

ABSTRAK

Persaingan usaha di Indonesia yang semakin meningkat dari tahun ke tahun menuntut seluruh lembaga usaha termasuk sektor industri untuk mampu bersaing dengan terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, termasuk PT X. Oleh karena itu, penting bagi organisasi memiliki karyawan dengan perilaku diluar pekerjaan formal secara sukarela dan berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan efektifitas perusahaan. Perilaku tersebut dapat muncul dikarenakan adanya modal positif pada individu. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di PT X. Responden dalam penelitian ini berjumlah 197 orang dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana, dengan alat ukur menggunakan *PCQ-24* (24 item valid) dan skala *OCB* (15 item valid). Diperoleh hasil yang menunjukkan terdapat pengaruh positif *Psychological Capital* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dengan pengaruh sebesar 43,1% yang dilihat dari nilai *R-square* sebesar 0,431 dan signifikansi 0,000.

Kata Kunci : *Psychological Capital*, *Organizational Citizenship Behavior*, Karyawan

ABSTRACT

Business competition in Indonesia, which is increasing from year to year, requires all business institutions including the industrial sector to be able to compete by continuously improving the quality of their human resources, including PT X. Therefore, it is important for organizations to have employees with behavior outside of formal work voluntarily and continuously, so as to increase the effectiveness of the company. Such behavior can arise due to the presence of positive capital in individuals. Therefore, this study aims to determine how the influence of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior in employees at PT X. Respondents in this study amounted to 197 people with quantitative research methods. This study uses simple linear regression analysis, with measuring instruments using PCQ-24 (24 valid items) and OCB scale (15 valid items). The results obtained show that there is a positive influence of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior, with an influence of 43.1% as seen from the R-square value of 0.431 and a significance of 0.000.

Keywords : Psychological Capital, Organizational Citizenship Behavior, Employee