

ANALISIS PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN *SELF – ESTEEM* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DI PT. STANNIA BINEKAJASA

Jerry Marcellinus Logahan; Aditya Indrajaya; Astrid Wahyu Proborini

Management Department, School of Business Management, BINUS University
Jln. K. H. Syahdan No. 9, Palmerah, Jakarta Barat 11480
jerryml@binus.ac.id;

ABSTRACT

This research was conducted in PT. Stannia Binekajasa, a company engaged in apartment leasing and sport facilities service. The purpose of this study is to determine the effect of Innovative Behavior and Self - Esteem on Organizational Citizenship Behavior both partially and simultaneously. The data obtained by survey, using questionnaire through cross sectional method. The data is processed using simple regression and multiple regression analysis as a method analysis. The result of this study indicates that the Innovative Behaviour in the company, have a significant influence on Organizational Citizenship Behavior by 79.5%, and Self-Esteem have a significant influence on Organizational Citizenship Behavior by 89.5%. Variable Innovative Behavior and Self-Esteem in the company have a significant influence on Organizational Citizenship Behavior by 89.2%.

Keyword: *innovative behavior, Self – Esteem, Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Stannia Binekajasa, perusahaan yang bergerak dalam penyewaan apartemen dan layanan fasilitas olahraga. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Perilaku Inovatif dan Harga Diri dalam Organizational Citizenship Behavior baik secara parsial dan simultan. Data diperoleh melalui survei, menggunakan kuesioner dengan metode cross sectional. Data diolah dengan menggunakan analisis simple regression dan multiple regression sebagai metode analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perilaku Inovatif di perusahaan ini memberikan pengaruh yang signifikan pada Organizational Citizenship Behavior sebesar 79,5% dan Self-Esteem memberikan pengaruh yang signifikan pada Organizational Citizenship Behavior sebesar 89,5%. Variabel Perilaku Inovatif dan Self-Esteem di Perusahaan ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior yaitu sebesar 89,2%.

Kata kunci: *innovative behavior, Self – Esteem, Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Krisis ekonomi yang melanda dunia mengharuskan perusahaan untuk melakukan segala cara agar tetap dapat menjalankan perusahaan dengan semestinya. Banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan, salah satunya adalah dengan melakukan perampingan untuk menghemat biaya yang dikeluarkan perusahaan agar perusahaan dapat terus melanjutkan kegiatan usahanya dan dapat berkembang melalui kinerja yang efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan bukan hanya dilihat dari sektor modal dan keuangan, tetapi juga dilihat dari bagaimana perusahaan tersebut mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik adalah bagaimana perusahaan berkomunikasi dan menyatukan persepsi antara atasan dengan karyawan dan antara karyawan dengan karyawan lainnya dan memperlakukan karyawannya secara adil. Apabila hal itu tercipta dalam sebuah perusahaan maka manajemen yang efektif dan efisien akan tercipta dalam perusahaan, namun apabila pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan tersebut tidak berjalan dengan baik, maka penerapan manajemen yang efektif dan efisien tidak akan tercipta dalam perusahaan dan perusahaan tidak akan mampu bertahan dan tidak akan mampu tumbuh mengikuti perubahan yang sangat dinamis di era globalisasi seperti saat ini.

Organizational Citizenship Behavior atau yang disingkat dengan OCB menjadi salah satu perilaku yang sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan karena menurut Organ (2006) OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan *system reward* formal organisasi, tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan, sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. Jadi bagaimana karyawan tersebut dengan sukarela mengerjakan tugas rekan kerja yang mengalami kelebihan tugas kerja, bagaimana karyawan dapat berkonsultasi dengan karyawan lain untuk mencegah terjadi kesalahan dalam melakukan tugas pekerjaan, serta bagaimana karyawan dapat bertahan dari situasi perusahaan yang tidak semestinya tanpa mengeluh. Menurut Organ (2006) ada lima dimensi OCB yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*. OCB ini membuat perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien dimana seluruh karyawan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Penerapan perilaku kewarganegaraan organisasi ini akan menghemat sumber daya manusia yang dimiliki oleh manajemen dan organisasi secara keseluruhan.

Perilaku inovatif (*Innovative Behavior*) adalah salah satu perilaku yang mempengaruhi OCB. Perilaku inovatif didefinisikan sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi (Kleysen & Street dalam Kresnandito & Fajrianti, 2012).

Apabila karyawan atau manajer memiliki perilaku yang dapat menciptakan sesuatu hal yang baru atau menerapkan hal yang baru, perilaku tersebut dapat diekspresikan melalui penerapan OCB di organisasi. Perilaku inovatif melalui kinerja OCB adalah dimana seorang karyawan memberikan kontribusi atau masukan kepada perusahaan untuk pembaruan perusahaan, kelangsungan hidup perusahaan dan membuat perusahaan tersebut menjadi efektif. Apabila seorang karyawan memiliki sebuah inovasi, bagaimana karyawan tersebut meminta saran/konsultasi dengan rekan kerja sehingga rekan kerja dengan sukarela membantu untuk memberikan saran/konsultasi tersebut, dan bagaimana karyawan mau untuk bekerja di luar jam kerja (lembur) untuk merealisasikan inovasi yang diciptakan tersebut. Jadi, apabila karyawan memiliki perilaku inovatif maka perilaku inovatif ini akan mempengaruhi penerapan OCB di perusahaan.

Selain perilaku inovatif, yang mempengaruhi OCB adalah harga diri (*self – esteem*). Definisi harga diri (*self – esteem*) menurut Baron dan Bryne dalam Geldard (2010) menyebut *self esteem* atau harga diri sebagai penilaian terhadap diri sendiri yang dibuat individu dan dipengaruhi oleh karakteristik yang dimiliki orang lain dalam menjadi pembanding. Hanya karyawan yang memiliki harga diri yang tinggi yang dapat mempengaruhi penerapan OCB karena jika perusahaan dan manajer menghargai karyawan dan memperlakukan dengan adil maka harga diri mereka akan meningkat sehingga mereka memiliki rasa percaya diri untuk menerapkan dimensi-dimensi OCB, karyawan yang memiliki harga diri yang rendah sulit untuk menerapkan dimensi-dimensi OCB karena mereka hanya fokus terhadap kekurangan mereka.

Penerapan OCB dalam sebuah organisasi merupakan hal penting yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan menerapkan manajemen yang efektif dan efisien. Penerapan OCB di perusahaan akan menghemat sumber daya manusia dalam manajemen dan organisasi secara keseluruhan. Namun banyak perusahaan yang belum menerapkan OCB, karena mereka masih mempunyai perilaku untuk mengerjakan pekerjaan mereka sendiri-sendiri sesuai dengan apa yang ditugaskan kepada mereka sehingga mereka hanya terfokus terhadap diri mereka sendiri tanpa mementingkan kepentingan orang lain.

PT. Stannia Binekajasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa, perusahaan ini mempunyai inisial perusahaan yang bernama Cilandak Apartment and Sport Center. Perusahaan ini adalah anak perusahaan dari perusahaan asuransi PT. Asuransi Jiwasraya. Perusahaan ini melayani jasa di bidang penyewaan apartemen dan fasilitas olahraga seperti *fitness center* dan kolam renang yang dilengkapi juga dengan *cafe* sebagai fasilitas penunjang bagi konsumen.

Penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data *Organizational Citizenship Behavior* dengan melakukan wawancara di PT. Stannia Binekajasa. Hasil penelitian tersebut adalah penerapan *Organizational Citizenship Behavior* didalam perusahaan tersebut belum maksimal, hal ini dapat dibuktikan dari hasil wawancara.

Pada dimensi *altruism* sebagian karyawan telah menerapkan OCB, tetapi ada beberapa karyawan yang belum menerapkan. Hal ini terjadi karena mereka hanya berfokus pada pekerjaan mereka dan menganggap karyawan sudah memiliki pekerjaan masing-masing dengan waktu dan target yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa pada dimensi *altruism* penerapan OCB sangat belum maksimal. Pada dimensi *courtesy*, *sportmanship*, dan *conscientiousness* dari hasil wawancara penerapan OCB sudah baik, sedangkan pada dimensi *civic virtue* tidak semua karyawan ingin mengikuti seluruh kegiatan yang diadakan oleh perusahaan, sebagian dari mereka hanya ingin mengikuti acara kegiatan perusahaan yang menurut mereka memiliki manfaat pada pekerjaan mereka, diluar itu mereka memilih untuk tidak mengikutinya, terlebih kegiatan tersebut dilakukan di hari pada saat mereka sedang libur (sabtu atau minggu). Kekurangan-kekurangan tersebut menyebabkan penerapan OCB di perusahaan PT. Stannia Binekajasa belum maksimal.

Definisi Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif adalah keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Sesuatu yang baru dan menguntungkan meliputi pengembangan ide atau teknologi pada produk baru dan perubahan dalam prosedur administratif yang bertujuan untuk meningkatkan relasi kerja. Penerapan ide-ide atau teknologi baru untuk proses kerja yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas mereka (Kleysen & Street dalam Kresnandito & Fajrianthi, 2012).

De Jong & Den Hartog (2003) merinci lebih mendalam perilaku inovatif dalam melakukan proses inovasi menjadi empat tahap, (1) Melihat Peluang; melihat peluang bagi karyawan untuk mengidentifikasi berbagai peluang/kesempatan yang ada. Peluang dapat berawal dari ketidak-

kongruenan dan diskontinuitas yang terjadi karena ada ketidaksesuaian dengan pola yang diharapkan, misalnya kemunculan masalah pada pola kerja yang sudah berlangsung, adanya kebutuhan konsumen yang belum terpenuhi, atau adanya indikasi trends yang sedang berubah. (2) Mengeluarkan Ide; dalam fase ini, karyawan mengeluarkan konsep baru dengan tujuan perbaikan. Hal ini meliputi mengeluarkan ide sesuatu yang baru atau memperbaharui pelayanan, pertemuan dengan klien dan teknologi pendukung. Kunci dalam mengeluarkan ide adalah mengombinasikan dan mereorganisasikan informasi dan konsep yang telah ada sebelumnya untuk memecahkan masalah dan atau meningkatkan kinerja. (3) Memperjuangkan; maksudnya disini untuk mengembangkan dan mengimplementasikan ide, karyawan harus memiliki perilaku yang mengacu pada hasil. Perilaku Inovasi Konvergen meliputi usaha menjadi juara dan bekerja keras. Seorang yang berperilaku juara mengeluarkan seluruh usahanya pada ide kreatif. Usaha menjadi juara meliputi membujuk dan mempengaruhi karyawan dan juga menekan dan bernegosiasi. Untuk mengimplementasikan inovasi sering dibutuhkan koalisi, mendapatkan kekuatan dengan menjual ide kepada rekan yang berpotensi. (4) Aplikasi; dalam fase ini meliputi perilaku karyawan yang ditujukan untuk membangun, menguji, dan memasarkan pelayanan baru. Hal ini berkaitan dengan membuat inovasi dalam bentuk proses kerja yang baru ataupun dalam proses rutin yang biasa dilakukan.

Definisi *Self Esteem* (Harga Diri)

Menurut Robbins (2009) harga diri didefinisikan sebagai tingkat dimana individu menyukai atau tidak menyukai diri mereka sendiri dan sampai di mana mereka menganggap diri mereka berharga atau tidak sebagai manusia. Menurut Branden dalam Yanni (2007) ada dua dimensi dalam harga diri yaitu: (a) Perasaan kompetensi pribadi atau kepercayaan diri (*self confidence*); rasa percaya diri dalam kemampuan seseorang untuk berpikir dan bertindak mengatasi masalah yang didasarkan pada tantangan dalam kehidupannya. (b) Perasaan nilai pribadi atau penghormatan diri (*self respect*); rasa percaya diri dengan seyakini-yakinnya akan menjadi sukses dan bahagia, menjadi orang yang patut dihargai dan memiliki hak untuk mewujudkan segala kebutuhan-kebutuhan dan ingin meraih segala yang dicita-citakan dan menikmati hasil atas usahanya tersebut.

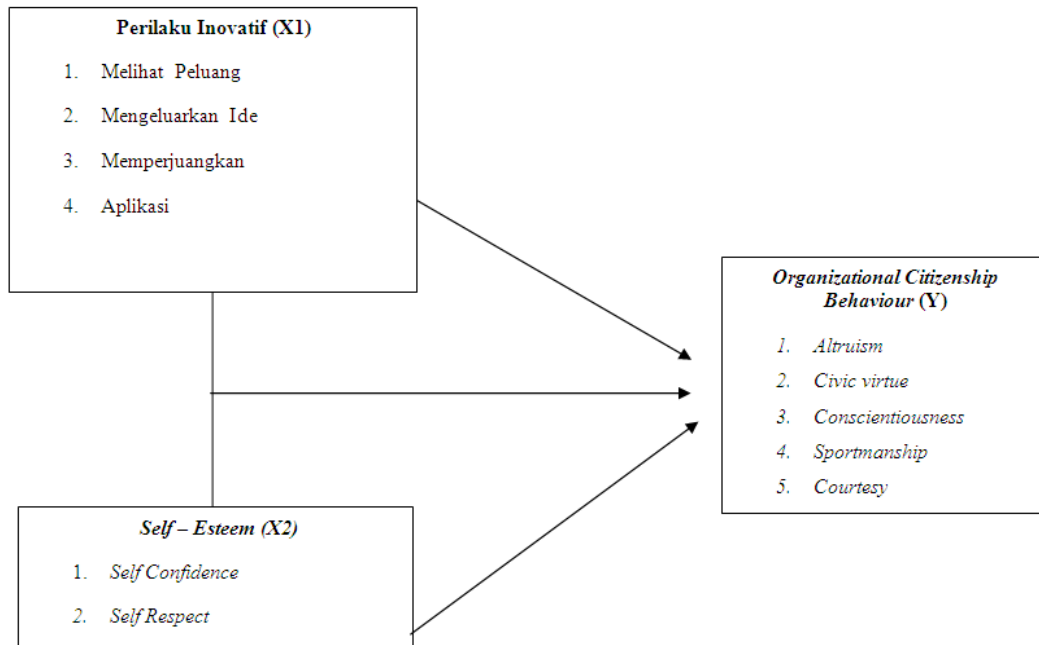
Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

OCB atau kewarganegaraan organisasional merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi. Dasar kepribadian untuk OCB merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong perhatian dan bersungguh-sungguh. Sedangkan dasar sikap mengidentifikasi bahwa karyawan terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi (Luthans, 2006: 251).

Dimensi OCB menurut Organ (2006) adalah sebagai berikut: (1) *Altruism*; perilaku karyawan dalam menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggung. (2) *Conscientiousness*; perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas. (3) *Sportmanship*; perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. (4) *Courtesy*; menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain, yaitu membantu teman kerja, mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaan dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka. (5) *Civic Virtue*; perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber

yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE

Jenis penelitian asosiatif dan unit analisis yang dituju adalah individu yaitu para karyawan PT. Stannia Binekajasa. Sumber data adalah data primer yang diperoleh dari karyawan tersebut dan hanya dikumpulkan satu kali pada waktu tertentu atau yang disebut *cross sectional*. Metode analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan regresi berganda. Dan alat yang digunakan adalah SPSS versi 19. Populasi 106 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Teori Slovin, (Haryadi Sarjono, Winda Julianita, 2011: 30) sebagai berikut :

Rumus Teori Slovin:

$$n = \frac{106}{106.0,1^2+1} = \frac{106}{106+1} = 51,4 \approx 52$$

Dari perhitungan tersebut, disimpulkan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian di PT. Stannia Binekajasa adalah 52 orang (dibulatkan)

Sejarah PT. Stannia Binekajasa

PT. Stannia Binekajasa adalah anak perusahaan dari PT. Asuransi Jiwasraya yang bergerak di bidang penyewaan apartemen dan fasilitasnya. PT. Stannia Binekajasa mempunyai nama lain adalah *Cilandak Sport Center and Apartment*. PT. Stannia Binekajasa berdiri pada tanggal 1 September tahun 1995 di atas tanah seluas 34.500 m². PT. Stannia Binekajasa terletak di JL. T.B. Simatupang, Cilandak, Jakarta Selatan. Pada awal beroperasi, PT. Stannia Binekajasa membangun hunian apartemen beserta fasilitasnya seperti *gymnasium*, kolam renang dan kafe sebagai penunjang kebutuhan penghuni apartemen. Pada pertengahan tahun 2002, di atas lahan PT. Stannia Binekajasa dibangun sebuah pusat hiburan yang memiliki nama *Cilandak Town Square*, atau yang dikenal dengan singkatan CITOS. Pusat hiburan tersebut menambah fasilitas apartemen sehingga penghuni lebih mudah dalam memenuhi kebutuhan serta sosialisasinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis pengaruh Perilaku Inovatif (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Pembahasan Penelitian

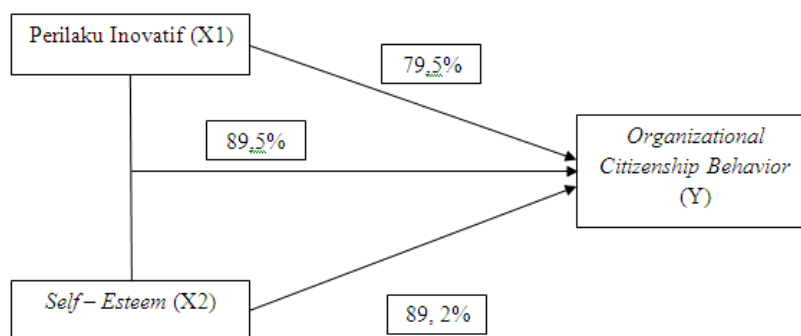
Dari hasil pengolahan data, maka dapat diringkas sebagai berikut pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1 Ringkasan Hasil Olah Data

| Hubungan Variabel | Korelasi | Pengaruh | Persamaan Regresi | Uji Signifikan |
|-------------------|------------------------|----------|---------------------------------|----------------|
| X1 → Y | 0,892 (sangat kuat) | 79,5% | $Y = 0,085 + 0,989X1$ | Signifikan |
| X2 → Y | 0,944 (sangat kuat) | 89,2% | $Y = 0,062 + 0,809X2$ | Signifikan |
| X1,X2 → Y | 0,946 (sangat kuat) | 89,5% | $Y = 0,471 + 0,165X1 + 0,692X2$ | Signifikan |

Sumber Hasil Pengolahan Data, 2013

Hasil analisis regresi sederhana dan berganda dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS 19.0, berikut adalah bagan nya:



Gambar 2 Bagan Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y

Pada gambar dua, (1) Pengaruh variabel Perilaku Inovatif terhadap OCB adalah signifikan sebesar 79,5% dan sisanya sebesar 20,5 % dipengaruhi oleh faktor lain. Setiap peningkatan pada Perilaku Inovatif karyawan akan meningkatkan penerapan OCB dalam perusahaan, begitu juga sebaliknya. (2) Pengaruh variabel *Self - Esteem* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah signifikan sebesar 89,2% dan sisanya 10,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Setiap peningkatan *Self - Esteem* karyawan akan meningkatkan penerapan *Organizational Citizenship Behavior* di dalam perusahaan, begitu juga sebaliknya. (3) Pengaruh variabel Perilaku Inovatif dan *Self - Esteem* terhadap OCB secara simultan adalah signifikan sebesar 89,50% dan sisanya 10,5% dipengaruhi oleh faktor lain, dimana diantara ketiga variabel memiliki pengaruh yang signifikan.

Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian ini dengan menggunakan *software* SPSS 19.0 mengenai Analisis pengaruh Perilaku Inovatif dan *Self - Esteem* terhadap OCB pada PT. Stannia Binekajasa., untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas (Perilaku Inovatif dan *Self - Esteem*) terhadap variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior*).

Perilaku Inovatif di PT. Stannia Binekajasa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB sebesar 79,5%. Dengan meningkatkan Perilaku Inovatif, maka OCB dalam perusahaan akan berjalan dengan maksimal. Kelemahan dari variabel Perilaku Inovatif di perusahaan ini adalah karyawan kurang suka untuk melakukan hal baru untuk memperbaiki kerja yang kurang maksimal, dan karyawan sulit mempengaruhi untuk menggerakkan dukungan agar ide – ide yang dihasilkan bisa berjalan dengan baik.

Self-Esteem di PT. Stannia Binekajasa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB yaitu sebesar 89,5%. Dengan meningkatkan *Self-Esteem* mereka, maka OCB di dalam perusahaan akan berjalan dengan maksimal. Kelemahan dari variabel *Self-Esteem* di perusahaan ini adalah karyawan sering kali merasa gagal dalam melakukan pekerjaan, mereka kurang percaya diri atas hasil yang mereka kerjakan dan karyawan juga mempunyai masalah dalam bertindak untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan mereka sendiri, mereka mampu untuk memikirkan bagaimana mengatasi tantangan tersebut, namun dalam implementasi mereka belum mampu melaksanakan.

Variabel Perilaku Inovatif dan *Self-Esteem* di Perusahaan ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap OCB yaitu sebesar 89,2%. Apabila Perilaku Inovatif meningkat dan *Self-Esteem* karyawan juga meningkat, maka penerapan OCB dalam perusahaan juga meningkat sehingga penerapannya semakin maksimal. Dari hasil penelitian ini terdapat kelemahan dari variabel OCB yaitu karyawan merasa tidak senang atau tidak mempunyai keinginan untuk dengan sukarela membantu rekan kerja mereka tanpa diminta, dan karyawan sulit dalam mengikuti perubahan di dalam organisasi.

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah (1) Perilaku Inovatif mempunyai pengaruh signifikan terhadap OCB di PT. (2) Stannia Binekajasa. *Self-Esteem* mempunyai pengaruh signifikan terhadap OCB PT. Stannia Binekajasa. (3) Perilaku Inovatif dan *Self-Esteem* mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap OCB PT. Stannia Binekajasa. Masalah yang ditemukan untuk meningkatkan Perilaku Inovatif di PT. Stannia Binekajasa adalah ide-ide karyawan kurang diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Untuk meningkatkan Perilaku Inovatif dari para karyawan, pemimpin perusahaan perlu mengadakan pertemuan-pertemuan informal seperti *coffee morning*. Dalam *coffee morning* dilakukan pada hari-hari tertentu dimana semua pimpinan dan karyawan mengadakan pertemuan informal sambil minum kopi pagi bersama. Pada kegiatan *coffee morning*

semua karyawan bisa mengemukakan ide-ide untuk pengembangan perusahaan. Diharapkan dalam pertemuan ini pimpinan perusahaan dapat menghargai dan menerima ide-ide kreatif dari bawahan.

Untuk meningkatkan *Self-Esteem* di PT. Stannia Binekajasa, masih ditemui karyawan yang belum mampu untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan. Karyawan masih belum percaya diri atas tindakan yang mereka lakukan dan sering mengalami kegagalan dalam mengatasi tantangan tersebut. Untuk mengatasi ketidakmampuan karyawan mengatasi masalah, pimpinan perusahaan perlu mengadakan pelatihan atau seminar yang mengembangkan motivasi dan pembangunan karakter agar mereka dapat lebih percaya diri dalam bertindak mengatasi tantangan pekerjaan. Solusi yang lain untuk mengatasi rasa percaya diri karyawan dengan memanggil motivator dan psikolog untuk mengatasi masalah rasa percaya diri karyawan. Untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Stannia Binekajasa perlu ditingkatkan: (1) Kerjasama tim; untuk meningkatkan kerjasama tim, kami sarankan pimpinan dapat mengadakan kegiatan *outbond* atau pelatihan kerja sama di lapangan. (2) Kemampuan inovasi untuk bisa mengikuti perubahan; untuk meningkatkan kemampuan inovasi disarankan perusahaan mengadakan seminar atau pelatihan mengenai pengembangan inovasi dalam menanggapi perubahan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- De Jong, J., Hartog, D. (2003). *Leadership as a determinant of innovative behaviour. A Conceptual framework*, Diakses tanggal 23 Maret 2013 dari <http://www.entrepreneurshipsme.eu/pdfez/H200303.pdf>
- Geldard, Kathryn. & Geldard, David. (2010). *Konseling Remaja: Pendekatan Proaktif Untuk Anak Muda*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kresnandito, Putra A. & Fajrianti. (2012). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif Penyiar Radio. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 1 (02): 78-85.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Nurmalasari, Yanni (2007). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Harga Diri pada Remaja Penderita Penyakit Lupus. Diakses tanggal 21 Maret 2013 dari http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/psychology/2007/Artikel_1502263.pdf.
- Organ, Dennis W., et.al. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Robbins, Stephen P. & Judge, AT. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.