

Hubungan *Work Value* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Etnis Batak Toba PTPN III

The Relationship Between Work Value and Organizational Citizenship Behavior of Batak Toba Employees PTPN III

Nurul Hidayah Tanjung⁽¹⁾, Defri Sembiring⁽²⁾, Yurna Nengsih⁽³⁾, Rianda Elvinawaty^(4*)
& Frihapma Semita Ade⁽⁵⁾

^(1, 2, 3, 4)Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

⁽⁵⁾Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Disubmit: 11 Februari 2024; Diproses: 11 Maret 2024; Diaccept: 28 Maret 2024; Dipublish: 02 April 2024

*Corresponding author: rianda@unprimdn.ac.id

Abstrak

Etos kerja yang diterapkan dalam budaya kerja suku Batak telah berkembang menjadi nilai-nilai kerja yang dipegang teguh, terutama dalam mewujudkan etos kerja yang positif. Prinsip-prinsip ini merupakan bagian integral dari budaya suku Batak Toba, dan dampaknya terlihat dalam perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Batak Toba. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara nilai-nilai kerja (*work value*) dan *OCB* pada karyawan etnis Batak Toba yang bekerja di PTPN III di Kota Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai korelasi Pearson yang diperoleh adalah 0.614, dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Temuan ini menggambarkan adanya korelasi yang sangat signifikan, menunjukkan hubungan yang kuat dan bermakna antara variabel-variabel tersebut. Selain itu, penelitian ini mencatat bahwa nilai koefisien determinasi untuk variabel *work value* terhadap *OCB* adalah sebesar 0.377, menunjukkan kontribusi sebesar 37.7% dari *work value* terhadap *OCB*.

Kata Kunci: Work Value; Organizational Citizenship Behavior; Batak Toba.

Abstract

The work ethic embedded in the Batak cultural context has evolved into steadfastly held work values, particularly in cultivating a positive work ethos. These principles are integral to the Batak Toba culture, and their impact is evident in the *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* of Batak Toba employees. This research aims to assess the relationship between work values and *OCB* among employees of Batak Toba ethnicity at PTPN III in Medan City. The research employs a quantitative approach, and the analysis reveals a Pearson Correlation value of 0.614, with a significance level (*p-value*) of 0.000 ($p < 0.05$). These findings indicate a highly significant correlation, signifying a strong and meaningful relationship between the variables. Furthermore, the research notes that the coefficient of determination for work values on *OCB* is 0.377, suggesting a 37.7% contribution of work values to *OCB*.

Keywords: Work Value, Organizational Citizenship Behavior; Batak Toba.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i1.271>

Rekomendasi mensitasi :

Tanjung, N. H., Sembiring, D., Nengsih, Y., Elvinawaty, R. & Ade, F. S. (2024), Hubungan *Work Value* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Etnis Batak Toba PTPN III. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 5 (1): 61-70.

PENDAHULUAN

PT Perkebunan Nusantara III, atau PTPN III, adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang fokus pada manajemen, pengolahan, dan pemasaran hasil komoditas perkebunan di Indonesia. PTPN III didirikan pada 11 Maret 1996 sebagai hasil penggabungan PT Perkebunan III, PT Perkebunan IV, dan PT Perkebunan V, yang semuanya berlokasi di Provinsi Sumatera Utara. Pada tahun 2014, pemerintah Indonesia secara resmi mentransfer mayoritas saham dari PTPN I hingga PTPN XIV ke PTPN III sebagai bagian dari inisiatif untuk membangun holding BUMN di sektor perkebunan. Hingga tahun 2022, PTPN III memiliki 122.215 karyawan, terdiri dari 6.133 karyawan tingkat pimpinan, 85.450 karyawan pelaksana, dan 30.362 karyawan non-tetap. Sumber daya manusia memainkan peran yang signifikan dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan.

(Sunnyoto, 2015) sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam konteks organisasional, memerlukan manajemen efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Keterlibatan karyawan dalam sumber daya manusia berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan operasional organisasi, menciptakan nilai tambah dan meningkatkan produktivitas. Dalam konteks organisasional, peran strategis sumber daya manusia terlihat dalam prestasi perusahaan yang tidak terlepas dari kontribusi karyawan dan perilaku kerja.

Perilaku kerja karyawan yang tidak sesuai dapat merugikan efektivitas dan produktivitas perusahaan, seperti pada dua kasus berikut. Pertama, seorang operator alat berat di tambang mengamuk dan merusak lima truk perusahaan karena

belum menerima upah selama dua bulan (www.medan.tribunnews.com, 2022). Kedua, seorang atasan diduga melakukan kekerasan fisik terhadap karyawan dengan membentak dan menggunakan kata-kata kasar, mengakibatkan gangguan fisik dan mental pada karyawan tersebut (www.fin.co.id, 2022).

Kedua kasus tersebut mencerminkan perilaku negatif karyawan yang dapat berdampak negatif pada efektivitas organisasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan survei awal di PT Perkebunan Nusantara III Kota Medan guna mengevaluasi apakah perilaku karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan dengan pihak SDM, terungkap bahwa mayoritas karyawan di PT Perkebunan Nusantara III berasal dari etnis Batak Toba, yang mendominasi sekitar 25% dari total karyawan perusahaan. Etnis Batak Toba dianggap mampu bekerja dalam tim, terbuka, dan berani menyuarakan pendapat atau solusi. Meskipun cenderung dominan dan berani memperjuangkan haknya, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, etnis ini kurang menunjukkan perilaku kerja yang memberikan partisipasi sukarela dan dukungan kepada perusahaan. Mereka cenderung memandang tugas hanya berdasarkan deskripsi pekerjaan. Meskipun demikian, etnis ini menunjukkan kinerja yang baik dalam kerjasama tim jika ditempatkan dalam tim yang sesuai dengan karakteristik mereka.

Kasus-kasus yang telah dijelaskan tidak dapat dibiarkan berlanjut karena dapat mengakibatkan penurunan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Karyawan yang tidak mampu memberikan kontribusi positif, yang berasal dari faktor internal,

menunjukkan kurangnya komitmen mereka untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Fenomena ini, yang mencerminkan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi positif di luar harapan dan tanggung jawab formal mereka dalam konteks organisasi, dikenal sebagai OCB.

Organizational Citizenship Behavior ialah perilaku seorang pekerja atau karyawan mau melakukan tugas diluar tanggung jawab dari pekerjaannya dalam meraih tujuan serta kemajuan organisasi (Rahma, 2015). (Organ, 2006) menjelaskan bahwa OCB mencakup perilaku yang melebihi harapan organisasi. (Organ, 2006) mengidentifikasi lima dimensi OCB: 1) *Altruism* (perilaku menolong) ialah perbuatan membantu rekan kerja untuk menuntaskan pekerjaannya; 2) *Courtesy* (bersikap sopan) ialah perbuatan untuk adanya masalah yang kaitannya dengan relasi pekerjaan; 3) *Sportmanship* (perbuatan yang sportif) ialah perbuatan menerima keadaan tidak mengenakan serta kurang pas; 4) *Civic Virtue* (kebijaksanaan warga) ialah perbuatan tanggung jawab dalam mendukung kegiatan kehidupan perusahaan; 5) *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian) ialah pengabdian bekerja serta meraih hasil melebihi standar yang ditetapkan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan untuk bekerja sesuai harapan, tetapi juga menginginkan karyawan yang bersedia bekerja melebihi apa yang seharusnya dilakukan atau bahkan bekerja di luar tanggung jawab formal mereka.

Studi sebelumnya menyoroti bahwa *work value* adalah salah satu faktor yang menonjol untuk membangun terjadinya

OCB yang tinggi dalam suatu organisasi (Ayinde & Oladoyinbo, 2016; Ardianingrum & Nurbiyati, 2018). Diantara anteseden penting dari OCB adalah *work value*.

Value atau nilai bisa menjadi elemen krusial dalam usaha memahami motivasi individu dalam melaksanakan suatu perilaku tertentu (Bardi & Schwartz, 2016). (Schwartz, 1992) merumuskan konsep nilai sebagai serangkaian keyakinan yang dijadikan pedoman dalam situasi tertentu dan menjadi panduan bagi individu dalam melaksanakan atau mengevaluasi suatu tindakan.

Setiap kelompok etnis secara alami menggambarkan berbagai nilai budaya yang menjadi dasar serta pandangan hidup, menunjukkan identitas budaya mereka, dan hal ini juga berlaku bagi suku Batak. Sebagai salah satu etnis yang mendiami Indonesia, suku Batak menonjolkan keunikannya dan kekayaan budayanya, termasuk bahasa, struktur sosial, sistem kekerabatan, serta filosofi hidup yang sangat dihargai. Suku Batak terdiri dari enam sub-suku yang berbeda, meliputi Batak Angkola, Batak Karo, Batak Mandailing, Batak PakPak, Batak Simalungun, dan Batak Toba (Tambun & Sudrajat, 2015)

Nilai-nilai budaya Suku Batak memiliki dampak signifikan dalam hubungan sosial dan mencakup berbagai aspek kehidupan, termasuk budaya kerja di tempat kerja. Nilai-nilai ini tidak hanya mencerminkan identitas personal, arah, dan pandangan hidup, tetapi juga menjadi landasan bagi budaya kerja yang dipegang teguh oleh anggota masyarakat Suku Batak (Harahap, 2016)

Suku Batak Toba mengekspresikan beragam nilai budaya, tidak saja berfungsi untuk penanda identitas, tujuan hidup, serta pandangan hidup, akan tetapi memberikan dasar untuk pola kerja masyarakat suku tersebut. Menurut Lubis (2019), budaya kerja suku Batak mencakup beberapa aspek. (1) Terdapat tiga nilai kunci, yaitu Hamoraon (kekayaan), Hagabeon (keturunan), serta Hasangapon (kehormatan pada masyarakat). Ketiga nilai ini secara signifikan memengaruhi kehidupan sehari-hari, mendorong semangat berusaha, ketekunan, kerja keras, kompetitivitas, dan motivasi untuk mencapai Hasangapon, termasuk upaya mencapai posisi sosial ataupun jabatan yang baik di masyarakat dan dunia kerja (Simarmata et al., 2017). (2) Terdapat prinsip Dalihan Na Tolu, yang mencerminkan jati diri suku Batak sebagai bagian dari kekeluargaan masyarakat Batak. Prinsip ini menekankan bahwa setiap anggota sub suku Batak dianggap sebagai saudara dan memiliki kewajiban untuk saling menolong, serta menjaga hubungan dengan Dongan Sabutuha-nya. Prinsip ini memperkuat nilai kekompakan dalam kehidupan masyarakat Batak. (3) Terdapat Etos Habatahon, yang merupakan etos kerja yang diambil dari sistem nilai budaya kerja Dalihan Na Tolu. Etos ini mendorong suku Batak Toba untuk bekerja keras serta sedikit lebih ambisius dibandingkan dengan sub-suku Batak yang lain. (4) Terdapat prinsip kesatuan kearifan, yang diperoleh melalui pembelajaran agama dan norma adat. Prinsip ini mencakup nilai-nilai kearifan, kemurahan hati, rendah hati, dan sikap simpatik terhadap sesama. Ketika nilai-nilai ini diaplikasikan di lingkungan kerja, dapat berkontribusi

pada terciptanya kekompakan dalam masyarakat Batak.

Budaya kerja di kalangan suku Batak telah berkembang menjadi sistem nilai kerja yang mencakup etos kerja berhati-hati, ketangguhan untuk berkorban, dedikasi tinggi, kesabaran, dan ketekunan dalam bekerja (www.kabarindonesia.id, 2018). Nilai-nilai ini menjadi integral dalam budaya masyarakat suku Batak, mempengaruhi sikap, perilaku, cita-cita, dan pandangan terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, dapat diantisipasi bahwa perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan suku Batak dipengaruhi oleh warisan budaya mereka.

(Chen & Zhang, 2021) melakukan penelitian pada 354 sampel perusahaan IT di Cina, menemukan bahwa nilai-nilai kerja karyawan berhubungan positif dengan OCB dan kinerja kerja. OCB berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara nilai-nilai kerja dan kinerja kerja karyawan. Dengan mempromosikan nilai-nilai kerja yang mendukung tujuan organisasi, karyawan dapat menunjukkan OCB yang lebih baik, yang berdampak positif pada kinerja kerja.

Hipotesa yang diajukan pada penelitian ini ialah terdapat korelasi positif antara work value dengan OCB pada karyawan. Asumsinya yaitu bila work value tinggi maka OCB karyawan tinggi, dan sebaliknya bila work value nya rendah maka OCB karyawan rendah.

Setelah mempertimbangkan sejumlah informasi yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti merasa tertarik dan ingin mengetahui Hubungan antara *Work Value* dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Etnis Batak Toba PTPN III.

METODE PENELITIAN

Adapun variabel yang akan dilibatkan pada penelitian ini diantaranya *work value* ialah variabel dependent serta *Organizational Citizenship Behavior* ialah variabel independent. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subyeknya adalah 100 karyawan etnis batak toba. Teknik sampling penelitian ini memakai *saturation sampling* (sampel jenuh), yang didasarkan atas pertimbangan atau karakteristik tertentu yaitu sampel merupakan karyawan etnis batak toba, karyawan tetap dan bekerja di perusahaan minimal 1 tahun.

Penelitian memakai metode pengumpulan data *Skala Likert*, ialah sebuah metode yang dipergunakan menilai sikap, pendapat, serta pandangan individu maupun kelompok terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Dua skala utama yang dipergunakan penelitian ini ialah skala *Work Value*, dirancang berdasar kerangka teoritis yang diajukan Lubis, (2019), dan skala OCB, disusun dengan merujuk pada teori menurut pandangan Organ (2006).

Skala penelitian yang telah digunakan sebelumnya akan diuji lebih dahulu guna mengevaluasi validitas beserta reliabilitasnya. Uji validitas bertujuan mengukur keabsahan kuesioner yang diterapkan (Ghozali, 2013). Reliabilitas, menurut (Ghozali, 2013), merupakan instrumen untuk mengukur kuesioner yang menjadi indikator perubahan atau konstruk.

Pendekatan analisis data yang dipergunakan penelitian ini ialah metode Korelasi *Product Moment Pearson*, dimana secara khusus dirancang guna mengukur tingkat korelasi variabel independen dan variabel dependen (Arikunto, 2013).

Proses analisis data dilaksanakan melalui penerapan perangkat lunak statistik IBM SPSS *Statistics* 20. Sebelum melanjutkan ke tahap analisis data, dilakukan uji asumsi mencakup uji normalitas dan uji linearitas.

Uji normalitas berguna untuk menilai distribusi normalitas data. Korelasi Product Moment membutuhkan asumsi bahwa data terdistribusi secara normal. Jika nilai $P > 0,05$, data dianggap terdistribusi normal; sebaliknya, jika $P < 0,05$, data dianggap tidak terdistribusi normal (Priyatno, 2011).

Uji linearitas digunakan untuk menilai apakah ada korelasi linear antara dua variabel yang akan dianalisis secara statistik. Jika nilai $P < 0,05$, korelasi dianggap linier antara *work value* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Sebaliknya, jika $P > 0,05$, hubungan antara kedua variabel dianggap tidak linier (Priyatno, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian yang melibatkan 100 karyawan etnis Batak Toba di PTPN III. Skala penelitian memakai skala likert yang dipakai untuk menggali *Organizational Citizenship Behaviour* dan *Work Value*. Skala untuk diujikan *Organizational Citizenship Behaviour* terdapat 33 aitem dan skala untuk mengungkap *Work Value* terdapat 30 aitem, dan skala disusun lagi untuk penelitian seperti tabel dibawah ini.

Tabel 1. Penomoran baru skala *Organizational Citizenship Behavior*

Dimensi	Butir Pernyataan		Jumlah aitem
	favorable	unfavorable	
Altruism	5, 10, 20	15, 24, 29	6
Conscientiousness	4, 9, 14, 23	19, 28, 32	7
Sportmanship	8, 13, 18, 22	3, 26, 31, 33	8
Coutesy	2, 7, 17, 21	12, 25, 27, 30	8
Civic Virtue	1, 6	11, 16	4
Total	17	16	33

Tabel 2. Penomoran baru skala Work Value Batak Toba

Dimensi	Butir Pernyataan		Jumlah aitem
	favorable	unfavorable	
Hamoraron, Hagabeon dan Hasangapon	21, 23, 29, 30	20, 22	6
Dalihan N Tolu	13, 15, 17, 19, 28	12, 14, 16, 18	9
Etos Habatahon	5, 7, 9, 11, 27	4, 6, 8, 10	9
Prinsip kesatuan kearifan	1, 3, 24, 25, 26	2	6
Total	19	11	30

Skala OCB memiliki 21 item, dinilai dengan empat opsi jawaban dari satu hingga empat. Rentang skor item berkisar dari 33x1 hingga 33x4, setara dengan rentang keseluruhan antara 33 hingga 132. Hasil pengisian kuesioner pada Skala Organizational Citizenship Behavior menunjukkan mean empiris sebesar 105.12 dan standar deviasi sebesar 9.984.

Tabel 3. Perbandingan data empirik OCB

Variabel	Empirik			SD
	Min	Max	Mean	
OCB	80	132	05.12	9.984

Tabel 4. Perbandingan data hipotetik OCB

Variabel	Empirik			SD
	Min	Max	Mean	
OCB	33	132	82.5	16.5

Pada skala *Organizational Citizenship Behavior* dari hasil analisis didapatkan mean empirik lebih dari mean hipotetik adalah $105.12 > 82.5$ didapatkan konklusi bahwasanya *Organizational Citizenship Behavior* lebih tinggi subjek penelitiannya dibanding populasi kebanyakan.

Dari 100 responden dalam penelitian ini, tidak ada yang menunjukkan kecenderungan OCB rendah (0%). Sebanyak 35 responden (35%) memiliki kecenderungan sedang, sementara 65 responden (65%) menunjukkan kecenderungan tinggi dalam OCB.

Tabel 5. Kecenderungan Organizational Citizenship Behavior

Kategori	Jumlah Responden (%)
Rendah	0%
Sedang	35%
Tinggi	65%

Hal ini menandakan bahwa karyawan dengan sukarela melampaui tugas standar mereka untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya dalam Skala *Work Value* berjumlah 30 item, di mana setiap item mempunyai empat opsi jawaban, yaitu dari satu hingga empat. Hasil analisis skala *Work Value* berdasarkan kuisisioner yang diisi menunjukkan mean empiris sebesar 100.70 dan standar deviasi sebesar 4.253.

Tabel 6. Perbandingan data empirik work value

Variabel	Empirik			SD
	Min	Max	Mean	
Work Value	91	117	100.70	4.253

Tabel 7. Perbandingan data hipotetik work value

Variabel	Empirik			SD
	Min	Max	Mean	
Work Value	30	120	75	15

Dalam skala *Work Value* hasil analisis didapatkan mean empirik $>$ mean hipotetik adalah $100.70 > 75$ didapatkan konklusi bahwasanya *Work Value* subjek penelitiannya lebih tinggi dibanding populasi kebanyakan. Hasil menarik ditemukan, di mana dari 100 responden yang terlibat, seluruhnya, atau setara dengan 100 persen, menunjukkan tendensi *Work Value* yang tinggi.

Selanjutnya dilakukan uji normalitas sebaran. Uji normalitas yang diterapkan pada riset ini ialah uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test*.

Tabel 8. Hasil uji normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig.	P	Ket
OCB	9.984	1.135	0.076	>0.05	Sebaran Normal
Work Value	4.253	1.143	0.073	>0.05	Sebaran Normal

Dalam konteks penggunaan hipotesis satu arah, nilai *Sig. 1-tailed* ialah 0.076 ($P > 0.05$), mengindikasikan bahwasanya data variabel OCB berdistribusi normal. Demikian pula, uji normalitas variabel *Work Value* menunjukkan koefisien KS-Z

(Test Statistic) = 1.143 dengan Sig (2-tailed) ialah 0.146 ($P > 0.05$).

Korelasi linear antara Variabel OCB dan *Work Value* dianggap signifikan apabila nilai $p < 0.05$. Disimpulkan bahwasanya korelasi signifikan terjadi jika terdapat korelasi linear antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 9. Hasil uji linearitas hubungan

Variabel	F	Sig	Ket
OCB (Y)	63.093	0.000	Linier
Work Value (X)			

Melalui analisis tabel yang terlampir, disimpulkan bahwasanya terdapat keterkaitan linier antara kedua variabel yang diselidiki. Hal ini dapat dipahami dari nilai signifikansi yang tercatat ialah 0.000n ($p < 0.05$), mengindikasikan bahwasanya hubungan kedua variabel tersebut statistik signifikan.

Langkah selanjutnya melibatkan uji hipotesis untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel, yaitu *Work Value* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan etnis Batak Toba di PT Perkebunan Nusantara III (Persero). Hipotesis penelitian menyatakan bahwa terdapat korelasi linear antara *Work Value* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya, semakin tinggi nilai *Work Value* karyawan, maka tingkat *Organizational Citizenship Behavior* cenderung meningkat, dan sebaliknya, jika nilai *Work Value* rendah, maka tingkat OCB kemungkinan rendah.

Tabel 10. Korelasi antara work value dengan OCB

Analisis	Pearson Correlation	Signifikansi (p)
Korelasi	0.614	0.000

Hasil analisis menunjukkan nilai *Pearson Correlation* yaitu 0.614 dengan tingkat signifikansi 0.000n ($p < 0.05$). Hasil ini mengindikasikan terdapat hubungan positif yang signifikan variabel *Work Value* dengan OCB pada karyawan

etnis Batak Toba di PT Perkebunan Nusantara III (Persero), dengan kategori korelasi yang dapat diklasifikasikan sebagai sedang.

Melalui penjelasan tersebut, kesimpulannya yaitu hipotesis ini dapat diterima, menunjukkan adanya hubungan positif antara *Work Value* dan OCB pada karyawan yang berasal dari etnis Batak Toba di PTPN III (Persero).

Berdasar data yang terdapat dalam tabel di bawah, disimpulkan bahwasanya nilai R square yaitu 0.377. Hasil ini mengindikasikan bahwa kontribusi yang efektif dari *Work Value* terhadap OCB adalah sebesar 37.7%, sementara 62.3% sisanya dipengaruhi faktor-faktor yang tidak dijelaskan pada ruang lingkup riset ini.

Tabel 11. Sumbangan efektif

R	R Square	Sumbangan Efektif
0.614	0.377	37.7%

Hasil ini menunjukkan bahwa sebanyak 62.3 persen variabilitas OCB dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dicakup pada riset ini.

Penelitian yang peneliti lakukan di PTPN III menunjukkan bahwa tidak ada karyawan yang mempunyai *Organizational Citizenship Behavior* yang rendah. Hal ini terjadi karena karyawan PTPN III memiliki tingkat tanggung jawab (*civic virtue*) yang tinggi. Fenomena ini dapat diamati ketika peneliti melakukan penelitian terjadi perubahan struktural jabatan di perusahaan. Pergantian kepemimpinan yang baru menonjolkan integritas dan visi yang kuat. Perubahan ini memiliki dampak signifikan terhadap karyawan di dalam perusahaan. Karyawan terinspirasi karena percaya bahwa bekerja di perusahaan ini akan membuka peluang karir yang lebih baik dan lebih cepat. Perusahaan menyediakan beragam fasilitas untuk meningkatkan

kualitas performa karyawan, termasuk berbagai kegiatan pelatihan.

Selanjutnya, sebanyak 35 responden atau sekitar 35 persen dari total responden menunjukkan tingkat OCB yang ada pada tingkat sedang. Dalam dimensi OCB ini, terlihat sikap atau perilaku karyawan di perusahaan yang mendahulukan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi pada suatu komunitas, yang dikenal sebagai *civic virtue*. Para karyawan ini mengikuti berbagai kegiatan seperti pelatihan, *capacity building*, *family gathering*, atau kegiatan sosial seperti menjenguk orang sakit, meskipun tidak selalu konsisten dan aktif dalam partisipasi pada kegiatan-kegiatan tersebut. Kemudian, karyawan tidak terlalu sering memberikan bantuan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya. Mereka cenderung bersedia memberikan bantuan hanya pada kesempatan tertentu, yang dikenal sebagai *altruisme*.

Dalam konteks yang lebih luas, terdapat 65 orang atau 65 persen dari jumlah responden yang memiliki OCB yang tinggi. Kedua dimensi OCB yang dominan pada kelompok ini adalah *courtesy* dan *conscientiousness*. Para responden ini secara konsisten menunjukkan perilaku *courteous*, dengan memberikan perhatian dan menghormati rekan kerja serta berinteraksi dengan etika tinggi di lingkungan kerja. Selain itu, *conscientiousness* mereka terlihat melalui kewajiban dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, menyelesaikan tugas dengan teliti, dan memberikan kontribusi lebih untuk mencapai tujuan bersama. Temuan ini mencerminkan adanya budaya kerja yang didukung oleh tingginya tingkat kesadaran dan kerjasama di PTPN III, di mana

mayoritas responden aktif berpartisipasi dalam upaya menjaga lingkungan kerja yang kondusif dan produktif melalui perilaku OCB yang berfokus pada kecerdasan interpersonal dan tanggung jawab profesional.

Tabel 12. Tingkat OCB

Dimensi	Jumlah Responden	%
Tinggi	65	65%
Courtesy	-	-
Conscientiousness	-	-
Sedang	35	35%
Civic Virtue	-	-
Altruisme	-	-
Rendah	0	0%

Dalam penelitian lebih lanjut, peneliti menginvestigasi tingkat *Work Value* di kalangan karyawan beretnis batak toba PTPN III. Hasil menarik ditemukan, di mana dari 100 responden yang terlibat, seluruhnya, atau setara dengan 100 persen, menunjukkan tendensi *Work Value* yang tinggi. Dimensi-dimensi yang diukur dalam penelitian mencakup Hamoraon, Hagabeon, dan Hasangapon, menyoroti semangat kerja keras, keuletan, dan komitmen terhadap tujuan bersama. Selanjutnya, dimensi Dalihan Na Tolu menunjukkan nilai-nilai sosial dan kerjasama yang tinggi di antara karyawan, sementara Etos Habatahon mencerminkan tingkat etos kerja yang tinggi, dengan dedikasi yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab. Prinsip Kesatuan Kearifan juga muncul sebagai faktor penting, menekankan nilai-nilai kearifan dan pemahaman terhadap kesatuan di antara anggota organisasi. Hasil ini mengindikasikan bahwa nilai-work value positif dan kuat terkait dengan budaya perusahaan telah diterima secara baik oleh karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas dan kolaborasi yang berkelanjutan.

Dari riset yang dilaksanakan, disimpulkan bahwasanya ditemukan korelasi signifikan antara *Work Value* dengan OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *Work Value* individu berpengaruh pada tingkat *Organizational Citizenship Behavior* di lingkungan kerja. Pekerja dengan *Work Value* tinggi cenderung menunjukkan perilaku positif seperti membantu rekan kerja serta terlibat saat penugasan di luar tanggung jawab utama mereka secara sukarela. Sebaliknya, karyawan dengan *Work Value* rendah kurang bersedia memberikan bantuan atau terlibat dalam pekerjaan tambahan. Temuan ini memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana nilai-work value individu dapat membentuk sikap dan perilaku kontributif di tempat kerja. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan nilai-work value dapat dianggap sebagai strategi efektif untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* di perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk meneliti hubungan *Work Value* serta *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan etnis batak toba PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan dengan hasil analisis bahwa nilai Pearson Correlation yang diperoleh adalah 0.614 dengan nilai signifikansi (p-value) 0.000 ($p < 0.05$). Dimana mengindikasikan bahwasanya terdapat korelasi sangat signifikan serta menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat atau hubungan yang berarti antara variabel yang sedang diamati. Penelitian ini memperlihatkan bahwasanya nilai koefisien determinasi

bagi variabel work value terhadap OCB adalah sebesar 0.377 yang mengartikan bahwa work value memiliki kontribusi sebesar 37.7% terhadap OCB dengan 62.3% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianingrum, V., & Nurbiyati, T. (2018). Pengaruh Work value dan Kesesuaian Work Value Individu Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kajian Bisnis*, 26(2), 170-194.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Ayinde, A. T., & Oladoyinbo, A. A. (2016). Work Value and Occupational Hazard as Correlates of Organisational Citizenship Behavior Among Employees of International Brewery Plc. Ilesa, Nigeria. *European Scientific Journal*, 12(9), 154-174.
- Bardi, A., & Schwartz, S. H. (2016). Values and Behavior: Strength and Structure of Relations. *Sage Journals*, 29(10), 1207-1220.
- Chen, J., & Zhang, Q. (2021). Work Value and Work Performance of Post-90s IT Employees the Mediating of Organizational Citizenship Behavior. *E3S Web of Conferences*, 253, 1-5.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS (Ketujuh)*. Universitas Diponegoro.
- Harahap, D. (2016). *Orang Batak Angkola di Yogyakarta*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Lubis, P. R. V. (2019). *Pengaruh Modal Psikologis dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Suku Batak*. Universitas Sumatera Utara.
- Organ, D. W. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. MA: Lexington Books.
- Priyatno, D. (2011). *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Mediakom.
- Rahma, S. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Sultan Amal Press.
- Schwartz, S. H. (1992). Universal in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Test in 20 Countries. *Advances in Experimental and Social Psychology*, 25, 1-65.
- Simarmata, N. I. P., Kadiyono, A. L., Agustiani, H., & Harding, D. (2017). Job performance

- ditinjau dari iklim organisasi dan nilai budaya suku Batak. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 158-174.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Tambun, T. A., & Sudrajat, R. H. (2015). Identitas Diri Mahasiswa Batak Toba Perantau Generasi Ketiga Di Kota Bandung. *EProceedings of Management*, 2(3), 490-499.
- www.fin.co.id. (2022). *Viral Video TKA Bos Perusahaan di Tangerang Lakukan Kekerasan Kepada Karyawan, Disnakertrans Ambil Tindakan*. Fin.Co.Id.
- www.kabarindonesia.id. (2018). *Dalihan na tolu dan budaya kerja*. Kabar Indonesia.
- www.medan.tribunnews.com. (2022). *Operator Ngamuk, Hancurkan Lima Truk Milik Bosnya Pakai Eskavator, Ternyata 2 Bulan Tak Digaji*. Tribun-Medan.