

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA SEKRETARIS

Andi Hendrawan¹, Hari Sucahyowati², Indriyani³

^{1,2,3}Akademi Maritim Nusantara, Jl. Kendeng 307 Sidanegara Cilacap, Indonesia

andi_hendrawan@amn.ac.id

Abstract

The secretary's task is very heavy regarding organization and administration, how to build the image of a company is also a difficult task. How the behavior of helping and working extra outside working hours and duties as a secretary is often experienced, so Organizational citizenship behavior (OCB) in secretaries is special and this behavior becomes a secretarial behavior. . Organizational citizenship behavior (OCB) is a behavior that shows a more outside role as a secretary. This study aims to describe OCB in secretaries. The stages of the research carried out in the study were as follows: The preparatory stage carried out observations and introduction to the subject, namely the observation / initial observation of the secretary in the Cilacap district, then determining the sample, the study used 40 samples. The measurement results were analyzed descriptively and analytically. The results showed that most of the secretaries agreed to behave OCB.

Keywords: *Organizational citizenship behavior (OCB), secretary*

Abstrak

Tugas sekretaris sangat berat menyakut organisasi dan administrasi, bagaimana membangun *image* suatu perusahaan juga merupakan tugas yang tidak mudah. Bagaimana perilaku membantu dan bekerja ekstra diluar jam kerja dan tugas sebagai sekretaris sering dialami maka *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada sekretaris merupakan hal yang istimewa dan prilaku ini menjadi suatu prilaku sekretaris. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan prilaku yang menunjukkan peran lebih diluar tanggungjawab pokok sebagai sekretaris. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan OCB pada sekretaris. tahapan penelitian yang dilakukan dalam penelitian sebagai berikut: Tahap persiapan dilakukan pengamatan dan pengenalan subyek yaitu pengamatan /observasi awal sekretaris di wilayah kabupaten Cilacap, selanjutnya mementukan sampel, penelitian menggunakan 40 sampel Metode pengumpulan data dengan pengukuran langsung mengunakan kuesioner untuk pengukuran OCB. Hasil pengukuran dianalisis secara diskriptif dan analitik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar sekretaris setuju berperilaku OCB.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), sekretaris*

A. PENDAHULUAN

Era globalisasi informasi dan peningkatan ilmu pengetahuan teknologi menjadikan orang-orang yang berprofesi sekretaris untuk selalu beradaptasi diri dan memperluas wawasan untuk meningkatkan kompetensi, tidak hanya kompetensi korespondensi, yang harus dikuasai oleh sekretaris. Tingkat kemampuan sekretaris yang kini ada perlu ditingkatkan sehingga mampu bersaing dengan sekretaris pada saat ini, Pada perkembangannya mungkin akan didatangkan dari luar oleh investor asing yang mempunyai kesempatan untuk berbisnis di Indonesia, dengan kata lain persaingan makin terbuka. (Mustikawati, 2012)

Sekretaris dituntut agar bisa berpartisipasi dalam membantu kelancaran kerja organisasi dan meningkatkan efektivitas kerja pimpinan. Maka dalam hal ini tugas sekretaris dikategorikan menjadi tugas rutin, tugas instruksi (insidental), tugas kreatif dan koordinatif. Tugas rutin merupakan tugas yang dilakukan tiap hari oleh sekretaris, tanpa menunggu intruksi dari pimpinan. Tugas rutin diantaranya menerima telepon, korespondensi, menerima dan melayani tamu, mengetik dan penataan arsip. Tugas instruksi (insidental) adalah pekerjaan yang tidak selalu dikerjakan sekretaris, tetapi hanya dilaksanakan jika sekretaris mendapatkan instruksi dari pimpinannya. Tugas instruksi antara lain menyiapkan rapat pimpinan dan membuat notulen dan atau risalah rapat serta mempersiapkan perjalanan dinas. Tugas kreatif adalah tugas yang dilaksanakan berdasarkan keinginan sekretaris tanpa diminta oleh pimpinan. Tugas kreatif antara lain mengirimkan bunga atau surat ucapan kepada rekan pimpinan dan lain sebagainya (Lisdiantini, 2017).

Sedangkan menurut (Priansa, 2017) Sekretaris adalah seseorang yang melakukan pekerjaan untuk orang lain dan membantu dalam koresponden, administrasi, memperoleh informasi dan problem-problem lainnya. Seorang sekretaris adalah pembantu pimpinan yang mempunyai keahlian mengelola kantor, menunjukkan kemampuan dalam menerima tanggung jawab tanpa diarahkan atau diawasi, berinisiatif dan penuh pertimbangan, serta mengambil keputusan berdasarkan ruang lingkup wewenang tugasnya.

Syarat sekretaris professional, pada umumnya orang cenderung menggambarkan seorang sekretaris sebagai wanita cantik dan berpenampilan menarik. Secara profesional ada sejumlah syarat seorang sekretaris yang baik yaitu; 1) *Personality*: yang harus mempunyai sikap sabar, tekun, disiplin, tidak cepat menyerah terhadap tugas yang dilaksanakan, berpenampilan sopan dan rapi, jujur dan loyal, pandai dalam berbicara, sopan dan bisa menjaga image atau citra organisasi. 2) *General Knowledge*: memiliki kompetensi yang memadai terhadap segala sesuatu yang berubah dan mengalami perkembangan dengan aktivitas organisasi. 3) *Special Knowledge*: mempunyai pengetahuan sebagai seorang sekretaris. 4) *Skill and technic*: meliputi kepandaian mengetik, korespondensi dan kearsipan. 5) *Practice*: mempunyai kemampuan melakukan pekerjaan sehari-hari seperti menerima telepon, menerima tamu, mempersiapkan rapat, membuat perencanaan pimpinan dll (Risnawati, 2013).

Kompetensi seorang sekretaris professional dalam menghadapi persaingan era globalisasi, seorang sekretaris dituntut mempunyai kualitas dan kompetensi yang akan menunjang karir sebagai seorang sekretaris profesional. Oleh karenanya, sekretaris harus memiliki kompetensi:

1. Mempunyai keterampilan berkomunikasi, seorang sekretaris selalu berkomunikasi dengan berbagai macam orang, maka lebih bagus jika seorang sekretaris menguasai beberapa bahasa asing misal Inggris, Belanda dan China. Sekretaris harus pandai menentukan kata kata agar sopan dan santun dan susunan katanya indah sehingga dapat meningkatkan komunikasi dengan santun.
2. Mempunyai kemampuan mencari, menginterpretasikan dan memanfaatkan informasi, sekretaris harus pandai menggali informasi dari berbagai sumber, lalu menginterpretasikan sehingga dapat memilih informasi yang dinilai bermanfaat untuk disajikan kepada pimpinannya.
3. Mempunyai kemampuan pikir, merumuskan masalah dan mencoba mencari solusinya.
4. Mempunyai kemampuan kerja sama dalam kelompok, sekretaris bisa menjalin hubungan baik dengan orang-orang dalam maupun luar organisasi.
5. Mempunyai *human relations skill*, Karena sekretaris dalam berkeja selalu berhubungan dengan berbagai banyak orang yang masing-masing berbeda karakter, berbeda status sosial, berbeda kepentingan, berbeda kedudukan, maka sekretaris harus mampu memahami pihak-pihak tersebut (Laswitarni, 2015).

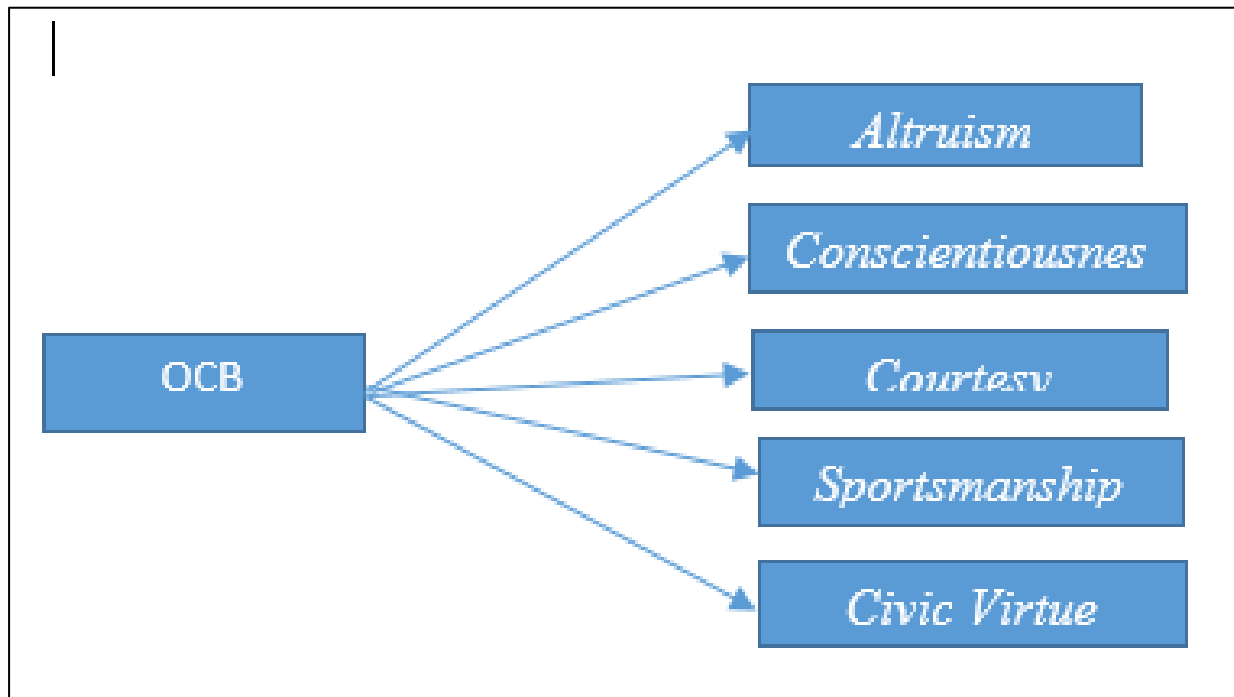
Organisasi yang berhasil memerlukan seorang sekretaris yang akan melaksanakan lebih dari tugas yang dilakukan secara normal atau sekretaris yang akan menghasilkan kinerja melebihi harapan organisasi. Dalam dunia pekerjaan yang dinamis saat ini, banyak tugas banyak dilakukan dalam tim dan fleksibilitas menjadi sangat kritis, organisasi membutuhkan sekretaris yang akan berperilaku OCB. OCB *Altruism*; sekretaris pada umumnya bersedia menggantikan tugas temannya yang berhalangan jika diminta, membantu rekan kerja yang membutuhkan dan siap bekerja lembur untuk urusan tertentu misal, pembuatan laporan (Hendrawan, Sucahyowati, & Cahyandi, 2020a, 2020b).

Conscientiousness: sekretaris mempunyai perasaan puas jika melaksanakan pekerjaan tepat waktu, pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sekretaris bisa diselesaikan secara baik, akan tetapi tidak semua sekretaris bisa merampungkan pekerjaan secara benar dan baik serta penuh tanggung jawab. Hal ini dikarenakan beban kerja yang tinggi. *Courtesy*: sekretaris terbiasa dengan tukar pendapat atau sharing masalah, masalah pekerjaan dan mengingatkan jika temannya belum melakukan tugas. Akan tetapi ada sekretaris yang tidak terbiasa bertukar pikiran karena kepribadiannya atau kesibukannya (Hendrawan et al., 2017; Hendrawan, Sucahyowati, Cahyandi, et al., 2020a).

Sportsmanship; sekretaris diharuskan agar mudah beradaptasi dengan perubahan, apalagi era sekarang perubahan begitu cepat dan peraturan dan tuntutan berubah. Kewajiban sekretaris untuk mengerjakan tugas dengan cara baru. Negosiasi yang harus online merupakan salah satu perubahan yang harus diadaptasi sekretaris. Ketidakmampuan sekretaris beradaptasi antara lain disebabkan kemauan belajar yang kurang. *Civic Virtue*; Kegiatan yang ada di kantor diusahakan diikuti sekretaris, dan sekretaris selalu mencari informasi tentang pekerjaannya, akan tetapi beberapa sekretaris yang tidak bisa mengikuti kegiatan di kantor karena indikasi malas, kesibukan di luar kantor, hal ini akan mempengaruhi kemampuan pencarian informasi (Dharma, 2018).

B. METODE

Dalam penelitian menggunakan metode survey yaitu dengan tujuan memperoleh data primer. Pertama melakukan pengamatan dan pengenalan subyek penelitian yaitu sekretaris di Kabupaten Cilacap. Kemudian menentukan jumlah sampel penelitian yaitu 40 sampel berdasarkan sampel penelitian minimal dalam sebuah penelitian. Metode penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan langsung data kuesioner yang diberikan kepada sampel. Hasil yang diperoleh kemudian dianalisa secara kuantitatif dan kualitatif sesuai dengan tujuan penelitian.



Gambar 1 Kerangka Teori

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Altruism, yaitu perilaku sekretaris yang membantu karyawan lain namun tanpa ada paksaan. Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat. Membantu orang lain yang pekerjaan berlebih. Membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta.

Tabel 1. Dimensi OCB *Alturism*

No	Kategori	Persen
1	Netral	10
2	setuju	45
3	sangat setuju	45
	Jumlah	100.0

Sumber: data primer

Tabel 1 Dimensi OCB *alturism* memperlihatkan hasil penelitian yang ditunjukkan dengan jawaban sekretaris dalam penelitian ini pada umumnya menjawab sangat setuju (5) dan setuju (4) yaitu masing-masing sebesar 45 %, sekretaris yang menjawab netral (3) 10 % Hal ini memperlihatkan sekretaris sebagian besar memberikan respon setuju OCB *alturism* yang dapat diartikan setiap responden setuju bersikap bahwa untuk OCB *alturism* yaitu membantu orang lain di luar tanggung jawabnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar setuju untuk membantu tugas tugas temannya sehingga hal ini akan mennujng kinerja organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Nurizky ea all (2018) Organizational citizenship behavior (OCB) dengan “indikator *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtessy, dan civic virtue*” menunjukkan bahwa ada pengaruh pada kinerja karyawan “ Pada Kinerja yang berhubungan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab (Rizky et al., 2018)”

Conscientiousness, pada dimensi ini OCB berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum, Pada dimensi ini perilaku yang melebihi dari kebiasaan seperti kehadiran lebih awal, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan lain lain. Datang tepat waktu setiap hari walaupun cuaca mendung dan lalu lintas ramai. Tidak mengabaikan waktu kerja dengan obrolan yang tidak ada gunanya. Tabel 2 menunjukkan hasil Dimensi OCB *Conscientiousnesa*.

Tabel 2. Dimensi OCB *Conscientiousnesa*

No	Kategori	Persen
1	tidak setuju	2.5
2	Netral	10
3	setuju	40
4	sangat setuju	47.5
	Jumlah	100.0

Sumber: data primer

Tabel 2 di atas memperlihatkan hasil penelitian dengan jawaban responden. Penelitian ini kebanyakan oleh jawaban setuju yaitu sebesar 40%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 47.5%, sekretaris yang menjawab netral 10%, sekretaris yang menjawab tidak setuju 2.5%. Hal ini memperlihatkan pada umumnya sekretaris jawaban setuju OCB *Conscientiousnesa* yang dapat diartikan setiap sekretaris setuju bersikap melebihi kebiasaan. OCB *Conscientiousnesa* yaitu perilaku yang melebihi prasyarat minimum seperti kehadiran. Melebihi prasyarat contohnya adalah kedisiplinan. Menurut penelitian (Hendrawan, Sucahyawati, Cahyandi, Indriyani, et al., 2018a; Hendrawan, Sucahyowati, & Indriyani, 2020) bahwa OCB akan meningkatkan kinerja karena perilaku OCB bisa melakukan pekerjaan lebih dan disiplin.

Courtesy, adalah OCB dengan perilaku meringankan permasalahan orang lain dalam pekerjaan. Perilaku melibatkan dalam fungsi-fungsi organisasi seperti panitia dan rapat. Memberikan perhatian pada fungsi-fungsi organisasi seperti pada acara-acara rutin, rapat, upacara sehingga image organisasi terbentuk.

Tabel 3. Dimensi OCB *Courtesy*

No	Kategori	Persen
1	tidak setuju	2.5
2	Netral	5
3	setuju	40
4	sangat setuju	52.5
	Jumlah	100.0

Sumber: data primer

Tabel 3 di atas menunjukkan hasil jawaban sekretaris dalam penelitian ini kebanyakan pada jawaban setuju yaitu sebesar 40 %, yang menjawab sangat setuju sebanyak 52.5%, sekretaris yang

menjawab netral 5%, sekretaris yang menjawab tidak setuju 2.5%. Hal ini memperlihatkan pada umumnya sekretaris memberikan respon setuju OCB *Courtesy* yang dapat diartikan setiap sekretaris setuju bersikap bahwa untuk OCB *Courtesy* yaitu perilaku perhatian pada kegiatan pertemuan yang dianggap perlu.

Sportmanship berisi tentang sesuatu yang akan menimbulkan isu-isu yang tidak baik sehingga pada perilaku ini gimana cara berpantang untuk membuat permasalahan yang tidak diinginkan. Karena permasalahan yang terjadi bisa menimbulkan kerusakan organisasi. Menghindari dari perasaan mengeluh dan mnegumpat yang akan merusak *image* dan sedapat mungkin tidak membesarkan masalah.

Tabel 4. Dimensi OCB *Sportsmanship*

No	Kategori	Persen
1	tidak setuju	10
2	Netral	5
3	setuju	40
4	sangat setuju	45
	Jumlah	100.0

Sumber: data primer

Tabel 4 di atas memperlihatkan hasil penelitian yang ditunjukkan dengan jawaban sekretaris terbanyak adalah setuju yaitu sebesar 40%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 45%, sekretaris yang menjawab netral 5%, sekretaris yang menjawab tidak setuju 10%. Hal ini memperlihatkan sebagian besar sekretaris memberikan pendapat setuju berperilaku OCB *Sportsmanship* yang dapat diartikan setiap sekretaris setuju bersikap OCB *Sportsmanship* yaitu perilaku yang bertoleransi tanpa mengeluh dalam suatu hubungan antar karyawan dalam organisasi.

Civic virtue, memperlihatkan partisipasi sukarela serta mendukung fungsi-fungsi organisasi secara profesional dan sosial alamiah. Perilaku *Civic Virtue* antara lain; Menghimpun kejadian-kejadian dan perubahan dalam organisasi untuk peningkatan kinerja. Sekretaris berusaha mengikiti segala perubahan dan perkembangan organisasi.

Tabel 5. Dimensi OCB *Civic Virtue*

No	Kategori	Persen
1	Netral	10
2	setuju	50
3	sangat setuju	40
	Jumlah	100.0

Sumber: data primer

Tabel 5 di atas memperlihatkan hasil rekapitulasi jawaban sekretaris dalam penelitian ini, jawaban setuju yaitu sebesar 50%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 %, sekretaris yang menjawab netral 10 % , Hal ini memperlihatkan sekretaris memberikan pendapat setuju OCB *Civic Virtue* yang diartikan setiap sekretaris setuju bersikap *OCB Civic Virtue* yaitu partisipasi sukarela dan mendukung fungsi-fungsi organisasi secara professional dan sosial alamiah yang tujuannya peningkatan kinerja oraganisasi. Berdasarkan penelitian bahwa *altruism, conscientousness, sportmanship, courtessy, dan civic virtue*, pada kalangan sekretaris di Cilacap setuju dan sangat setuju akan prilaku OCB (*organizational citizenship behavior*), karena prilaku OCB akan meningkatkan kinerja tim dan organisasi. Penelitian (Suchayowati & Hendrawan, 2020) bahwa prilaku pengubah diri merupakan hal yang akan membuat seseorang maju sehingga kinerja organisasi meningkat. OCB sangat mungkin membuat perubahan dalam oragnisasi.

Hasil penelitian Ramadhan (2018) Mutu OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) sekretaris dan pengelolaan perusahaannya akan meningkatkan kinerja. Hal ini akan terwujud jika dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan juga potensial. Hal ini pada akhirnya akan menciptakan kemajuan bagi perusahaan (Ramadhan et al., 2018). Prilaku OCB Pada sekretaris dan karyawan serta tenaga kerja lainnya akan meningkatkan kepuasan kerja, prestasi dan kinerja secara organisasi (Hendrawan, Laras, et al., 2020; Hendrawan, Suchayawati, Cahyandi, Indriyani, et al., 2018b; Hendrawan, Suchayawati, et al., 2019; Hendrawan, Suchayowat, et al., 2019; Hendrawan, Suchayowati, & Cahyandi, 2020a; Hendrawan, Suchayowati, Cahyandi, et al., 2020a, 2020b).

Salah satu meningkatkan pengetahuan adalah dengan berbagi pengetahuan antar sekretaris dengan karyawan yang lain. Penelitian (Hendrawan et al., 2018; Hendrawan, Suchayawati, Cahyandi, & Indriyani, 2018; Hendrawan, Suchayowati, Rayendra, et al., 2020) menunjukan bahwa berbagi pengetahuan dan pembelajaran dalam suatu organisasi akan meningkat kinerja perusahaan, karenan peningkatan iklim berbagi pengetahuan dan belajar dalam suatu organisasi

menjadi sebuah budaya. Menganalisa sebuah jabatan sekretaris menjadi penting karena menyakut penilaian kinerja dan dilakukan untuk meningkatkan kinerja (Hendrawan et al., 2018).

D. PENUTUP

1. Simpulan

Sekretaris yang bekerja sebagai mitra pimpinan sudah seharusnya berperilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB dengan dimensi: *Altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, dan civic virtue*. Sebagian besar responden setuju untuk berperilaku OCB, karena OCB akan meningkatkan kinerja tim dan organisasi. OCB juga menimbulkan perilaku baik, saling membantu dan kesuksesan itu merupakan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. OCB juga menurunkan stress kerja karena mereka saling bantu sehingga menjadi ringan beban yang harus diselesaikan.

2. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka perlu ditingkatkan perilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB dengan dimensi: *Altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, dan civic virtue* karena bagaimanapun perilaku baik Pada OCB perlu ditingkatkan baik pada sekretaris maupun karyawan lainnya. Peningkatan OCB pada ujungnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan kenyamanan dalam bekerja akan terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Y. (2018). The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah. *Emerald Reach Proceedings Serie, 1*, 7–12. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00065>
- Hendrawan, A., Laras, T., Sucahyowati, H., & Cahyandi, K. (2020). Peningkatan Kepemimpinan Transformasional Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *The 11 University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, 1–12.
- Hendrawan, A., Lusiani, Indriyani, & Cahyandi, K. (2018). Analisa Jabatan Hse Pt. Pembangunan Perumahan Di Proyek Acces Road Pltaxisokan Bandung Barat Oleh. *Cilacap National Conference on Maritime and Multidisiplinary Diselenggarakan*.
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., Cahyandi, K., & Indriyani. (2018). Improving Team Performance With Organizational Learning and Knowledge Sharing. *Borneo International*

Conference on Education and Social Sciences, 1–12.

- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., Cahyandi, K., Indriyani, & Lusiani. (2018a). HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP INDIKATOR KESELAMATAN NELAYAN. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Pekalongan "Job Outlook Mencari Atribut Ideal Lulusan Perguruan Tinggi*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., Cahyandi, K., Indriyani, & Lusiani. (2018b). HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP INDIKATOR KESELAMATAN NELAYAN. *SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS PEKALONGAN*, 1–9.
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., & Indriyani. (2017). Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara. *Prosiding Seminar Nasional & Internasional*, 1(1), 39–48.
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., Reyendra, A., & Indriyani. (2019). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kelelahan Kerja Pada Nelayan. *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(2), 135–155.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., & Cahyandi, K. (2019). PERILAKU ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KELESTARIAN LINGKUNGAN. *Seminar Nasional Edusainstek FMIPA UNIMUS*, 52–61.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., & Cahyandi, K. (2020a). AVOID LEADERSHIP PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB). *7thNCAB 2020 NATIONAL CONFERENCE APPLIED BUSINESS*,
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., & Cahyandi, K. (2020b). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Menurunkan Stress Kerja. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi*, 3(1), 23–34.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Cahyandi, K., & Indriyani, I. (2020a). MOTIVASI KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT MK SEMARANG. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarian*, 5(1), 74–87.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Cahyandi, K., & Indriyani, I. (2020b). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Menurunkan Stress Kerja. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi*, 3(1), 23–34.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., & Indriyani. (2020). Prilaku organizational citizenship behavior (ocb) untuk meningkatkan kemampuan matematika taruna studi kasus di akademi maritim nusantara cilacap. *Seminar Nasional Matematika Dan Pendidikan Matematika*

- (*Sendika*) 2020, 6(2), 234–238.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Rayendra, A., Maritim, A., & Cilacap, N. (2020). BERBAGI PENGETAHUAN DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Bisnis*, 5(2), 172–186.
- Hendrawan, A., Yulianeu, A., Sucahyawati, H., & Indriyani, I. (2018). Pengembangan Kompetensi UMKM Dengan Pembelajaran Organisasi. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(4), 489–496. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i4.53>
- Laswitarni, N. K. (2015). KAIAT PENGEMBANGAN SEKRETARIS PROFESIONAL Ni. *FORUM MANAJEMEN*, 13(1), 9–14.
- Lisdiantini, N. (2017). SEKRETARIS DAN EFISIENSI KERJA PIMPINAN. *Epicheirisi*, 1(2), 17–22.
- Mustikawati, F. (2012). ANALISIS STANDARD KOMPETENSI SEKRETARIS DI PT UNITED TRACTORS , TBK SURABAYA. *Gema Ekonomi*, 1(1), 1–10.
- Priansa, D. juni. (2017). Manajemen Sekretaris Perkantoran Terampil dan Profesiona. *Bandung : CV Pustaka Setia*.
- Ramadhan, F. P., Susilo, H., & Aini, E. K. (2018). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT . TASPEN (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(2), 160–166.
- Risnawati, V. N. (2013). Pengembangan profesi sekretaris. *JURNAL STIE SEMARANG*, 5(1), 15–25.
- Rizky, S. N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 155–165.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MK SEMARANG. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15.