulisannya diganti menjadi “Yogya”.

Seiring dengan perkembangannya tanggal 28 Oktober 1982, bertepatan dengan hari Sumpah Pemuda, dibuka cabang pertama yang berada di Jl. Sunda no. 60, dengan luas toko 200m² dengan 40 orang karyawan. Selanjutnya tanggal 28 Oktober ditetapkan sebagai hari lahir Toserba Yogya.



Tabel 1. 1 Daftar Unit Usaha Yogya Group

No.	Brand	Unit Bisnis Strategi
1.	Pasti Hemat	Toserba Yogya
2.	Yoa	Toserba Griya
3.		Fatcow
4.		Chicken Sumo
5.		Bread.CO
6.		Foodlife
7.		Griyatron Elektronik
8.		Hotel Anggrek
9.		Paper Co
10.		Magic Oven
11.		Magic Pizza
12.		Yogya Xpress
13.		Yomart

Sumber : Wikipedia

Tabel 1. 2 Lokasi Toserba Yogya di Indonesia

No.	Provinsi	Kota	Nama Unit
1.	Jawa Barat	Bandung	Toserba Yogya Sunda 60
2.			Grand Yogya Kepatihan
3.			Toserba Yogya Riau Junction
4.			Toserba Yogya Cihampelas Walk
5.			Toserba Yogya Kopo Mas
6.			Toserba Yogya Kosambi
7.			Toserba Yogya Lucky Square
8.			Toserba Yogya Sukajadi
9.			Toserba Yogya Pajajaran
10.			Toserba Yogya Junction 8 Setiabudhi
11.			Toserba Yogya Gatot Subroto
12.			Toserba Yogya Junction 8
13.			Toserba Yogya Bojongsoang
14.			Toserba Yogya Junction Sumbersari
15.		Cimahi	Toserba Yogya Plaza Cimahi
16.		Cianjur	Toserba Yogya Cianjur
17.		Bogor	Toserba Yogya Plaza Bogor Indah
18.			Toserba Yogya Bogor Junction
19.			Toserba Yogya Suryakencana
20.		Sukabumi	Toserba Yogya Sukabumi

21.		Purwakarta	Toserba Yogya Purwakarta
22.		Cikampek	Toserba Yogya Cikampek
23.		Subang	Toserba Yogya Grand Subang
24.			Toserba Yogya Pamanukan
25.		Indramayu	Toserba Yogya Indramayu
26.			Toserba Yogya Patrol
27.			Toserba Yogya Jatibarang
28.		Majalengka	Toserba Yogya Majalengka
29.		Cirebon	Toserba Yogya Grand Cirebon
30.			Toserba Yogya Siliwangi
31.			Toserba Yogya Ciledug
32.			Toserba Yogya Kota Sumber
33.			Toserba Yogya Kartini Junction
34.		Garut	Toserba Yogya Garut
35.		Tasikmalaya	Toserba Yogya Tasik HZ
36.			Toserba Yogya Mitra Batik
37.		Ciamis	Toserba Yogya Ciamis
38.		Banjar	Toserba Yogya Banjar
39.		Kuningan	Toserba Yogya Cijoho Kuningan
40.	DKI Jakarta	Jakarta	Toserba Yogya Pondok Bambu
41.			Toserba Yogya Mangga Dua
42.	Jawa Tengah	Majenang	Toserba Yogya Majenang

43.		Tegal	Toserba Yogya Arif Rahman Hakim Kota Tegal
44.			Toserba Yogya Slawi, Kabupaten Tegal
45.		Pemalang	Toserba Yogya Pemalang
46.		Brebes	Toserba Yogya Brebes
47.			Toserba Yogya Ketanggungan
48.			Toserba Yogya Losari

Sumber : Wikipedia

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Off-The Job Training* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Yogya Group di Kota Bandung).**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang dapat di identifikasikan, yaitu :

1. Karyawan yang belum mengikuti pelaksanaan pelatihan atau *Off-The Job Training* dalam waktu tertentu memiliki beberapa kesulitan dalam melakukan pekerjaan.
2. Hanya beberapa karyawan saja yang sudah menanamkan sikap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Kurangnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang terlihat dari beberapa karyawan yang belum mematuhi aturan dan prosedur walaupun tidak ada yang melihat secara langsung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. *Off-The Job Training* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Yogya Group di Kota Bandung.
2. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Yogya Group di Kota Bandung.
3. *Off-The Job Training* dan *Organizational citizenship behavior* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Yogya Group di Kota Bandung.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif *Off-The Job Training* terhadap Kinerja Karyawan Yogya Group di Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan Yogya Group di Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui *Off-The Job Training* dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Yogya Group di Kota Bandung.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi informasi dan masukan tambahan sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan dalam

melaksanakan kegiatan-kegiatan, serta informasi yang dihasilkan dapat diimplementasikan untuk menyusun strategi perusahaan dalam menyikapi masalah kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman untuk melakukan perbaikan di masa sekarang maupun di masa yang akan datang.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh pengaruh *Off-The Job Training* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan bacaan maupun dijadikan sebagai referensi bagi pihak lain tentang sumber daya manusia yang berfokus pada pengaruh *Off-The Job Training* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan serta pengetahuan yang luas dalam bidang manajemen sumber daya manusia secara teoritis maupun praktis serta untuk menyelaraskan teori yang telah didapat selama proses perkuliahan dengan kenyataan di lapangan.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh *Off-The Job Training* terhadap Kinerja Karyawan

Off-The Job Training atau pelatihan di luar kerja merupakan suatu pelatihan yang berlangsung pada waktu dimana karyawan yang dilatih tersebut tidak melaksanakan pekerjaan seperti pada rutinitas biasanya.

Menurut Hasibuan (2001), *Off-The Job Training* adalah suatu metode pendidikan serta pelatihan yang dilaksanakan diluar tempat kerja, meliputi teknik-teknik presentasi informasi dan simulasi. Dalam dunia kerja, hal utama yang menjadi tujuan individu ataupun kelompok dalam bekerja adalah untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Adapun salah satu hal penting yang mendukung berjalannya kegiatan pekerjaan adalah kemampuan atau keahlian seseorang dalam menjalankan tugasnya. Keahlian tersebut bisa berasal dari berbagai hal, baik itu dari pengalaman seseorang ataupun karena telah mengikuti *training* atau pelatihan. Tingkat kesulitan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, salah satu yang paling mendorong hal tersebut adalah kemampuan dan kreativitas karyawan itu sendiri.

Dalam hal ini setiap karyawan tentu memiliki variasi yang berbeda antara satu dengan yang lainnya, hal ini juga dapat dipengaruhi oleh adanya faktor pelatihan ataupun pengembangan dalam mematangkan kemampuan karyawan. Apabila karyawan telah ikut serta dalam bidang pelatihan yang di adakan oleh pihak perusahaan, maka tidak menutup kemungkinan kemampuannya akan lebih unggul dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengikuti pelatihan. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap bagaimana hasil kerja atau sering disebut dengan kinerja dari karyawan itu sendiri. Dengan adanya *training* dapat memungkinkan karyawan memiliki kinerja yang baik dan berbeda dengan yang tidak mengikuti *training*.

2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Organizational Citizenship Behavior merupakan suatu perilaku diskresioner yang bukan merupakan bagian dari persyaratan-persyaratan jabatan formal seorang karyawan, meski demikian hal tersebut secara

tidak langsung mempromosikan pem-fungsian efektif atas organisasi (Robbins, 2008).

Menurut Prawirosentono (1999) yang dikutip oleh Handoko (2010) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersama secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika.

Disamping itu, faktor perilaku dan hubungan karyawan baik itu dengan atasan maupun dengan rekan kerja juga merupakan hal yang penting atas kepiawaian karyawan dalam mengemban tugasnya. Apabila karyawan mendapatkan pelatihan yang cukup serta hubungan baik dengan setiap individu dalam organisasi, maka kedua faktor ini akan menjadi penunjang untuk mencapai tujuan bersama. Dengan tercapainya suatu tujuan bersama, maka akan memberi keuntungan baik itu bagi karyawan maupun perusahaan dalam membantu keduanya mencapai tujuan yang spesifik.

3. Pengaruh *Off-The Job Training* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan.

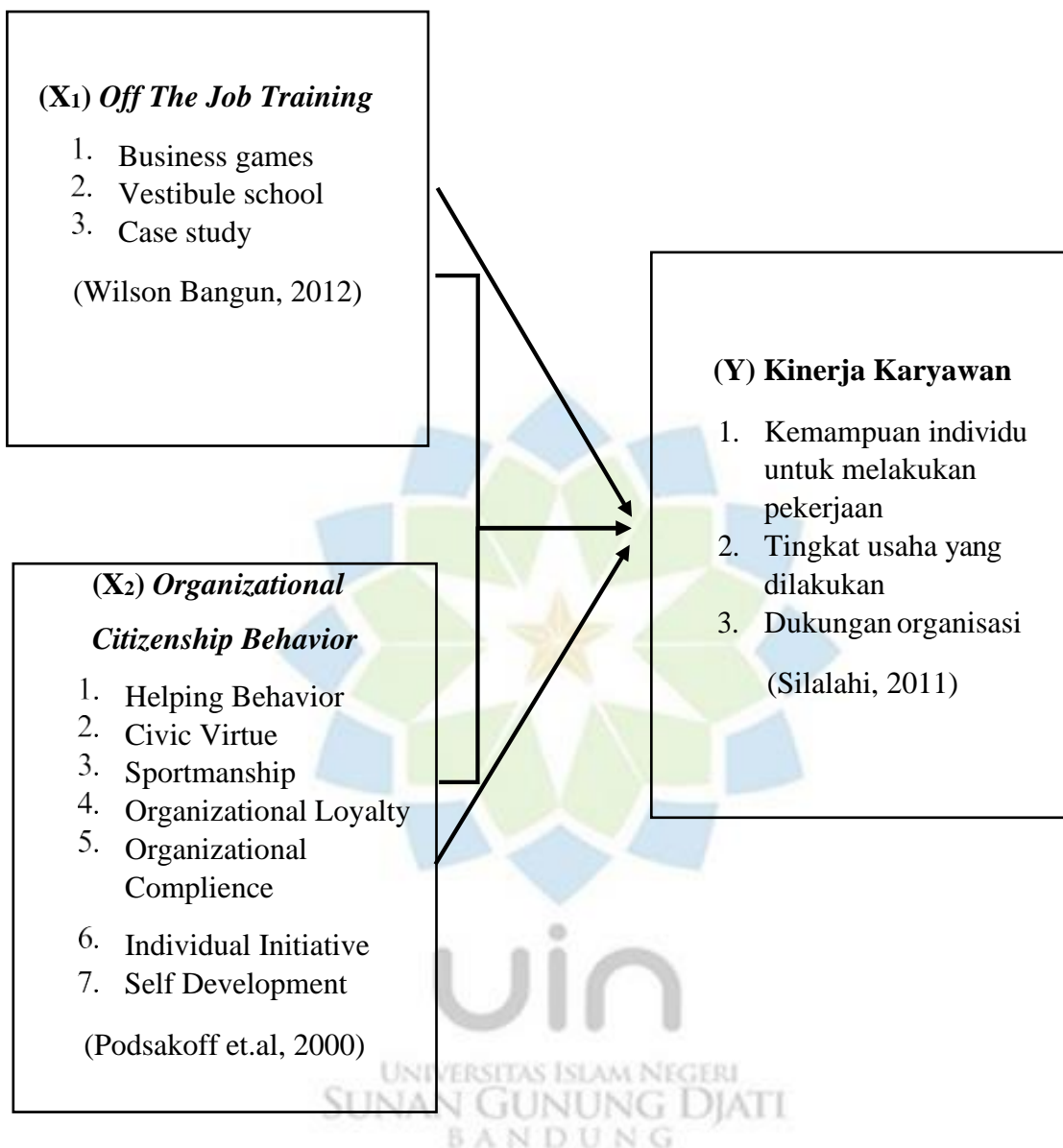
Menurut Dessler (2006), *Off The Job Training* atau metode simulasi adalah sebuah metode dimana orang-orang yang dilatih belajar dengan peralatan yang sebenarnya yang akan digunakan dalam pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2001) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Tingkat kesulitan dalam melakukan pekerjaan sangat bervariasi, mau tidak mau setiap karyawan harus melalui dan membiasakan dirinya dengan kesulitan-kesulitan tersebut. Untuk memotivasi agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, pihak perusahaan dapat mengadakan pelatihan untuk memantapkan kemampuan karyawan dalam menghadapi kesulitan yang ada. Dengan adanya *Off The Job Training*, maka sedikit demi sedikit karyawan mampu menangani pekerjaannya dengan baik dan benar. Disamping itu, dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior*, perilaku dengan atasan maupun rekan kerja juga harus baik agar tidak menimbulkan kesalahpahaman tata bicara dan perbuatan yang membuat karyawan tidak nyaman antara satu dengan yang lainnya.

Kedua hal tersebut sangat penting peranannya dalam mendukung hasil kinerja dari karyawan, karena baik atau buruknya pekerjaan dari para pegawai tentu akan memengaruhi tercapainya tujuan suatu perusahaan.





Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Off-The Job Training* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan Yogya Group di Kota Bandung.

Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti / Tahun	Judul	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
					Persamaan	Perbedaan
1.	Paozan Pado (2017)	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Srisakon (Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit Srisakon di Daerah Patani)	<i>Work-Family Conflict</i> (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menemukan bahwa <i>work-family conflict</i> berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Srisakon sebesar (β) 0,090 ($p < 0,001$; $p = 0,002$), dengan kontribusi <i>work-family conflict</i> terhadap kinerja perawat sebesar (R^2) = 15,85%; lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Srisakon sebesar (β) 0,320	Menggunakan salah satu variabel yang sama yaitu kinerja.	Perbedaan terdapat pada objek yang digunakan dan variabel yang diteliti.

				($p < 0,001$; $p = 0,000$), dengan kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja perawat sebesar (R^2) 0,51,40%; <i>work-family conflict</i> dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat; kontribusi <i>work-family conflict</i> dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja perawat Rumah Sakit Srisakon sebesar (R^2) 67.3%.		
2.	Windiani (2017)	Pengaruh <i>Organizational Trust</i> , <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Organizational Justice</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) di Bank	<i>Organizational Trust</i> (X_1) <i>Organizational Commitment</i> (X_2) <i>Organizational Justice</i> (X_3) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Hasil analisis menggunakan regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel <i>Organizational Trust</i> , <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Organizational Justice</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Menggunakan salah satu variabel yang sama yaitu <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .	Perbedaan terdapat pada objek yang digunakan dan variabel yang diteliti.

		Mandiri Bogor.		<p>variabel dependen, yaitu <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> di Bank Mandiri Bogor.</p> <p>Hasil analisis menggunakan uji-t yaitu <i>Organizational Trust</i>, <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Organizational Justice</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> di Bank Mandiri Bogor, dengan variabel X_1 nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$ variabel X_2 nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$ dan variabel X_3 $0,000 < 0,05$. Dan hasil analisis menggunakan uji f yaitu <i>Organizational Trust</i>, <i>Organizational Commitment</i> dan</p>		
--	--	-------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

				<p><i>Organizational Justice</i> berpengaruh signifikan dengan nilai sebesar 0,000 yaitu</p> <p><i>Organizational Citizenship Behaviour</i> di Bank Mandiri Bogor.</p> <p>Hasil perhitungan koefisien determinasi menghasilkan (R^2) sebesar 0,984 yang berarti bahwa pengaruh <i>Organizational Trust</i>, <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Organizational Justice</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> di Bank Mandiri Bogor sebesar 98,4% sedangkan sisanya 1,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.</p>		
3.	Amanda Nabilah	Pengaruh Kepuasan	Kepuasan Kerja (X_1)	Hasil penelitian menunjukkan	Menggunakan salah satu variabel	Perbedaan terdapat

Hidayat (2018)	Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Divisi Pelayanan Personil dan Administrasi PT. Dirgantara Indonesia (Persero)	Disiplin Kerja (X_2) Kinerja Pegawai (Y)	bahwa: (1) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada divisi pelayanan personil dan administrasi PT. Dirgantara Indonesia, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2.032 > 2.026$) dan nilai signifikansi sebesar $0.049 <$ 0.05 . (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada divisi pelayanan personil dan administrasi PT. Dirgantara Indonesia, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($5.219 >$	yang sama yaitu kinerja pegawai/karyawan.	pada variabel yang digunakan dan objek yang di teliti.
----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------	--------------------------------------------------------

				<p>2.026) dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. (3) Hasil penelitian bahwa Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada divisi pelayanan personil dan administrasi PT. Dirgantara Indonesia, hal ini dibuktikan dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($24.340 > 3.24$) dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05.</p>		
4.	Delina Nugraha (2018)	Pengaruh Lingkungan dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sinar Rimbawan Asri)	Lingkungan (X_1) Stress Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	<p>Hasil analisis menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Lingkungan dan Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.</p>	Menggunakan salah satu variabel yang sama yaitu kinerja karyawan.	Perbedaan terdapat pada variabel yang digunakan dan objek yang diteliti.

				<p>Hasil analisis menggunakan uji-t menunjukkan bahwa Lingkungan dan Stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja. Dimana Lingkungan sebagai variabel X_1 mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, Stress Kerja sebagai variabel X_2 mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Dan dari hasil analisis uji F menunjukkan bahwa Lingkungan dan Stress Kerja berpengaruh positif signifikan dengan nilai sebesar $0,000$ terhadap Kinerja. Hasil perhitungan Analysis Path (Koefisien</p>	
--	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

				<p>Determinasi) menghasilkan R² sebesar 0.816 atau sebesar 81,6%.</p> <p>Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (variabel X) yaitu Lingkungan dan Stress Kerja, dan dependen (variabel Y) Kinerja Karyawan sebesar 81,6%. Sedangkan sisanya 18.4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.</p>		
5.	Muhamad Ilyas Tafsiri (2018)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Badan Pendapatan Daerah	Komitmen Organisasi (X) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tidak terdapat pengaruh komitmen afektif Terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i> dengan	Menggunakan salah satu variabel yang sama yaitu <i>organizational citizenship behavior</i> .	Perbedaan terdapat pada variabel yang digunakan, jumlah variabel dan objek

		Propinsi Jawa Barat.		<p>nilai t hitung < t tabel (1,152 < 2,00958), (2) terdapat pengaruh komitmen kontinuan terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i> dengan nilai t hitung > t tabel (5,301 > 2,00958), (3) terdapat pengaruh komitmen kontinuan terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i> dengan nilai t hitung > t tabel (2,089 > 2,00958) serta (4) terdapat pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif secara simultan terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i> dengan</p>		yang diteliti.
--	--	----------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------

				nilai F hitung > F tabel (85,790 > 2,79).		
6.	Muhamad Rizal Permana (2018)	Hubungan Bimbingan Agama dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian terhadap Karyawan Rumah Zakat Bandung)	Bimbingan Agama <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini adalah; Pertama, bimbingan agama dan OCB terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat, karena posisi angka nilai 0,753 atau 75% berada di antara interval 0,61-0,80. Kedua, bimbingan agama dan OCB memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,7%. Ketiga, bimbingan agama memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 17,3% sedangkan OCB 39,4%.	Menggunakan salah satu variabel yang sama yaitu <i>organizational citizenship behavior</i> dan kinerja karyawan.	Perbedaan pada variabel yang digunakan, jumlah variabel dan objek yang diteliti.
7.	Nita Argita Putri (2018)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial; <i>Alturism</i> ,	Menggunakan variabel <i>organizational citizenship</i>	Terdapat perbedaan pada jumlah

		<p>(OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Perawat RS. Al-Islam Bandung)</p>	<p>Kinerja (Y)</p>	<p><i>Courtesy, Civic Virtue, Sportmanship, dan Conscientiousness</i> berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan pada uji-t pada tiap variabel bebas memiliki nilai thitung lebih besar dari ttabel. Kemudian <i>Alturism, Courtesy, Civic Virtue, Sportmanship, dan Conscientiousness</i> secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut dibuktikan dalam uji-F yang memperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $57.543 \geq 2.44$. Kinerja pegawai Rumah Sakit Al-Islam Bandung dipengaruhi oleh <i>Organizational</i></p>	<p><i>behavior</i> dan kinerja.</p>	<p>variabel dan objek yang diteliti.</p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------	------------------------------------------

				<p><i>Citizenship Behavior</i> (OCB) sebesar 68.4% dan sisanya 31.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>		
8.	Yayah Apriliyanti (2019)	<p>Pengaruh <i>Organizational Justice</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Studi Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Jawa Barat.</p>	<p><i>Organizational Justice</i> (X) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh positif keadilan distributif terhadap OCB, dilihat dari ttabel adalah 1.672 maka thitung \leq ttabel (1,311 < 1,672) dan signifikansi lebih dari 0,05 (0,195 > 0,05), sedangkan keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap OCB dengan melihat ttabel adalah 1.672 maka thitung > ttabel (2.965 > 1,672) dan signifikansi 0,05 (0,004 ></p>	<p>Menggunakan salah satu variabel yang sama yaitu <i>organizational citizenship behavior</i>.</p>	<p>Perbedaan pada variabel yang digunakan dan objek yang diteliti.</p>

				<p>0,05), kemudian keadilan interaksional tidak terdapat pengaruh positif signifikan terhadap OCB dilihat dari ttabel adalah 1.672 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,859 > 1,672$) dan signifikansi lebih dari 0,05 ($0,68 > 0,05$). Secara simultan ketiga variabel memiliki pengaruh positif dilihat dari F tabel adalah 2,77 maka F hitung ($4.852 \geq 2,77$). Berdasarkan koefisien determinasi didapatkan nilai R square 0,206. Hal ini menunjukkan bahwa OCB dipengaruhi oleh <i>Organizational Justice</i> sebesar 20,6% sedangkan 79,4% lainnya dipengaruhi oleh</p>	
--	--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

				variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.		
--	--	--	--	---------------------------------------------------------	--	--

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2019)

Berdasarkan dari beberapa judul penelitian terdahulu, terdapat beberapa perbedaan yang ada dengan judul yang saya teliti, diantaranya: objek yang diteliti, rentan waktu, dan pendekatan.

Beberapa penelitian diatas memiliki beberapa kesamaan variabel yaitu *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan. Meskipun memiliki beberapa variabel yang berbeda, namun dari keenam penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan pada penelitian yang saya lakukan dengan penelitian tersebut adalah terletak pada perbedaan judul. Variabel lain yang saya gunakan adalah off-the job training. Serta perbedaan objek yang diteliti, penelitian diatas dilakukan di Rumah Zakat Bandung, Badan Pendapatan Daerah Propinsi Jawa Barat, RS. Al-Islam Bandung, Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Propinsi Jawa Barat, PT. Dirgantara Indonesia (Persero), PT. Sinar Rimbawan Asri, Rumah Sakit di Daerah Srisakon Thailand, dan Bank Mandiri Bogor. Sedangkan, objek yang saya teliti adalah Yogya Group di Kota Bandung.

H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis (X_1)

H_1 : *Off-The Job Training* berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Yogya Group di Kota Bandung.

2. Hipotesis (X_2)

H_2 : *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif

terhadap Kinerja Karyawan Yogya Group di Kota

Bandung.

3. Hipotesis (X_1 dan X_2)

H_3 : *Off-The Job Training* dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Yogya Group di Kota Bandung.

