

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA KARYAWAN PT. CITA INTRANS SELARAS**

SKRIPSI



Oleh :

Abu Amar Nashih Bilqisth

19410187

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2023

HALAMAN JUDUL
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA KARYAWAN PT. CITA INTRANS SELARAS

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Abu Amar Nashih Bilqisth
19410187

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA KARYAWAN PT. CITA INTRANS SELARAS**

SKRIPSI

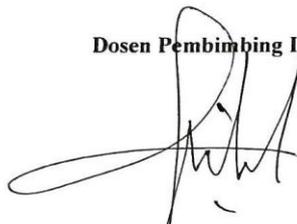
Oleh:

Abu Amar Nashih Bilqisth

19410187

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing I



Abdul Hamid Cholili, M.Psi, Psikolog
NIP. 19890602201911201270

Dosen Pembimbing II

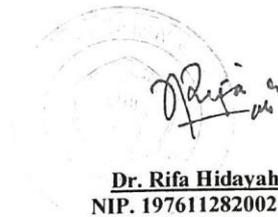


Agus Iqbal Hawabi, M.Psi
NIP. 198806012019031009

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 1976112820021220001

**HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA KARYAWAN PT. CITA INTRANS SELARAS**

SKRIPSI

Abu Amar Nashih Bilqisth

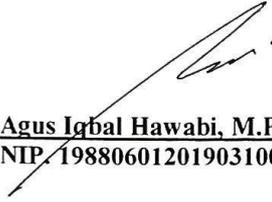
19410187

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

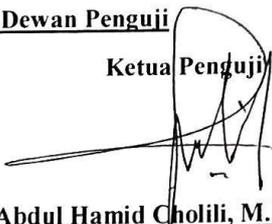
Pada tanggal

Susunan Dewan Penguji

Sekretaris Penguji


Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.
NIP. 198806012019031009

Ketua Penguji


Abdul Hamid Cholili, M.Psi, Psikolog
NIP. 19890602201911201270

Penguji Utama


Dr. Retno Mangestuti, M.Si. Psikolog
NIP. 197502202003122004

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi


Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Psi
NIP. 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abu Amar Nashih Bilqisth

NIM : 19410187

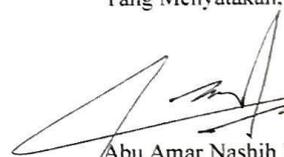
Fakultas : Psikologi

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan PT. Cita Intrans Selaras**" merupakan benar-benar hasil sendiri dengan arahan dari dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Sumber informasi yang berasal dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini penulis melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Malang, 23 November 2023

Yang Menyatakan,



Abu Amar Nashih Bilqisth
19410187

MOTTO

**“Hasil dari berkeringat lebih banyak saat kedamaian
adalah berdarah lebih sedikit saat peperangan”**

(Master Sun Tzu “The Art of War”)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Ibunda Roin Irodah dan Ayahanda Misbahul Munir tercinta sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga. Terima kasih saya haturkan lewat karya tulis ini atas segala do'a, dukungan, dedikasi, serta kasih sayang yang tidak pernah bisa saya balas dengan apapun di dunia ini. Sekali lagi terima kasih atas semua yang telah dilimpahkan kepada saya. Do'a besar saya semoga Ibunda dan Ayahanda diberikan kesehatan dan panjang umur agar dapat menemani setiap proses saya juga adik tercinta Akrim Nawa Jazila hingga akhir pintu kesuksesan kami berdua.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi rahmat, taufiq, hidayah serta inayah-Nya, sehingga saya mampu menyelesaikan penelitian skripsi ini. Sholawat serta salam semoga selalu terlimpah curahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW, semoga kita semua mendapat syafa'at beliau di hari akhir nantinya. Selain itu, terdapat beberapa pihak yang telah ikut andil berpartisipasi membantu saya sehingga karya tulis ini dapat terselesaikan. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Fuji Astutik, M.Psi, selaku dosen wali akademik yang selalu memberikan informasi, masukan, dan pengarahan dalam segala aktivitas akademik di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Abdul Hamid Cholili, M.Psi, Psikolog dan Agus Iqbal Hawabi, M.Psi selaku dosen pembimbing skripsi yang telah sabar arahan, masukan, motivasi sehingga karya tulis ini dapat terselesaikan.
5. Dr. Retno Mangestuti, M.Si. Psikolog selaku dosen penguji yang telah sudi merevisi dan memberi arahan sehingga karya tulis ini dapat terselesaikan.
6. Ibunda dan Ayahanda yang selalu memberikan dukungan dzhahir dan batin. Serta seluruh keluarga yang selalu memberi do'a dari rumah.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang luar biasa saat berproses di kampus Ulul Albab ini.

8. Forum Komunikasi Mahasiswa Banyuwangi (FKMB) yang telah memberi keluarga baru kepada saya selama belajar dan berproses.
9. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon “Penakluk” Al-Adawiyah yang telah memberikan wadah dan pengalaman bagi saya selama belajar dan berproses.
10. PT. Cita Intrans Selaras yang telah mengizinkan saya untuk melaksanakan penelitian ini serta telah membantu saya dalam penyelesaian penelitian ini.
11. Sahabat terdekat saya, Rifqi Muhammad Sabilal Karim, Amalia Prastiwi, Syarifudin Dwi Cahyo, yang telah sudi menemani dan mendengarkan keluh kesah saya selama ini. Senantiasa sehat dan sukses untuk masa depan kalian.
12. Orang terkasih, yang telah hadir dan kebersamaian saya dalam suka maupun duka, semoga Tuhan memberi jalan terbaik untuk kita.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan semua pihak terkait yang terlibat dalam membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Akhir kata, semoga karya tulis ini dapat memberikan kontribusi dalam lingkup psikologi industri dan organisasi, serta dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 20 November 2023

Penulis,

Abu Amar Nashih Bilqisth
NIM. 19410187

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAM PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	7
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TOERI	9
A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	9
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	9
2. Dimensi-dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	12
3. Faktor-faktor <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	14
4. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dalam perspektif Islam.....	17
B. Komitmen Organisasi.....	23
1. Pengertian Komitmen Organisasi	23
2. Dimensi-dimensi Komitmen Organisasi	24
3. Faktor-faktor Komitmen Organisasi	27
4. Komitmen Organisasi dalam perspektif Islam.....	28
C. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	30
D. Kerangka Konseptual.....	32

E. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Identifikasi Variabel.....	33
C. Definisi Operasional.....	34
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	34
2. Komitmen Organisasi.....	35
D. Subjek Penelitian.....	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
1. Skala.....	36
F. Instrumen Pengumpulan Data.....	38
1. Skala Komitmen Organisasi.....	38
2. Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	39
G. Validitas dan Reliabilitas	40
1. Validitas	40
2. Reliabilitas.....	46
H. Analisis Data	48
1. Uji Asumsi	48
2. Analisis Deskriptif	49
3. Uji Hipotesis.....	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Deskripsi Lokasi dan Objek.....	52
B. Pelaksanaan Penelitian	53
C. Hasil penelitian.....	54
1. Analisis Data	54
D. Pembahasan.....	62
1. Tingkat Komitmen Organisasi Karyawan PT. Cita Intrans	

Selaras	62
2. Tingkat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Karyawan PT. Cita Intrans Selaras	63
3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Karyawan PT. Cita Intrans Selaras.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Teknik Skala Likert.....	37
Tabel 3.2 Blueprint Skala Komitmen Organisasi sebelum di uji coba	38
Tabel 3.3 Blueprint Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebelum di uji coba.....	39
Tabel 3.4 Kriteria Penilaian Tanggapan Ahli	41
Tabel 3.5 Daftar Nama Ahli Panel Content Validity Ratio	41
Tabel 3.6 Blueprint Skala Komitmen Organisasi saat proses CVR.....	41
Tabel 3.7 Blueprint Skala Organizational Citizenship Behavior saat proses CVR	42
Tabel 3.8 Blueprint Skala Komitmen Organisasi sesudah di uji coba.....	44
Tabel 3.9 Blueprint Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB) sesudah di uji coba.....	45
Tabel 3.10 Klasifikasi Nilai Reliabilitas	46
Tabel 3.11 Statistik Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi	47
Tabel 3.12 Statistik Reliabilitas Skala OCB	47
Tabel 3.13 Kategorisasi Data.....	50
Tabel 4.1 Uji Normalitas.....	54
Tabel 4.2 Uji Linieritas	55
Tabel 4.3 Deskripsi Skor Empirik.....	56
Tabel 4.4 Kategorisasi Data Komitmen Organisasi.....	57
Tabel 4.5 Kategorisasi Data OCB	58
Tabel 4.6 Coefficient.....	60
Tabel 4.7 Model Summary.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 4.1 Diagram Komitmen Organisasi.....	58
Gambar 4.2 Diagram <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	59

ABSTRAK

Bilqisth, Abu Amar Nashih. 19410187. 2023. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Cita Intrans Selaras*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing : Abd. Hamid Cholili, M.Psi, Psikolog.

Karyawan merupakan salah satu asset perusahaan yang penting dan harus dikembangkan untuk mendukung kelangsungan dan kesuksesan perusahaan. PT. Cita Intrans Selaras adalah sebuah perusahaan yang bergerak *publishing* yang telah berdiri sejak Desember 2003. Dinamika yang ditemui di lapangan menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang belum dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan tepat waktu, serta belum mencapai target perusahaan, terdapat indikasi OCB yang belum berkembang pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Cita Intrans Selaras. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan rancangan penelitian analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cita Intrans Selaras yang berjumlah 45 karyawan. Instrument yang digunakan untuk mengukur variabel pada penelitian ini yaitu skala Komitmen Organisasi yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (1990) dan skala *Organizational Citizenship Behavior* yang dikemukakan oleh Organ (1988). Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai RSquare sebesar (0,584), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Komitmen Organisasi sebesar 58,4% terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan 41,6% dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci : **Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, Karyawan**

ABSTRAC

Bilqisth, Abu Amar Nashih. 19410187. 2023. *The Effect of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Employees of PT. Cita Intrans Selaras. Faculty of Psychology. State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang.*

Supervising Lecturer : Abd. Hamid Cholili, M.Psi, Psikolog.

Employees are one of the company's important assets and must be developed to support the continuity and success of the company. PT Cita Intrans Selaras is a publishing company that has been established since December 2003. The dynamics encountered in the field show that there are employees who have not been able to complete all work on time, and have not achieved company targets, there are indications of undeveloped OCB in employees. This study aims to determine the effect of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior in Employees of PT Cita Intrans Selaras. This research uses quantitative methods with descriptive analysis research design and simple regression analysis. The population in this study were all employees of PT Cita Intrans Selaras, totaling 45 employees. The instrument used to measure the variables in this study is the Organizational Commitment scale proposed by Allen & Meyer (1990) and the Organizational Citizenship Behavior scale proposed by Organ (1988). The results of this study indicate an RSquare value of (0.584), it can be concluded that there is an influence of 58.4% on Organizational Citizenship Behavior, while 41.6% is influenced by other variables.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Employee

خلاصة

Bilqisth, Abu Amar Nashih. 19410187. 2023. *المواطنة سلوك على التنظيمي الالتزام تأثير*. PT. Cita Intrans Selaras. *مولانا جامعة. النفس علم كلية. محاذاة PT. موظفي لدى التنظيمية*. مالانج الحكومية الإسلامية إبراهيم مالك.

مشرف : Abd. Hamid Cholili, M.Psi, Psikolog.

الشركة استمرارية لدعم تطويرهم ويجب للشركة المهمة الأصول أحد الموظفون يعد 2003 ديسمبر منذ تأسيسها تم نشر شركة هي PT. Cita Intrans Selaras. العمال حزب ونجاحها في الأعمال جميع إكمال من يتمكنوا لم موظفين هناك أن الميدان في الموجودة الديناميكيات تظهر الموظفون لدى OCB يتطور لم ذلك إلى تشير دلائل هناك الشركة، أهداف يحققوا ولم المحدد، الوقت في العاملين لدى التنظيمية المواطنة سلوك على التنظيمي الالتزام تأثير تحديد إلى البحث هذا يهدف البحث تصميم مع الكمية الأساليب البحث هذا يستخدم PT. Cita Intrans Selaras. برنامج PT. Cita Intrans Selaras. في العاملين جميع الدراسة هذه في السكان كان. البسيط الانحدار وتحليل الوصفي التحليلي هي البحث هذا في المتغيرات لقياس المستخدمة الأدوات. موظفًا 45 بإجمالي، PT. Cita Intrans Selaras. المواطنة سلوك ومقياس (1990) Allen & Meyer اقترحه الذي التنظيمي الالتزام مقياس (0.584)، هي RSquare قيمة أن البحث هذا نتائج أظهرت. (1988) Organ اقترحه الذي التنظيمية أن حين في التنظيمية، المواطنة سلوك على 58.4% بنسبة تأثيراً هناك أن استنتاج يمكن وبالتالي أخرى بمتغيرات يتأثر 41.6%.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، سلوك المواطنة التنظيمية، الموظفون

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini diketahui bahwa permasalahan kualitas sumber daya di Indonesia sangat memprihatinkan. Dilansir dari Katadata.com, *Human Capital Index* (HCI) Indonesia berdasarkan *World Bank* sebesar 0,53 yang pada tahun 2020 telah naik menjadi 0,54. Walaupun demikian, Ketua Bappenas menambahkan bahwa kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) Indonesia masih tertinggal dari negara ASEAN lainnya seperti Singapura, Malaysia, dan Vietnam. Indonesia menempati urutan 87 dari 157 negara. Menurut data *Human Development Index* (HDI) yang dilansir dari Kompas.com, kualitas SDM Indonesia sebesar 71,39% naik 0,82% dari tahun sebelumnya. Akan tetapi, hal tersebut masih berada pada peringkat bawah daripada negara tetangga seperti Singapura, Malaysia, dan Brunei Darussalam. Permasalahan ini terjadi dikarenakan SDM Indonesia belum memberikan peranannya secara maksimal. Sebagaimana yang dikatakan di atas, bahwa tidak hanya peran utama yang dilihat namun juga peran ekstra yang semestinya diberikan.

Hal tersebut juga terjadi dalam lingkup lebih kecil di PT. Cita Intrans Selaras yang beralamatkan di Jl. Joyosuka Metro No. 42, Kota Malang. PT. Cita Intrans Selaras merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *publishing* yang telah berdiri sejak Desember 2003. Pada awalnya, PT. Cita

Intrans Selaras hanya menerbitkan buku-buku bertema politik dan hukum. Kini, dalam perkembangannya mereka juga konsen terhadap isu politik seperti gerakan sosial, antikorupsi, filsafat, hak asasi manusia, sosiologi, komunikasi, dan kepemimpinan. Selain itu, PT. Cita Intrans Selaras juga melayani pemesanan ATK dan kebutuhan kantor lainnya. Banyaknya permintaan pasar membuat perusahaan ini harus professional dalam pelayanannya. Beberapa divisi dibentuk dengan tujuan bekerja sama antar karyawan agar target dan permintaan pasar terpenuhi.

“Ya benar, menurut saya kurang kesadaran antar divisi. Mereka hanya mengerjakan sesuai job-desc masing-masing bahkan ada yang kurang sesuai target. Beberapa juga kurang akrab antar karyawan, bahkan ada miskomunikasi antar karyawan. Padahal ada gathering rutin antar karyawan. Dari pandangan saya, mungkin beberapa dari mereka belum mengerti secara keseluruhan tentang kondisi perusahaan. Selain itu, kurang masifnya pengenalan dan kelekatan antar karyawan juga bisa jadi alasan terjadinya hal seperti itu.” (Wawancara salah satu karyawan PT. Cita Intrans Selaras).

Setelah melakukan wawancara, peneliti menyimpulkan adanya fenomena OCB yakni kurangnya kemauan menyadari serta kurangnya kesadaran untuk saling membantu di luar tanggungjawabnya. Nyatanya, meskipun sudah dilaksanakannya *gathering* rutin, karyawan tetap kurang mau melakukan pengenalan antar karyawan secara personal sehingga kurangnya kelekatan yang menyebabkan terjadinya miskomunikasi dan hasil yang kurang sesuai target.

Selayaknya setiap anggota organisasi menumbuhkan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) sebagai peningkatan mutu anggota

organisasi. Organ (1988) menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebuah tipe spesial dari kebiasaan kerja yang mendefinisikan sebagai perilaku individu yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal. Definisi lain menurut Organ OCB adalah perilaku yang membangun, tetapi tidak termasuk dalam *job-description* formal karyawan. Menurut Organ (1988) terdapat 5 dimensi dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dimensi tersebut meliputi *altruism* atau memetingkan kepentingan bersama dibanding kepentingan sendiri. Lalu ada *conscientiousness* yang disebut sebagai kesadaran akan kewajibannya. Selain itu ada sikap sportif (*sportsmanship*) yang selayaknya dikembangkan dalam iklim organisasi. Lalu ada *courtesy* yang disebut sebagai peran dalam menjaga hubungan baik antar rekan kerja. Terakhir ada *civic virtue* atau tanggungjawab anggota organisasi yang perlu dilakukan demi terwujudnya cita-cita organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem sosial tempat berlangsungnya berbagai interaksi yang bersifat dinamis, terdapat aktivitas yang dikoordinasi oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi juga diartikan sebagai kolektivitas orang-orang yang bekerjasama secara sadar dan sengaja untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Steven P. Robbin (2012), pengertian dari organisasi adalah salah satu unit sosial yang dikoordinasikan secara sengaja terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi dan berwenang untuk mengerjakan usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan. Secara

khusus, KBBI mengartikan organisasi adalah kesatuan yang terdiri atas bagian-bagian orang dalam perkumpulan dan sebagainya untuk tujuan tertentu.

Kualitas sumber daya manusia dilihat dari bagaimana kinerja yang diberikan pada organisasi. Kinerja sumber daya manusia dalam organisasi dibedakan menjadi dua yaitu kinerja *in-role* dan kinerja *extra-role* (Sulistiyowati, 2014). Dalam organisasi, individu diharapkan memiliki keseimbangan antara kinerja *in-role* dengan kinerja *extra-role*. Dengan kata lain, individu harusnya tidak terlalu berlebihan melakukan kinerja *extra-role*, namun juga tidak hanya berfokus pada kinerja *in-role*. Kinerja *in-role* merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja *extra-role* merupakan perilaku yang dilakukan individu melebihi/diatas deskripsi pekerjaannya, perilaku ini biasanya disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perilaku OCB (*extra-role*) yang berlebihan juga kurang baik bagi kinerja individu, dikhawatirkan adanya perilaku OCB justru malah mengesampingkan tugas individu, padahal seharusnya adanya OCB akan lebih meningkatkan kinerja individu.

Setiap individu memiliki peran masing-masing yang selanjutnya dijadikan dasar dalam menjalankan kegiatan sehari-hari atau dapat disebut dengan istilah *job description*. Kinerja anggota suatu organisasi akan berkembang jika adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dengan anggota, maupun anggota dengan anggota yang lain. Karena

hubungan yang baik tentunya juga akan memberikan pengaruh positif terhadap organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi akan mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB, merupakan perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner & Kinicki, dalam Darmawati, dkk, 2013).

Pentingnya membangun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak lepas dari komitmen karyawan dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pemaparan Organ (1988) yang mengatakan bahwa salah satu faktor terbentuknya OCB yang tinggi adalah komitmen karyawan terhadap perusahaan dengan tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam perusahaan melalui usaha dan loyalitas tinggi demi tercapainya tujuan perusahaan. Usaha dan loyalitas yang dimaksud meliputi kemauan karyawan untuk mengenal dan meningkatkan kelekatan antar karyawan yang seharusnya lebih ditekankan pada karyawan terutama pada karyawan PT. Cita Intrans Selaras.

Komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (1990) didefinisikan sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Allen & Meyer mengemukakan ada tiga dimensi dalam komitmen organisasi yaitu: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuan.

Dalam rangka memperkuat penelitian ini, ada beberapa literatur sebelumnya yang pernah diteliti, dan hasilnya sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen organisasi; dan juga berkontribusi timbal balik (Sahertian et al, 2011). Penelitian lain dihasilkan oleh warga negara Korea (Han Ji-Wook et al, 2005) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) khususnya komitmen afektif. Wahyuningsih (2009) meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dan terbukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian Sukmawati, dkk (2013) mengemukakan bahwa komitmen individu terhadap organisasi mampu mendorong karyawan untuk menunjukkan OCB, artinya semakin tinggi komitmen organisasi dari karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan meningkatkan perilaku yang baik, berbeda dengan penelitian yang dilakukan Muthuveloo dan Rose (2010) yang menyimpulkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Harwiki (2016) menyatakan sebaliknya, bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sesuai pemaparan fenomena, penelitian terdahulu, garis hubung antara variabel OCB dan komitmen organisasi. Maka penelitian ini penting untuk

meningkatkan kinerja, efisiensi, dan kualitas kerja terutama di PT. Cita Intrans Selaras.

Berdasarkan uraian di atas peneliti berasumsi ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Cita Intrans Selaras”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas rumusan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana tingkat OCB di PT. Cita Intrans Selaras?
- 2) Bagaimana tingkat Komitmen Organisasi di PT. Cita Intrans Selaras?
- 3) Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Cita Intrans Selaras?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Cita Intrans Selaras.
- 2) Mengetahui tingkat Komitmen Organisasi di PT. Cita Intrans Selaras.

- 3) Mengetahui apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

D. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan pemikiran dalam ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, terutama yang berhubungan dengan komitmen organisasi dan OCB. Sekaligus untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi terhadap OCB.
- b. Apabila penelitian yang dilakukan ini terbukti, maka dapat menjadi salah satu bahan referensi yang dapat memberikan informasi yang bermanfaat untuk penelitian selanjutnya terutama mengenai komitmen organisasi dan OCB.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menambah pengetahuan orang-orang yang bergerak di bidang industri, mengenai pentingnya komitmen organisasi dan OCB dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Apabila dari penelitian ini ditemukan pengaruh antara komitmen organisasi terhadap OCB, maka dapat membantu suatu perusahaan untuk mengetahui tentang komitmen organisasi dan OCB secara teori. Sehingga dalam praktek sehari-hari dapat dengan baik mengatasi permasalahan yang ada di perusahaan tersebut.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organ, (1988) menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebuah tipe spesial dari kebiasaan kerja yang mendefinisikan sebagai perilaku individu yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal. Definisi lain menurut Organ OCB adalah perilaku yang membangun, tetapi tidak termasuk dalam *job description* formal karyawan.

Johns (1996, dalam Budihardjo, 2004) mengemukakan OCB memiliki karakteristik perilaku sukarela / extra-role behavior yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan, tanpa saran atau perintah tertentu, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja. Menurut Enhart, 2004 (dalam Khalid & Ali, 2005) OCB adalah perilaku yang mempertinggi nilai dan pemeliharaan sosial serta lingkungan psikologi yang mendukung hasil pekerjaan.

OCB adalah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual yang tidak berkaitan dengan reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektifitas organisasi (Organ, 1988, dalam

Purba & Seniati, 2004). Morrison (1994) mendefinisikan OCB sebagai perilaku extra role karyawan dan perbedaan yang paling mendasar adalah pada reward karena pada perilaku ini biasanya terbebas dari reward. Perilaku yang dilakukan oleh individu tidak diorganisir dalam reward, dengan kata lain tidak ada insentif tambahan bagi karyawan yang berperilaku extra role.

Menurut Ryan (1995), *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi/karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya, tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, dan merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya.

Lovell (1999) berpendapat bahwa OCB merupakan suatu perilaku yang memperluas dan melebihi dari perilaku apa saja yang telah disyaratkan oleh organisasi yang tertuang dalam suatu deskripsi pekerjaan yang formal (formal job description). Menurut Witt yang dikutip oleh Lovell (1999), OCB menunjuk pada tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan melampaui peran yang telah disyaratkan oleh organisasi dan tindakan-tindakan tersebut memajukan kesejahteraan dari rekan kerja, kelompok kerja atau bahkan organisasi. Organisasi tergantung pada perilaku OCB dari karyawan untuk membantu koleganya yang sedang mempunyai masalah, menciptakan suatu iklim

kerja yang positif, dengan sabar menghadapi gangguan tanpa mengeluh dan menjaga asset yang dimiliki organisasi (Lovell, 1999).

Menurut Greenberg dan Baron (2003), OCB adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Secara umum, ada tiga komponen utama OCB. Pertama, perilaku tersebut lebih dari ketentuan formal atau deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan. Kedua, tindakan tersebut tidak memerlukan latihan (bersifat alami), dengan kata lain, orang melakukan tindakan tersebut dengan sukarela. Ketiga, tindakan tersebut tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi.

Schuler (1980) dan Cooper, Dewe dan O'Driscoll (2002) dalam Robbins (2005) mendefinisikan OCB sebagai "Suatu perilaku yang bebas dilakukan atau dipilih (*discretionary*). Perilaku *discretionary* individu dalam OCB menurut Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006:3) bukan merupakan suatu persyaratan absolut dari deskripsi kerja. OCB bukan sekedar perilaku yang melibatkan pilihan individu. Seseorang tidak akan dihukum jika ia memilih untuk tidak melakukan hal tersebut. OCB baik secara langsung atau eksplisit tidak dikenal dalam system reward yang normal ada dalam organisasi kerja karyawan. OCB secara keseluruhan meningkatkan fungsi organisasi secara efisien dan efektif. Secara keseluruhan yang dimaksud adalah jumlah perilaku seseorang sepanjang waktu dan jumlah perilaku setiap orang dalam kelompok, bagian maupun organisasi.

Menurut Mc Shane dan Von Glinov (2005), Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2005) juga Kinicki dan Kreitner (2006), OCB, merujuk pada “perilaku diluar tugas pekerjaan normal karyawan yang melebihi panggilan tugasnya atau melebihi persyaratan peran kerjanya (out-of-role)”. Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku discretionary individu yang tidak secara langsung atau eksplisit ada dalam sistem reward yang formal, dan secara keseluruhan meningkatkan fungsi organisasi secara efisien dan efektif.

Dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kemauan sukarela karyawan atau anggota organisasi untuk bekerja melebihi *job-desc* yang bertujuan untuk menunjang kemajuan dan keberhasilan organisasi tanpa adanya penghargaan (*reward*) secara langsung.

2. Dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organ (1988), menyatakan bahwa ada lima dimensi dari OCB, yaitu:

- a. *Altruism (Helping)*, merupakan suatu hal yang terjadi ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugasnya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya, misalnya ketika seorang karyawan habis sembuh dari sakitnya.

- b. *Conscientiousness*, mengacu pada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan (dalam hal berperilaku) dilakukan dengan cara melebihi atau di atas apa yang telah disyaratkan oleh organisasi/perusahaan.
- c. *Sportsmanship* (sikap sportif), merupakan suatu sikap yang lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek negatif. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan pada pekerjaan, yaitu ketika seorang karyawan memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harus mengemukakan keluhan atau komplain.
- d. *Courtesy* (kebaikan), Merupakan perilaku-perilaku baik, misalnya perilaku membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah. Kebaikan (*courtesy*) menunjuk pada tindakan pengajaran kepada orang lain sebelum dia melakukan tindakan atau membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya.
- e. *Civic Virtue*, merupakan tindakan yang dilakukan untuk ikut serta mendukung fungsi-fungsi administrasi organisasi. Perilaku yang dapat dijelaskan sebagai partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, menjawab surat-surat dan selalu mengikuti isu-isu terbaru yang menyangkut organisasi.

3. Faktor- faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ et al. dalam Titisari (2014) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut :

a) **Faktor Internal**

1. **Kepuasan Kerja**

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (Robbins: 2006). Organ dan Bateman dalam Titisari (2014) menyatakan semua dimensi dari kepuasan kerja meliputi *work, co-worker, supervision, promotions, pay* dan *overall* berkolaborasi positif dengan OCB. Kepuasan kerja berpangkal dari aspek kerja, meliputi upah, kesempatan promosi, supervisi atau pengawasan serta hubungan dengan rekan kerja (Titisari, 2014)

2. Komitmen Organisasi

Bashaw dan Grant (dalam Utaminingsih, 2014) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi. Menurut Meyer and Allen dalam Titisari (2014) komitmen terbagi menjadi 3 yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

3. Kepribadian

Organ dalam Titisari (2014) menyatakan bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan OCB mereka. Costa dan McCrae dalam Titisari (2014) mengemukakan teori “The Big Five Personality” terbagi menjadi 5 dimensi kepribadian yang terdiri dari kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*.

4. Moral Karyawan

Djati dalam Titisari (2014) moral berasal dari bahasa latin yaitu *mo res* yang berarti tabiat atau kelakuan. Moral berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja (Titisari, 2014). Titisari (2014)

mengemukakan bahwa moral merupakan kewajiban -kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau organisasinya. Menurut Salam (2000) ada 3 unsur moral yaitu kesadaran, kecintaan, dan keberanian.

5. Motivasi

Robbins & Coulter dalam Titisari (2014:28) mengartikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana di persyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu. Sopiah (2008:169) mengemukakan ada tiga karakteristik pokok dari motivasi, yaitu usaha, kemauan, dan arah/ tujuan.

b) Faktor eksternal

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Utaminingsih (2014) gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Menurut Cartwright & Zander (dalam Bass, 1990) terdapat dua gaya kepemimpinan, yaitu; gaya kepemimpinan dengan orientasi tugas(task oriented), dan gaya kepemimpinan orientasi karyawan (employee oriented)

2. Kepercayaan pada Pimpinan

Kepercayaan atau *trust* ialah rasa percaya yang dimiliki seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian (Tan dalam Utaminingsih, 2014). Dalam konteks organisasi, terdapat 3 jenis kepercayaan seperti menurut Sopiah (2008); di antaranya kepercayaan berdasarkan penolakan, pengetahuan, dan kepercayaan yang berbasis identifikasi

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Schein dalam Titisari (2014) mengacu kesistem makna bersama yang dianut oleh anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi yang lain. Robbins (2003) berpendapat budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi, terdapat 7 karakteristik budaya organisasi; *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, dan stability.*

4. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam Perspektif Islam

Adapun bentuk-bentuk OCB yang telah dijelaskan sebelumnya, jika dilihat dalam perspektif Islam adalah sebagai berikut :

a. Altruisme (Ta'awun)

Seorang muslim agar selalu membantu saudaranya yang lain. Allah menjanjikan bahwa orang yang suka membantu orang lain, maka akan dibantu dan diberi kemudahan oleh Allah SWT. Seperti dalam hadist Arbain Nawawi ke 36 sebagai berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ ﷺ قَالَ: «مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا، نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ. وَمَنْ يَسَّرَ عَلَى مُعْسِرٍ، يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ. وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ. وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ. وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ. وَمَا اجْتَمَعَ قَوْمٌ فِي بَيْتٍ مِنْ بُيُوتِ اللَّهِ يَتْلُونَ كِتَابَ اللَّهِ وَيَتَدَارَسُونَهُ بَيْنَهُمْ إِلَّا نَزَلَتْ عَلَيْهِمُ السَّكِينَةُ، وَغَشِيَتْهُمْ الرَّحْمَةُ، وَحَفَّتْهُمُ الْمَلَائِكَةُ، وَذَكَرَهُمُ اللَّهُ فِيمَنْ عِنْدَهُ، وَمَنْ بَطَأَ بِهِ عَمَلُهُ لَمْ يُسْرَعْ بِهِ نَسَبُهُ» رَوَاهُ مُسْلِمٌ فِي هَذَا اللَّفْظِ.

“Nabi bersabda ; *Barang siapa yang menghilangkan kesulitan dunia sesama mukmin maka Allah akan menghilangkan kesulitannya di akhirat, barang siapa yang mempermudah kesulitan orang lain maka Allah akan mempermudah urusannya di dunia – akhirat, barang siapa yang menutup aib seorang Islam maka Allah akan menutup aibnya di dunia-akhirat, Allah akan selalu menolong hambanya selagi hambanya menolong saudaranya*” (Arbain Nawawi: 36).

Amalan memudahkan orang yang sedang susah adalah dimudahkan urusannya baik di dunia maupun di akhirat oleh Allah SWT. Memudahkan/membantu orang yang sedang dalam kesulitan bisa bermacam-macam bentuknya, jika dalam perusahaan

contohnya dengan membantu karyawan lain yang kesusahan atau membutuhkan pertolongan.

b. *Sportmanship*

Sportif diartikan sebagai kemauan untuk mempertahankan sikap positif ketika sesuatu tidak sesuai, tidak sakit hati ketika orang lain tidak mengikuti sarannya, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi dan tidak menolak ide orang lain. Oleh sebab itu al-Quran menganjurkan untuk saling menasihati satu sama lain, sebagai upaya mengingatkan jika terjadi kesalahan atau kealpaan sebagai manusia. (QS. Al-Ashr, 103:1-3).

Hal ini selaras dengan hadist berikut:

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ قَالَ حَدَّثَنَا يَحْيَى عَنْ إِسْمَاعِيلَ قَالَ حَدَّثَنِي قَيْسُ
 بْنُ أَبِي حَازِمٍ عَنْ جَرِيرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ قَالَ بَايَعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ
 عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَلَى إِقَامِ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءِ الزَّكَاةِ وَالنُّصْحِ لِكُلِّ مُسْلِمٍ

“ Rasulullah bersabda : “*Aku diutus untuk menegakkan sholat, mengeluarkan zakat dan saling menasihati sesama saudara sesama muslim.*” (HR. Bukhori; 55)

Hadits tersebut mengajarkan perbuatan saling menasihati dengan perintah solat dan zakat. Begitu pentingnya perilaku ini, sehingga Jarir bin Abdillah mempunyai komitmen besar kepada nabi untuk melaksanakan solat, mengeluarkan zakat dan menasihati kepada setiap muslim. Menasihati dalam hadits tersebut

dapat diartikan memberikan masukan demi kebaikan orang lain ataupun organisasi.

c. *Courtesy* (persaudaraan)

Seorang muslim hendaknya mencintai saudaranya seperti mencintai dirinya sendiri, sehingga selalu menghindari adanya permasalahan sesama teman. Bukhori meriwayatkan sebuah hadits sebagai berikut :

قَالَ الْإِمَامُ الْبُخَارِيُّ فِي صَحِيحِهِ فِي بَابِ مِنَ الْإِيمَانِ أَنْ يُحِبَّ
 حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ قَالَ حَدَّثَنَا يَحْيَى عَنْ شُعْبَةَ لِنَفْسِهِ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ
 عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : عَنْ قَتَادَةَ عَنْ أَنَسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ
 وَعَنْ حُسَيْنِ الْمُعَلِّمِ قَالَ حَدَّثَنَا قَتَادَةُ عَنْ أَنَسٍ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ
 عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لَا يُؤْمِنُ أَحَدُكُمْ حَتَّى يُحِبَّ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ لِنَفْسِهِ

Nabi bersabda : “*Tidak dikatakan beriman orang yang tidak mencintai orang lain sebagaimana ia mencintai dirinya sendiri*” (HR. Bukhori: 12).

Dari Hadits tersebut dapat dipahami bahwa jika kita mencintai orang lain seperti mencintai diri sendiri, maka tentu tidak akan saling menyakiti dan saling iri hati dan dengki, tetapi akan selalu menjaga sikap yang baik.

d. *Civic virtue*

Setiap muslim harus peduli orang lain dan juga mendatangi setiap ada undangan pertemuan ilmiah atau rapat. Ini sebagai bentuk kecintaan terhadap organisasi.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ حَقُّ الْمُسْلِمِ عَلَى الْمُسْلِمِ سِتٌّ: إِذَا لَقِيْتَهُ فَسَلِّمْ عَلَيْهِ، وَإِذَا دَعَاكَ فَأَجِبْهُ، وَإِذَا اسْتَنْصَحَكَ فَانصَحْهُ، وَإِذَا عَطَسَ فَحَمِدَ اللَّهَ فَسَمِّتْهُ وَإِذَا مَرِضَ فَعُدْهُ، وَإِذَا مَاتَ فَاتَّبِعْهُ. رَوَاهُ مُسْلِمٌ

Dari Abu Hurairah ra. berkata Bahwa Rasulullah Saw. bersabda: *“Hak seorang muslim atas muslim lainnya ada enam perkara: Apabila engkau berjumpa dengannya, sampaikanlah salam; apabila ia mengundangmu, maka penuhilah undangannya; apabila ia minta nasihat, berilah ia nasihat; apabila ia bersin dan mengucapkan “al-Hamdulillah”, maka jawablah dengan “Yarhamukallah”, apabila ia sakit, maka jenguklah; dan apabila ia mati, antarkan jenazahnya.”* (HR. Muslim: 2162)

Dari hadits tersebut dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa empati atau peduli orang lain merupakan karakter seorang muslim, mulai dari hal terkecil seperti mendoakan orang yang bersin, sampai pada hal besar seperti memenuhi undangan apapun dan oleh siapapun baik mahasiswa, masyarakat khususnya pertemuan-pertemuan penting organisasi, juga seperti menepati janji yang hal ini dapat kita artikan dengan disiplin waktu.

e. *Conscientiousnes* (mujahadah)

Seorang muslim harus bersungguh-sungguh, jeli, teliti, hati-hati berlomba-lomba dalam kebaikan tanpa pamrih sedikitpun. Sebagaimana hadist berikut:

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ قَالَ أَخْبَرَنَا مَالِكٌ عَنْ يَحْيَى بْنِ سَعِيدٍ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ إِبْرَاهِيمَ عَنْ عَلْقَمَةَ بْنِ وَقَّاصٍ عَنْ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ وَلِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَتَرَوَّجُهَا فَهِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

Rasulullah bersabda : *“Sesungguhnya setiap perbuatan tergantung pada keteguhan niatnya, barang siapa yang hijrah karena Allah dan Rasulnya maka hijrahnya adalah Allah dan Rasulnya, barang siapa yang hijrahnya karena dunia atau wanita yang ingin dinikahinya, maka hijrahnya tergantung pada niatnya”*. (HR. Bukhari: 54)

Hadits tersebut mengandung pengertian bahwa dalam melakukan segala perbuatan maka harus dilandasi oleh niat yang teguh sehingga dalam implementasinya akan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, walaupun dengan pengorbanan waktu, tenaga dan harta.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Allen & Meyer (1990) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Allen & Meyer mengemukakan ada tiga dimensi dalam komitmen organisasi yaitu: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuan.

Grusky (dalam Panggabean 2006) mendefinisikan komitmen organisasional adalah sifat hubungan antara anggota organisasi dengan sistem secara keseluruhan. Komitmen organisasional adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi (Arishanti, 2009).

Blau & Global (dalam Harahap, 2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan kepada organisasi dan tujuan-tujuannya. Menurut Fred Luthan, komitmen organisasi didefinisikan sebagai:

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Mowday, Porter dan Steers (dalam Harahap, 2010), menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut: (1) Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. (2) Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya. (3) Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

Melihat penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi adalah suatu sikap nyata dari loyalitas karyawan kepada organisasi dalam proses berkelanjutan dan mendahulukan perhatiannya terhadap organisasi demi terwujudnya keberhasilan serta kemajuan organisasi.

2. Dimensi-dimensi Komitmen Organisasi

Allen & Meyer (1990) membagi komitmen menjadi tiga dimensi di antaranya:

a) Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasional. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Allen dan Meyer, 1994).

1) Emosional

Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama.

2) Identifikasi

Komitmen afektif muncul karena kebutuhan, dan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. - Keterlibatan karyawan dalam organisasional.

b) Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasional. Komponen

normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan.

1) Kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain.

Komitmen yang terjadi apabila karyawan terus bekerja untuk organisasi disebabkan oleh tekanan dari pihak lain untuk terus bekerja dalam organisasi tersebut. Karyawan yang mempunyai tahap komitmen normatif yang tinggi sangat mementingkan pandangan orang lain terhadap dirinya jika karyawan meninggalkan organisasi. (Ashari et al, 2005)

2) Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi.

Komitmen ini mengacu kepada refleksi perasaan akan kewajibannya untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa karyawan tersebut memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat bekerja sekarang. Dengan kata lain komitmen yang ada dalam diri karyawan disebabkan oleh kewajiban-kewajiban pekerjaan karyawan terhadap organisasi. (Dwiarta, 2010)

c) Komitmen Kontinuan

Komitmen berkelanjutan berarti komitmen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika

meninggalkan organisasi. Karyawan dengan dasar organisasional tersebut disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi.

1) Kerugian bila meninggalkan organisasi

Komitmen berkelanjutan merujuk pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena tidak ada alternatif lain. Komitmen berkelanjutan yang tinggi meliputi waktu dan usaha yang dilakukan dalam mendapatkan keterampilan yang tidak dapat ditransfer dan hilangnya manfaat yang menarik atau hak-hak istimewa sebagai senior.

2) Karyawan membutuhkan organisasi

Menurut Allen dan Meyer (1984), karyawan yang tetap bekerja dalam organisasi karena karyawan mengakumulasikan manfaat yang lebih yang akan mencegah karyawan mencari pekerjaan lain.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer (1990), beberapa faktor yang mempengaruhi baik dari organisasi maupun individu sendiri, adalah:

1. Komitmen afektif berkembang karena adanya empat kategori yaitu, karakteristik organisasi, karakteristik individu, karakteristik struktural dan pengalaman kerja.
2. Komitmen normatif berkembang karena sejumlah pengaruh pengalaman yang dirasakan individu dalam proses sosialisasi dengan organisasi, baik sebelum dan setelah masuk ke organisasi.
3. Komitmen kontinuan berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Beberapa tindakan atau kejadian dibagi menjadi dua, yaitu investasi dan alternatif. Investasi merupakan sesuatu yang berharga seperti waktu, usaha, ataupun uang yang harus dilepaskan individu. Alternatif merupakan kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain. Proses pertimbangan adalah saat individu mencapai kesadaran akan investasi dan alternatif, dan dampaknya bagi mereka sendiri.

C. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam

Komitmen adalah suatu perjanjian yang menuntut untuk ditunaikan dan bersifat mengikat. Dalam Islam terdapat istilah komitmen kerja Islami. Komitmen kerja Islami adalah kesediaan dan kerelaan bekerja dengan menepati segala ketentuan kerja dalam ajaran agama Islam (Amin, 2010).

Komitmen sangat penting dimiliki oleh setiap muslim dalam melakukan suatu yang baik. Komitmen dapat diartikan sebagai pengabdian, sebaik-baiknya pengabdian adalah kepada Allah SWT. Tasmara (2002) berpendapat

bahwa seorang muslim harus menjadi manusia yang amanah, manusia yang menunjukkan sikap pengabdian karena mereka sadar bahwa kehadiran dirinya di dunia tidak lain hanya untuk mengabdikan kepada Allah SWT. Allah SWT berfirman dalam surat Adz-Dzariyat ayat 56:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya : Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku. (QS. Adz-Dzariyat: 56)

Luth (2001) menjelaskan syarat yang harus dimiliki untuk mewujudkan komitmen dalam bekerja agar bisa menjadi suatu amal shaleh, diantaranya:

- a) Ikhlas, yaitu menyatukan badan, pikiran, dan hati dalam tugas atau aktivitas serasa menyucikan niat karena Allah SWT semata dan bukan untuk mencari keuntungan. Bekerja adalah ibadah karena Allah SWT, maka ikhlas harus terpatrit di dalam pekerjaan.
- b) Cinta, yaitu adanya rasa rindu untuk mendapatkan ketenangan atau kebahagiaan bila bertemu dengan yang didamba. Mencintai sesuatu pekerjaan adalah suatu keharusan, karena di dalamnya kita dapat memperoleh nilai tambah secara materi dan spiritual berupa pengalaman untuk memenuhi hajat hidup kita.
- c) *Istiqamah*, yaitu tetap tekun dengan berpihak pada yang benar. Karena bekerja adalah ibadah maka kita harus *Istiqamah*, tidak boleh menghalalkan segala cara untuk memperoleh penghasilan. Kita harus *Istiqamah* dalam arti tetap berpihak pada yang benar sesuai dengan apa yang diperintahkan agama.

- d) Sedia berkorban, diketahui bahwa bekerja sebagai ibadah juga menuntut pengorbanan. Pengorbanan dalam hal waktu, tenaga, pikiran, harta benda dan perasaan. Ibadah adalah kerelaan berkorban dan keikhlasan menerima segala cobaan sebagai ibadah.

D. Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Perusahaan di era globalisasi ini sangat memerlukan karyawan yang berkualitas. Kualitas dalam hal ini bukan hanya dilihat dari hasil produksinya atau intelegensinya saja, namun kualitas disini mencakup kepribadian, kemampuan serta hal-hal yang berhubungan dengan motivasi. Karyawan yang dimaksud antara lain harus bisa bekerja dalam sebuah kelompok, bisa bekerjasama satu sama lain dalam perusahaan dan mampu memberi dorongan pada karyawan lainnya, serta sukarela dalam membantu rekan kerja menyelesaikan tugas-tugasnya. Karyawan yang demikian merupakan karyawan yang memiliki OCB yang baik. OCB akan muncul pada karyawan, apabila karyawan yang bersangkutan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dimana dia bekerja. Dengan kata lain karyawan yang memiliki komitmen pada perusahaan akan memiliki OCB yang baik (Jatnika, 1998).

Penelitian yang dilakukan oleh Pareke (2004) menemukan bahwa keinginan untuk berpindah kerja mempengaruhi OCB karyawan. Selain itu

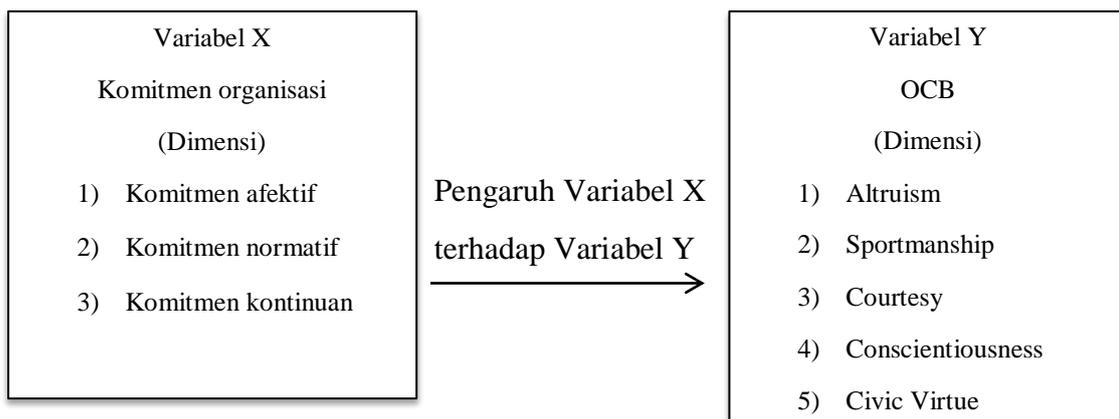
penelitian Alotaibi (2001) menyatakan adanya hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan OCB. Morison, 1994 (Ronald, Kevin, Nathan, 1997) menemukan bahwa terdapat hubungan antara komitmen afektif dan dimensi dari OCB. Hubungan antara OCB dengan komitmen organisasi juga dapat dilihat dari pernyataan Van Scotter & Motowidlo (1996) bahwa pegawai yang kinerja kontekstualnya (OCB) lebih tinggi menyatakan bahwa mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen terhadap organisasinya. Penelitian oleh Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin, & Jackson (1989) menemukan bahwa ada hubungan positif antara komitmen terutama komitmen afektif terhadap OCB.

Meskipun ada banyak penelitian yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara komitmen dengan OCB, namun itu bukan berarti tidak ada peneliti yang menemukan bahwa hubungan antara komitmen dengan OCB tidak signifikan, atau tidak ada hubungan yang positif antara kedua hal tersebut. Beberapa penelitian yang tidak mendukung adanya hubungan antara komitmen dengan OCB antara lain penelitian yang dilakukan oleh Koster & Sanders (2003) dimana di dalam penelitiannya tidak ditemukan hubungan antara komitmen dengan OCB. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kidwell, Mossholder, dan Nathan (1997) juga tidak menemukan adanya hubungan antara komitmen dengan OCB.

Hasil penelitian beberapa ahli tersebut membuktikan bahwa komitmen dan OCB memiliki hubungan. Namun adanya hubungan tersebut tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhi kedua variabel. Faktor-faktor yang

dimaksud antara lain lingkungan kerja, usia, jenis kelamin dan masa kerja. Menurut Koster, Sanders & Emmerik (2003), semakin lama seorang karyawan bekerja pada sebuah perusahaan maka OCB karyawan tersebut akan semakin baik. Selain itu lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan OCB dan komitmen karyawan (Kidwell, Mossholder, Nathan, 1997) Pada penelitian ini peneliti berasumsi bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaannya, maka OCB karyawan akan baik.

E. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Konseptual

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual yang sudah dijabarkan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

H0: Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap OCB

H1: Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap OCB

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) metode kuantitatif merupakan sebuah jenis metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan menggunakan pengumpulan data berupa instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang ditetapkan.

Selain itu, penelitian ini menggunakan analisis regresi dan analisis deskriptif sederhana. Analisis regresi sendiri merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui variabel dependen (terikat) terhadap variabel independen (bebas). Sedangkan analisis deskriptif sederhana merupakan analisis yang bertujuan untuk menginterpretasi data yang berbentuk angka.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan 2 variabel, yaitu independen dan dependen. Sugiyono (2016) mengatakan bahwa variabel

independen atau biasa disebut variabel bebas adalah variabel yang memberikan pengaruh atau menjadi sebab perubahan dari variabel yang memberikan perubahan dari variabel dependen. Sedangkan variabel dependen adalah sebuah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel independen. Berdasarkan pemaparan di atas, terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu:

Variabel Independen : Komitmen Organisasi

Variabel Dependen : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

C. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan faktor lainnya. Dari penelitian ini diambil definisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah kemauan sukarela karyawan atau anggota organisasi untuk bekerja melebihi *job-desc* yang bertujuan untuk menunjang kemajuan dan keberhasilan organisasi tanpa adanya penghargaan (*reward*) secara langsung. Penyusunan skala OCB dalam penelitian ini didasari oleh dimensi-dimensi OCB yaitu: *Altruism* (menolong), *Sportmanship* (sportif),

Courtesy (persaudaraan), *Conscientiousness* (sikap bersungguh-sungguh), dan *Civic Virtue* (kebijakan organisasi).

2. Komitmen Organisasi (X)

Komitmen Organisasi adalah suatu sikap nyata dari loyalitas karyawan kepada organisasi dalam proses berkelanjutan dan mendahulukan perhatiannya terhadap organisasi demi terwujudnya keberhasilan serta kemajuan organisasi. Penyusunan skala Komitmen Organisasi dalam penelitian ini didasari oleh dimensi-dimensi Komitmen Organisasi, yaitu: Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Kontinuan.

D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sebuah sumber/tempat untuk memperoleh keterangan atau data penelitian yang dapat berupa individu, beda, atau organisme (Rahmadi, 2011). Dalam penelitian ini, subjek penelitiannya adalah karyawan PT. Cita Intrans Selaras.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan digaludatanya yang kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Cita Intrans Selaras adalah 45 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik dengan ciri-ciri atau keadaan tertentu yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel sehingga jumlah sampel adalah 45 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian memerlukan data yang objektif, yang didapat berdasarkan pengumpulan data yang tepat (Sugiyono, 2016). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Skala

Teknik pengumpulan data menggunakan skala (kuesioner) merupakan metode yang digunakan dengan cara menyebarkan pertanyaan dan pernyataan kepada subjek atau responden (Sugiyono, 2016). Kuesioner merupakan salah satu teknik yang seringkali digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data, disisi lain juga untuk memudahkan dalam pengambilan data dengan cepat, salah satu fitur yang digunakan peneliti adalah *Google Form*. Dengan catatan

peneliti memahami aitem-aitem yang terdapat dalam kuesioner, yang telah diuji sebelumnya, sehingga responden nantinya dapat dengan mudah memahami setiap pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner.

Jenis kuesioner yang digunakan peneliti adalah skala Likert, yang bertujuan untuk mengukur sikap yang terdapat dalam setiap subjek yang terdapat dalam penelitian dengan pernyataan tertutup (Azwar, 2017). Skala Likert terdiri dari empat pernyataan sesuai kondisi subjek dan juga terdapat pernyataan favorable dan unfavorable. Favorable merupakan pernyataan bersifat positif, sedangkan unfavorable merupakan pernyataan bersifat negatif.

Teknik penilaian yang terdapat dalam skala Likert terdapat pada aitem yang favorable (mendukung pada objek sikap) dan aitem bersifat unfavorable (tidak mendukung pada objek sikap) dengan disediakan beberapa pilihan jawaban seperti, Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Teknik penilaian skala Likert digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Teknik Skala Likert

Klasifikasi	Skor Favorable	Skor Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert 4 pilihan jawaban atau genap karena dapat membantu dalam menghindari

“*Central Tendency Bias*” yang dapat terjadi pada skala likert ganjil. *Central Tendency Bias* adalah tendensi responden untuk memberikan jawaban yang cenderung pada pilihan tengah pada skala ganjil seperti 3 atau 5 pilihan jawaban yang menyebabkan hasil tidak akurat (Sugiyono, 2016).

F. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data secara sistematis dan terukur (Sugiyono, 2016). Terdapat dua skala yang digunakan peneliti, yakni Skala Komitmen Organisasi dan Skala OCB.

1. Skala Komitmen Organisasi

Tabel 3.2 Blueprint Skala Komitmen Organisasi sebelum di uji coba

No	Dimensi	Indikator	No Sebaran		Jumlah
			Aitem		
			Fav	Unfav	
1	Afektif	Keinginan berkarir di organisasi	1, 2	3, 4	4
		Rasa percaya terhadap organisasi	5, 8	6, 7	4
2	Normatif	Bahagia dalam melakukan pekerjaannya	9, 10	11, 12	4
		Kebanggaan bekerja pada organisasi	13, 14	15, 16	4
3	Kontinuan	Tertarik pada pekerjaannya	17, 18	19, 20	4
		Tidak nyaman meniggalkan pekerjaan	21, 22	23, 24	4
Total					24

Dalam pembuatan skala ini, peneliti memodifikasi skala Komitmen Organisasi dari Ardiansyah (2017) yang merujuk pada dimensi Komitmen Organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990). Terdapat 3 dimensi yang di dalamnya mencakup Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Kontinuan.

2. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Tabel 3.3 Blueprint Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebelum di uji coba

No	Dimensi	Indikator	No Sebaran Aitem		Jumlah
			Fav	Unfav	
1	<i>Altruism</i>	Membantu rekan kerja di luar kewajiban	1, 2	3, 4	4
2	<i>Sportif</i>	Toleransi pada keadaan yang kurang ideal	7, 8	5, 6	4
		Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan	9, 10	11, 12	4
3	<i>Courtesy</i>	Menjaga hubungan baik terhadap rekan kerja	13, 14	15, 16	4
		Menghargai rekan kerja	17, 18	19, 20	4
		Peduli dengan rekan kerja	23, 24	21, 22	4
4	<i>Conscientiousness</i>	Sukarela mengerjakan tugas di luar tanggungjawab	25, 26	27, 28	4
5	<i>Civic virtue</i>	Memperlihatkan tanggungjawab yang baik	29, 30	31, 32	4
		Mematuhi kebijakan organisasi	33, 34	35, 36	4
Total					36

Dalam pembuatan skala ini, peneliti memodifikasi skala OCB dari Dzulfaqar (2022) yang merujuk pada dimensi *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) yang dikemukakan oleh Organ (1988). Terdapat 5 dimensi yang meliputi *Altruism*, *Sportmanship*, *Courtesy*, *Conscientiousness*, dan *Civic Virtue*.

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas merupakan suatu tes untuk mengukur secara akurat variabel yang akan diukur. Analisis validitas digunakan untuk menguji kelayakan isi instrument. Suatu tes akan dinyatakan valid jika dapat mengukur secara akurat apabila instrument tersebut dapat bekerja sesuai fungsi ukur atau memberikan hasil ukur sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dari penelitian tersebut. Selain itu, uji validitas difungsikan untuk mengungkap data dengan tepat serta untuk mendeskripsikan gambaran guna mendapatkan kumpulan data yang akurat. Setelah data dinyatakan valid dan memenuhi syarat penelitian, maka pengambilan data dapat dilaksanakan (Azwar, 2015).

A. *Content Validity Ratio* (CVR)

Penelitian ini menggunakan validitas konstruk diukur melalui validitas isi untuk mengetahui sejauh mana isi skala dapat mengukur hal yang seharusnya diukur. Validitas isi merupakan dasar dari validitas konstruk. Penelitian ini menggunakan CVR sebagai pendekatan validitas isi untuk mengetahui kesesuaian alat ukur dengan tujuan pengukuran yang diukur (Ihsan, 2015).

Tabel 3.4 Kriteria Penilaian Tanggapan Ahli

Alternatif Jawaban	Skor
Relevan	1
Tidak Relevan	0

Para ahli *Subject Matter Experts* (SME) diminta untuk menilai apakah aitem yang ada pada tes dapat mencapai tujuan pengukuran yang baik (Lawshe dalam Azwar, 2012).

Tabel 3.5 Daftar Nama Ahli Panel Content Validity Ratio

Nama	Pelaksanaan
Abdul Hamid Cholili	10 September 2023
Aprilia Mega Rosdiana	11 September 2023
Fathul Lubabin Nuqul	12 September 2023
Acsan Suseno	12 September 2023
Selly Chandra Ayu	13 September 2023

a) CVR Komitmen Organisasi

Berikut Blueprint skala Komitmen Organisasi pada proses CVR :

Tabel 3.6 Blueprint Skala Komitmen Organisasi saat proses CVR

No	Dimensi	Indikator	No Sebaran Aitem		Jumlah
			Fav	Unfav	
1	Afektif	Keinginan berkarir di organisasi	1, 2	3*, 4*	4
		Rasa percaya terhadap organisasi	5*, 8	6*, 7	4
2	Normatif	Bahagia dalam melakukan pekerjaannya	9, 10	11*, 12*	4
		Kebanggaan bekerja pada organisasi	13, 14	15, 16	4
3	Kontinuan	Tertarik pada pekerjaannya	17*,	19, 20	4

	18*		
Tidak nyaman meniggalkan pekerjaan	21, 22*	23, 24*	4
Total	24		

Ket : (*) Redaksi Kata, (**) Aitem Gugur

Setelah Proses CVR peneliti mendapat beberapa saran untuk redaksi kata atau kalimat pada beberapa aitem yang kurang tepat dalam penempatan bahasa yang baik. Redaksi kata dilakukan agar aitem tersebut masih bisa digunakan dalam proses penelitian. Dalam skala Komitmen Organisasi tidak terdapat aitem yang gugur, namun terdapat 10 aitem yang mengalami redaksi atau perubahan kata.

b) CVR *Organizational Citizenship Behavior*

Berikut Blueprint Skala *Organizational Citizenship Behavior* pada proses CVR:

Tabel 3.7 *Blueprint Skala Organizational Citizenship Behavior saat proses CVR*

No	Dimensi	Indikator	No Sebaran Aitem		Jumlah
			Fav	Unfav	
1	<i>Altruism</i>	Membantu rekan kerja di luar kewajiban	1, 2	3, 4*	4
2	<i>Sportif</i>	Toleransi pada keadaan yang kurang ideal	7, 8	5, 6	4
		Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan	9, 10	11*, 12*	4
3	<i>Courtesy</i>	Menjaga hubungan baik	13, 14*	15, 16	4

		terhadap rekan kerja			
		Menghargai rekan kerja	17*, 18	19, 20	4
		Peduli dengan rekan kerja	23, 24	21*, 22	4
		Sukarela mengerjakan			
4	<i>Conscientiousness</i>	tugas di luar tanggungjawab	25, 26*	27, 28	4
		Memperlihatkan tanggungjawab yang baik			
5	<i>Civic virtue</i>	Mematuhi kebijakan organisasi	29, 30	31, 32*	4
			33*, 34	35, 36	4
		Total			36

Ket: (*) Redaksi Kata, (**) Aitem Gugur

Setelah Proses CVR peneliti mendapat beberapa saran untuk redaksi kata atau kalimat pada beberapa aitem yang kurang tepat dalam penempatan bahasa yang baik. Redaksi kata dilakukan agar aitem tersebut masih bisa digunakan dalam proses penelitian. Dalam skala Komitmen Organisasi tidak terdapat aitem yang gugur, namun terdapat 9 aitem yang mengalami redaksi atau perubahan kata.

B. Hasil Uji Coba

Menurut Sugiyono, dalam analisis faktor yang dilakukan dengan mengkorelasikan jumlah skor aitem dengan skor total. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka aitem soal angket tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka aitem soal tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai $r\text{-tabel}$ didapat dari jumlah subjek yang digunakan dalam ujicoba, dalam uji coba ini jumlah subjek

ada 31 orang, maka nilai dari r-tabel adalah 0,355. Sedangkan untuk mencari r-hitung pada penelitian ini menggunakan *Windows Excel* dengan rumus sebagai berikut:

$$r\text{-hitung}=\text{CORREL}(\text{array1};\text{array2})$$

Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu aitem, peneliti menggunakan *Windows Excel* dengan rumus sebagai berikut:

$$=\text{IF}(r\text{-hitung}>r\text{-tabel};\text{"Valid"};\text{"Tidak Valid"})$$

a) Hasil Uji Coba Skala Komitmen Organisasi

Tabel 3.8 Blueprint Skala Komitmen Organisasi sesudah di uji coba

No	Dimensi	Indikator	No Sebaran		Jumlah
			Aitem		
			Fav	Unfav	
1	Afektif	Keinginan berkarir di organisasi	1, 2	3, 4	4
		Rasa percaya terhadap organisasi	5, 8	6, 7	4
2	Normatif	Bahagia dalam melakukan pekerjaannya	9, 10	11, 12	4
		Kebanggaan bekerja pada organisasi	13, 14	15, 16	4
3	Kontinuan	Tertarik pada pekerjaannya	17, 18	19, 20	4
		Tidak nyaman meniggalkan pekerjaan	21, 22		2
Total					22

Terdapat 2 aitem yang gugur yakni aitem nomor 23 dan 24, sehingga aitem keseluruhan menjadi 22 aitem.

b) Hasil Uji Coba Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

*Tabel 3.9 Blueprint Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sesudah di uji coba*

No	Dimensi	Indikator	No Sebaran Aitem		Jumlah
			Fav	Unfav	
1	<i>Altruism</i>	Membantu rekan kerja di luar kewajiban	1, 2	3, 4	4
2	<i>Sportif</i>	Toleransi pada keadaan yang kurang ideal	7, 8	5, 6	4
		Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan	9, 10	11, 12	4
3	<i>Courtesy</i>	Menjaga hubungan baik terhadap rekan kerja	13, 14	15, 16	4
		Menghargai rekan kerja	17, 18	19	3
		Peduli dengan rekan kerja	22	20, 21	3
4	<i>Conscientiousness</i>	Sukarela mengerjakan tugas di luar tanggungjawab	23, 24	25, 26	4
5	<i>Civic virtue</i>	Memperlihatkan tanggungjawab yang baik	27	28	2
		Mematuhi kebijakan organisasi	29	30	2
Total					30

Terdapat 6 aitem yang gugur yakni aitem nomor 20, 23, 29, 32, 33, dan 36 sehingga aitem keseluruhan menjadi 30 aitem.

2. Reliabilitas

Reliabilitas biasa digunakan untuk mencari alat ukur yang dapat dipercaya dan konsisten yang nantinya dapat digunakan sebagai pengumpulan data dalam sebuah penelitian (Azwar, 2017). Artinya reliabilitas dalam penelitian memiliki peranan untuk melihat sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam penelitian tetap konsisten meskipun telah diuji secara berulang. Rumus yang digunakan untuk melihat reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*, dengan ketentuan apabila nilai yang diperoleh mencapai 0,600, maka skala tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Tabel 3.10 Klasifikasi Nilai Reliabilitas

Interval Koefisien	Interpretasi
0,00 - 0,20	Sangat Lemah
0,21 - 0,40	Lemah
0,41 - 0,60	Cukup
0,61 - 0,80	Tinggi
0,81 - 1,00	Sangat Tinggi

1) Komitmen Organisasi

Adapun hasil uji reliabilitas skala Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.11 Statistik Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

Reliability Statics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	22

Hasil uji pada skala Komitmen Organisasi adalah 0.838, dimana nilainya mendekati angka 1, maka skala ini reliabilitasnya sangat tinggi dan dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0.6.

2) *Organizational Citizenship Behavior*

Adapun hasil uji reliabilitas skala *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.12 Statistik Reliabilitas Skala OCB

Reliability Statics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	30

Hasil uji pada skala *Organizational Citizenhip Behavior* adalah 0.929, dimana nilainya mendekati angka 1, maka skala ini reliabilitasnya sangat tinggi dan dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0.6.

H. Analisis Data

Sugiyono (2016) menyatakan Analisis data adalah suatu cara yang digunakan untuk menganalisis data yang telah diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan dan juga membuat kesimpulan dalam pengolahan data dalam penelitian. Analisis dalam sebuah penelitian dapat menggunakan beberapa teknik, diantaranya:

1. Uji Asumsi

Uji Asumsi memiliki tujuan untuk mengetahui atau membuktikan apakah data dalam penelitian terhindar dari sampling error atau tidak. Uji asumsi memiliki beberapa jenis, yakni:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk membuktikan apakah data yang diperoleh dari setiap variabel mempunyai distribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji normalitas *Shapiro-Wilk* dengan bantuan SPSS 25.00 dikarenakan responden kurang dari 50 orang. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas menurut Ghozali sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pada distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- 2) Jika ada data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui atau membuktikan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian memiliki hubungan yang linier atau tidak. Peneliti dalam penelitian menggunakan SPSS 25.00, dengan ketentuan sig lebih besar 0,05.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode analisis yang dipakai peneliti untuk menggambarkan data dari hasil penelitian. Terdapat beberapa tahapan yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan analisis deskriptif, antara lain:

a. Mean Hipotetik

Rumus mencari nilai *mean* hipotetik dapat dipaparkan sebagai berikut:

$$\mu = \frac{1}{2}(iMax + iMin) \times \Sigma aitem$$

μ : Mean hipotetik

$iMax$: Skor tertinggi aitem

$iMin$: Skor terendah aitem

Σ : Jumlah seluruh aitem dalam skala

b. Standar Deviasi

Rumus mencari nilai standar deviasi (SD) adalah sebagai berikut:

$$SD = \frac{1}{6}(iMax - iMin)$$

SD : Standar deviasi

iMax : Skor tertinggi aitem

iMin : Skor terendah aitem

c. Kategorisasi Data

Kategorisasi data dapat dilakukan apabila nilai *mean* hipotetik dan standar deviasi sudah diketahui. Kategorisasi data tersendiri merupakan klasifikasi data terkait masing-masing subjek dengan disesuaikan dengan rumus yang berlaku. Rumus kategori data adalah sebagai berikut:

Tabel 3.13 Kategorisasi Data

No	Kategori	Rumus
1	Tinggi	$X > (M+1.SD)$
2	Sedang	$(M-1.SD) \leq X \leq (M+1.SD)$
3	Rendah	$X < (M-1.SD)$

X : Raw skor skala

M : Mean

SD : Standar deviasi

d. Analisa Persentase

Analisis prosentase digunakan oleh peneliti sebagai teknik analisa dalam mendeskripsikan data yang diperoleh dari skala

dalam bentuk prosentase. Rumus analisis prosentase, sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

- P : Prosentase
f : Frekuensi
N : Jumlah subjek

3. Uji Hipotesis

Analisis regresi sederhana merupakan teknik analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen, dan juga terkait hubungan antar variabel apakah bersifat positif atau negatif. Rumus analisis regresi sendiri adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b.X$$

- Y : Variabel dependen (terikat)
X : Variabel independen (bebas)
a : Konstanta (nilai dari Y jika X = 0)
b : Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi dan Objek Penelitian

1. PT. Cita Intrans Selaras

PT. Cita Intrans Selaras merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *publishing* yang telah berdiri sejak Desember 2003. PT. Cita Intrans Selaras beralamatkan di Jl. Joyosuka Metro No. 42, Kota Malang. Pada awalnya, PT. Cita Intrans Selaras hanya menerbitkan buku-buku bertema politik dan hukum. Kini, dalam perkembangannya mereka juga konsen terhadap isu politik seperti gerakan sosial, antikorupsi, filsafat, hak asasi manusia, sosiologi, komunikasi, dan kepemimpinan. Selain itu, PT. Cita Intrans Selaras juga melayani pemesanan ATK dan kebutuhan kantor lainnya.

2. Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi

Menjadi perusahaan yang solid, melayani, kredibel, dan menjunjung tinggi pengetahuan serta harkat dan martabat manusia.

b. Misi

Menumbuhkembangkan ilmu pengetahuan dengan menghadirkan buku bacaan yang berkualitas dan bermutu. Mendorong wacana-wacana publik yang progresif dan terbuka melalui gagasan untuk

memperluas pengetahuan. Melakukan kerjasama usaha yang saling menguntungkan dengan berbagai pihak.

c. Tujuan

Menghasilkan produk yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan. Menghasilkan produk yang dapat menjadi panduan bagi masyarakat untuk membangun peradaban bangsa. Menghasilkan produk yang dapat berkontribusi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Waktu dan Tempat

Pengambilan data dilaksanakan di PT. Cita Intrans Selaras, pada karyawan dan pengambilan data dilakukan secara *online* dengan penyebaran skala melalui *google form*. Penyebaran dimulai tanggal 15 September 2023 - 10 Oktober 2023.

2. Jumlah Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Cita Intrans Selaras. Jumlah subjek adalah 45 orang.

C. Hasil Penelitian

1. Analisis Data

a. Uji Asumsi

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data pada variabel Komitmen Organisasi (X) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Uji Normalitas ini menggunakan bantuan SPSS dengan teknik one sample *Shapiro-Wilk Test*. Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka distribusi data dikatakan normal dan jika nilai signifikansi $<0,05$ maka distribusi data dianggap tidak normal.

Tabel 4.1 Uji Normalitas

	Test of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X	.138	45	.030	.969	45	.257
Y	.078	45	.200*	.972	45	.334

Hasil Uji Normalitas menunjukkan nilai 0,257 dan 0,334. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki distribusi normal dengan nilai signifikansi $>0,05$ dan memenuhi kriteria normalitas.

2) Uji Linieritas

Uji Linieritas merupakan uji yang digunakan untuk memastikan apakah data yang dimiliki sesuai garis linear atau tidak. Uji linear dilakukan untuk mengetahui variabel independen memiliki hubungan yang linear dengan variabel dependen. Data penelitian dikatakan linear jika nilai taraf signifikan $>0,05$. Perhitungan dilakukan menggunakan SPSS 25.

Tabel 4.2 Uji Linieritas

ANOVA Table						
Y*X		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
	(Combined)	6283.021	17	369.589	1.595	.135
Between Gropus	Linearity	351.723	1	351.723	1.518	.229
	Deviation from Linearity	5931.299	16	370.706	1.600	.137
Within Groups		6256.179	27	231.710		
Total		12539.200	44			

Hasil Uji Linieritas diperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,137 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Komitmen Organisasi (X) dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

b. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang telah diperoleh peneliti berupa angka-angka. Teknik ini digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel, data yang didapat berasal dari penskoran dari hasil jawaban responden. Analisis deskripsi berkaitan dengan kategorisasi data, dimana bertujuan untuk mengelompokkan individu pada jenjang tertentu berdasarkan suatu kontinum yang sesuai dengan atribut yang diukur.

Skor empirik merupakan data hasil perhitungan dari kuesioner yang berbentuk jumlah angka serta bertujuan untuk mengetahui tingkat rendah, sedang, dan tingginya setiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Berikut hasil dari data skor empirik per variabel:

Tabel 4.3 Deskripsi Skor Empirik

Variabel	Min	Max	Mean	St. Deviation
Komitmen Organisasi (X)	45	72	58,6	5,3
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	35	112	75,8	16,8

Skala Komitmen Organisasi dalam penelitian ini memiliki skor aitem minimal 45 dan maksimal 72 dengan *mean* sekitar 58,6

dan standar deviasi sebesar 5,3. Skala *Organizational Citizenship Behavior* memiliki skor minimal 35 dan maksimal 112 dengan *mean* sekitar 75,8 dan standar deviasi sebesar 16,8.

1) Deskripsi Kategorisasi Data

Setelah mendapat nilai mean dan standar deviasi, maka langkah selanjutnya yaitu pengkategorisasian data. Kategorisasi data merupakan pengelompokan data masing-masing subjek pada tingkat tertentu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skor hipotetik untuk kategorisasi data yang bertujuan untuk melihat posisi relatif kelompok terhadap alat ukur. Kategorisasi data dilakukan peneliti untuk mengetahui tingkat kategorisasi pada variabel Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*.

a) Komitmen Organisasi

Berdasarkan norma penggolongan, maka diperoleh hasil ketentuan sebagai berikut:

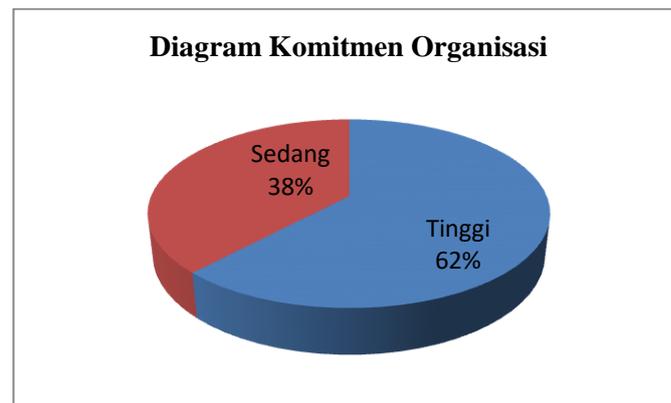
Tabel 4.4 Kategorisasi Data Komitmen Organisasi

No	Kategori	Rumus	Jumlah Subjek	Persentase
1	Tinggi	$X > 57,9$	28	62%
2	Sedang	$53,3 < X < 57,9$	17	38%
3	Rendah	$X < 53,3$		

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dipastikan bahwa responden yang tergolong pada kategori tinggi

adalah 28 orang dengan persentase 62%, untuk kategorisasi sedang terdapat 11 orang dengan persentase 38%.

Berikut adalah diagram kategorisasi dari Komitmen Organisasi:



Gambar 4.1 Diagram Komitmen Organisasi

Berdasarkan diagram diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Cita Intrans Selaras tergolong kategori tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa Komitmen Organisasi pada karyawan memiliki arti komitmen yang tinggi karena memiliki Komitmen Organisasi yang tergolong tinggi.

b) *Organizational Citizenship Behavior*

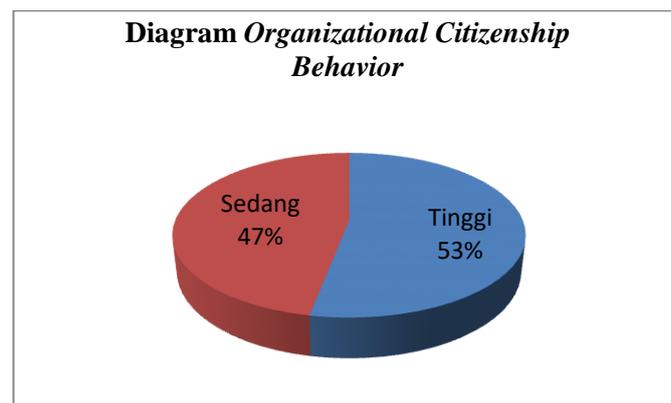
Berdasarkan norma penggolongan, maka diperoleh hasil ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Kategorisasi Data OCB

No	Kategori	Rumus	Jumlah Subjek	Persentase
1	Tinggi	$X > 92,6$	24	53%
2	Sedang	$59 < X < 92,6$	21	47%
3	Rendah	$X < 59$		

Berdasarkan dari hasil tabel diatas, dapat dipastikan bahwa responden yang tergolong pada kategori tinggi adalah 24 orang dengan persentase 53%, untuk kategori sedang adalah 21 orang dengan persentase 47%.

Berikut adalah diagram kategorisasi data dari *Organizational Citizenship Behavior*:



Gambar 4.2 Diagram *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan diagram diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Cita Intrans Selaras tergolong kategorisasi sedang. Hal ini dapat diartikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan memiliki arti tingkatan aman karena jumlah karyawan dengan persentase rendah hanya sedikit.

c. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat yang bersifat linier. Model regresi sederhana dapat digunakan untuk mengukur pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Yang bertujuan untuk mengestimasi atau memprediksi nilai variabel terikat jika nilai variabel bebas sudah diketahui. Analisis regresi sederhana juga digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel apakah negatif atau positif.

Rumus persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + bX$. Untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut dapat berpedoman pada output yang berada di tabel *Coefficient*.

Tabel 4.6 Coefficient

		Coefficients			
		Unstandardized	Coefficients	Stadardized	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	23.103	6.908		3.345
	Komitmen Organisasi	.900	.116	.764	7.776
a. Dependent Variable: OCB					

a = merupakan angka konstan. Dalam penelitian ini nilai a sebesar 23.103

b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0.900

Nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dengan demikian dapat diartikan bahwa Komitmen Organisasi (X) berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sehingga persamaan regresinya yaitu $Y = 23.103 + 0.900 X$.

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi yaitu dengan cara melihat nilai signifikansi (Sig.) dalam tabel diatas menunjukkan nilai 0.000 yang nilainya dibawah 0.05. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Komitmen Organisasi (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dalam analisis regresi linier sederhana dapat berpedoman pada R Square atau R².

Tabel 4.7 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764	.584	.575	8.586
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi				

Dari output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0.584. Dapat diartikan bahwa pengaruh Komitmen Organisasi (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 58,4% sedangkan 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

D. Pembahasan

1. Tingkat Komitmen Organisasi Karyawan PT. Citra Intrans Selaras

Allen & Meyer (1990) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Allen & Meyer mengemukakan ada tiga dimensi dalam komitmen organisasi yaitu: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuan.

Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah dilakukan mengenai Komitmen Organisasi diketahui bahwa tingkat Komitmen Organisasi karyawan PT. Cita Intrans Selaras tergolong sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil grafik diagram yang menunjukkan bahwa karyawan PT. Cita Intrans Selaras memiliki tingkat Komitmen Organisasi yang tinggi.

Hal tersebut juga dibuktikan dengan hasil kategorisasi data. Bahwa rata-rata karyawan PT. Cita Intrans Selaras memiliki tingkat Komitmen Organisasi yang tinggi, 28 orang dengan persentase 62% masuk dalam kategori tinggi.

2. Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT. Cita Intrans Selaras

Organ, (1988) menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebuah tipe spesial dari kebiasaan kerja yang mendefinisikan sebagai perilaku individu yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal. Definisi lain menurut Organ OCB adalah perilaku yang membangun, tetapi tidak termasuk dalam *job description* formal karyawan. Organ (1988) mengemukakan bahwa terdapat lima aspek dalam *Organizational Citizenship Behavior* yakni *altruism, sportif, courtesy, Conscientiousness, civic virtue*.

Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah dilakukan mengenai *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Cita Intrans Selaras tergolong baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil grafik diagram yang menunjukkan bahwa karyawan PT. Cita Intrans Selaras memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang sedang menuju tinggi.

Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil kategorisasi data bahwa karyawan PT. Cita Intrans Selaras memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* dengan 24 orang dengan persentase 53% untuk

kategori tinggi, untuk kategori sedang adalah 21 orang dengan persentase 47%.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Cita Intrans Selaras

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Cita Intrans Selaras dapat diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Wahyuningsih (2009) mengenai pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dan terbukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi maka akan semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior*.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukmawati, dkk (2013) yang mengemukakan bahwa komitmen terhadap organisasi mampu mendorong karyawan untuk menunjukkan OCB, artinya semakin tinggi komitmen organisasi dari karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan meningkatkan perilaku yang baik. Penelitian lain dihasilkan oleh warga negara Korea (Han Ji-Wook et al, 2005) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai

hubungan positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) khususnya komitmen afektif.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Cita Intrans Selaras ditemukan sebesar 58,4%, sedangkan 41,6% *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ (1988) antara lain kepuasan kerja, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.

Karyawan dengan Komitmen Organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Karyawan yang dimaksud antara lain harus bisa bekerja dalam sebuah kelompok, bisa bekerjasama satu sama lain dalam perusahaan dan mampu memberi dorongan pada karyawan lainnya, serta sukarela dalam membantu rekan kerja menyelesaikan tugas-tugasnya. Karyawan yang demikian merupakan karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik. OCB akan muncul pada karyawan, apabila karyawan yang bersangkutan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dimana dia bekerja. Dengan kata lain karyawan yang memiliki komitmen pada perusahaan akan memiliki OCB yang baik (Jatnika, 1998).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Tingkat Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Cita Intrans Selaras mayoritas berada di kategori tinggi dengan persentase 62%.
2. Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Cita Intrans Selaras mayoritas berada di kategori tinggi dengan presentase 53%.
3. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Cita Intrans Selaras sebesar 58,4% sedangkan 41,6% dipengaruhi variabel lain. Semakin tinggi Komitmen Organisasi, maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* dan semakin rendah Komitmen Organisasi, maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pihak-pihak yang bersangkutan, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. Cita Inrans Selaras, melalui hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih referensi keilmuan bagi karyawan tentang Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai upaya penting dalam menjalankan tugas di perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi PT. Cita Intrans Selaras dalam aspek Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan menjadi lebih baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama untuk mengkaji lagi mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yang tidak dibahas pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12*. Skripsi Universitas Palembang.
- Ardiansyah. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Madukismo Yogyakarta*. Skripsi UMY.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arishanti, K. I. (2009). *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan*. Jurnal Universitas Gunadarma. Vol 3, Oktober 2009.
- Azwar, S. (2017). *Dasar-Dasar Psikometri e.d. II*. . Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Budihardjo, A. (2004). *Mengenal Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Forum Manajemen Prasetiya Mulya Tahun ke-XVIII (Vol. 82).
- Cresswell, J. (2019). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. . Yogyakarta: Pustaka Belajar.

- Dzulfaqar. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru di Lembaga Pendidikan Al-Hasra Depok*. Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Hayat M. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Semen Tonasa*. Skripsi UIN Alauddin Makassar.
- Hidayat, A. H., & Kusumawati, R. K. (2014). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Argamukti Pratama Semarang*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9 (18).
- Khalid, S. A., & Ali, H. (2005). *Self and superior ratings of organizational citizenship behavior: Are there differences in the source of ratings?*. *Problems and Perspectives in Management*, (4), 147-153.
- Kurniawan. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung*. *Jurnal Manajemen*, Vol.15, No.1, November 2015.
- Lee, K., Allen, N. J., Meyer, J. P., & Rhee, K. Y. (2001). *The three-component model of organisational commitment: an application to South Korea*. *Applied Psychology*, 50(4), 596-614.

- Lovell, S. E., Kahn, A. S., Anton, J., Davidson, A., Dowling, E., Post, D., & Mason, C. (1999). *Does Gender Affect the link between Organizational Citizenship Behavior and Performance evaluation?*. *Sex Roles*, 41(5-6), 469-478.
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amai Press.
- Morrison, E. W. (1994). *Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of The Employee's Perspective*. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1543-1567.
- Organ, D. W. (2014). *Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. In Organizational citizenship behavior and contextual performance* . Psychology Press. (85-97).
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). *A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior*. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.
- Rahmadi, R. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson Education Inc. ISBN: 13:978-0-13-254530-3.

- Sudarmo, Wibowo. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jurnal Psycho Idea, No. 1, ISSN 1693-1076.
- Sugesti, Saqila. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior di Topas Galeria Hotel*. Jurnal Poltekpos Vol. 15, No 2, Desember 2020
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sukmawati, S. (2013). *Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediator Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 4(2). 547-558.
- Sopiah, S. (2008). *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Pimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank*. Jurnal Keuangan dan Perbankan, 12(2), 308-317.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember: Mitra Wacana Media.

- Tewal dkk. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.
- Winoto, S. A., Priadana, S., & Indah, D. Y. (2020). *Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 13(2), 97-103.
- Yudha, Hasib (2014). *Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun*. *Jurnal JESST*, Vol. 1, No. 5, Mei 2014.

LAMPIRAN

Lampiran Surat Pernyataan Penelitian



INTRANS PUBLISHING
MADANI
BERANDA
EMPATDUA MEDIA
SETARA PRESS
INTIMEDIA
SELAKSA MEDIA
ARUNA MEDIA
BIRU LANGIT

Kantor Perwakilan:

Kota Bandung
 Kota Surabaya
 Kota Solo
 Kota Palembang
 Kota Medan

PT. CITA INTRANS SELARAS

Merenda Peradaban Semesta

SURAT KETERANGAN
No. 236/Suket/Citila/XI/2023

Menerangkan bahwa

Nama : Abu Amar Nashih Bilqisth
NPM : 19410187
Judul Proposal Penelitian : Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Karyawan di PT Cita Intrans Selaras

Telah melakukan penelitian di PT Cita Intrans Selaras (Citila Grup). Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan oleh pihak yang berkepentingan.

Malang, 14 November 2023
PT Cita Intrans Selaras Grup




Risnaning Putri
Sekretariat

CITILA

 Jl. Joyosuko Metro No.42 Merjosari Malang

 Telp. (+62)341-573650

 0811.3032.342

 intranspublishing

 www.intranspublishing.com

 intranspublishing

Lampiran Skala Penelitian

Skala Komitmen Organisasi

Dimensi	Indikator	Item
Afektif	Keinginan berkarir terhadap organisasi	1. Saya merasa senang jika saya menghabiskan sisa karir saya dalam perusahaan ini
		2. Bekerja di perusahaan ini adalah keinginan kuat saya
		3. Saya tidak akan meninggalkan perusahaan meskipun itu menguntungkan bagi saya
		4. Jika ada tawaran kerja dari perusahaan lain, saya akan resign dari perusahaan ini
		5. Saya acuh saat perusahaan mengevaluasi saya
	Rasa percaya terhadap organisasi	6. Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ini
		7. Saya tidak merasa perusahaan ini sebagai bagian keluarga saya
		8. Saya menggantungkan masa depan saya di perusahaan ini
		9. Saya percaya jika perusahaan ini bisa membuat saya lebih berkembang

Normatif	Bahagia dalam melakukan pekerjaannya	10. Bekerja di perusahaan ini adalah salah satu kebahagiaan di hidup saya
		11. Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan ini
		12. Saya tidak merasa bersalah jika saya meninggalkan perusahaan
	Kebanggaan bekerja pada organisasi	13. Saya merasa bekerja di perusahaan adalah suatu kebanggaan bagi saya
		14. Saya siap jika harus dipindah ke divisi lain di perusahaan ini
		15. Saya merasa minder ketika ada yang bertanya dimana saya bekerja
16. Saya malu jika perusahaan saya dibandingkan dengan perusahaan teman saya		
Kontinuan	Tertarik pada pekerjaannya	17. Bekerja disini adalah kebutuhan sekaligus keinginan saya
		18. Salah satu alasan saya bekerja disini adalah karena ketertarikan saya terhadap pekerjaan disini
		19. Bekerja disini membuat saya bosan
		20. Bekerja di perusahaan ini tidak membuat saya merasa tertantang

	Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan	21. Akan sangat berat bagi saya jika harus meninggalkan perusahaan ini
		22. Saya merasa jika meninggalkan organisasi ini akan membuat karir saya redup

Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Dimensi	Indikator	Item
<i>Altruism</i>	Membantu rekan kerja di luar kewajiban	1. Saya membantu tugas yang tidak dipahami rekan kerja saya secara sukarela
		2. Saya memberi solusi atas masalah pekerjaan rekan kerja saya
		3. Saya membantu tugas rekan kerja hanya jika terdapat perintah dari atasan
		4. Saya cuek jika rekan kerja meminta bantuan yang bukan tanggung jawab saya
<i>Sportsmanship</i>	Toleransi pada keadaan yang kurang ideal	5. Saya memprotes kebijakan yang tidak sesuai pendapat saya
		6. Saya mengeluhkan kebijakan perusahaan
		7. Saya tidak membesar-besarkan permasalahan yang terjadi di perusahaan
		8. Saya menghormati kebijakan perusahaan yang berbeda dengan prinsip saya
	Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan	9. Saya bersikap sopan saat bekerja
		10. Saya tidak membawa permasalahan pribadi saat bekerja
		11. Saya tidak suka dikritik oleh rekan kerja
		12. Saya tidak mendengar nasihat rekan kerja atas pekerjaan saya

<i>Courtesy</i>	Menjaga hubungan baik terhadap rekan kerja	13. Saya menjaga etika berkomunikasi dengan rekan kerja saya
		14. Saya tidak menyebarkan keburukan rekan kerja saya
		15. Saya akan memusuhi rekan kerja yang tidak sesuai dengan pemikiran saya
		16. Saya mencemooh rekan kerja yang salah dalam melakukan pekerjaannya
	Menghargai rekan kerja	17. Saya tidak memotong pembicaraan orang lain
		18. Saya mengucapkan terimakasih setelah mendapat bantuan dari rekan kerja
		19. Saya menolak pendapat orang lain ketika rapat jika tidak sesuai dengan pendapat saya
	Peduli dengan rekan kerja	20. Saya cuek terhadap rekan kerja yang tidak akrab dengan saya
		21. Saya enggan memberi bantuan kepada teman kerja yang mengalami masalah
		22. Saya menjenguk rekan kerja yang mengalami

		musibah
<i>Conscientiousness</i>	Sukarela mengerjakan tugas di luar tanggungjawab	23. Saya mengerjakan tugas tambahan tanpa pamrih
		24. Saya tidak mengeluh apabila mendapat tugas tambahan
		25. Saya harus mendapat bayaran jika diberi tugas di luar tanggungjawab
		26. Saya enggan menawarkan diri untuk mengerjakan tugas yang bukan tanggung jawab saya
<i>Civic virtue</i>	Memperlihatkan tanggungjawab yang baik	27. Saya mendahulukan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi
		28. Saya akan mengerjakan tugas seadanya meskipun saya bisa mengerjakan lebih baik
	Mematuhi kebijakan organisasi	29. Saya datang tepat waktu
		30. Saya sering melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan

Lampiran Uji Validitas

a. Komitmen Organisasi

Aitem	r-hitung	r-tabel	Vaiditas
1	.561	0.355	Valid
2	.519	0.355	Valid
3	.445	0.355	Valid
4	.480	0.355	Valid
5	.410	0.355	Valid
6	.679	0.355	Valid
7	.517	0.355	Valid
8	.529	0.355	Valid
9	.413	0.355	Valid
10	.434	0.355	Valid
11	.476	0.355	Valid
12	.359	0.355	Valid
13	.516	0.355	Valid
14	.609	0.355	Valid
15	.449	0.355	Valid
16	.505	0.355	Valid
17	.537	0.355	Valid
18	.453	0.355	Valid
19	.379	0.355	Valid
20	.505	0.355	Valid
21	.671	0.355	Valid
22	.408	0.355	Valid
23	.261*	0.355	Unvalid
24	.331*	0.355	Unvalid

b. *Organizational Citizenship Behavior*

Aitem	r-hitung	r-tabel	Vaiditas
1	.564	0.355	Valid
2	.630	0.355	Valid

3	.505	0.355	Valid
4	.523	0.355	Valid
5	.525	0.355	Valid
6	.545	0.355	Valid
7	.594	0.355	Valid
8	.569	0.355	Valid
9	.683	0.355	Valid
10	.677	0.355	Valid
11	.633	0.355	Valid
12	.648	0.355	Valid
13	.509	0.355	Valid
14	.557	0.355	Valid
15	.611	0.355	Valid
16	.519	0.355	Valid
17	.612	0.355	Valid
18	.594	0.355	Valid
19	.529	0.355	Valid
20	.301*	0.355	Unvalid
21	.582	0.355	Valid
22	.569	0.355	Valid
23	.078*	0.355	Unvalid
24	.623	0.355	Valid
25	.504	0.355	Valid
26	.533	0.355	Valid
27	.547	0.355	Valid
28	.507	0.355	Valid
29	.201*	0.355	Unvalid
30	.607	0.355	Valid
31	.541	0.355	Valid
32	.075*	0.355	Unvalid
33	.275*	0.355	Unvalid
34	.595	0.355	Valid
35	.216*	0.355	Unvalid
36	.562	0.355	Valid

Lampiran Uji Reliabilitas

a. Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	22

b. *Organizational Citizenship Behavior*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	30

Lampiran Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X	.138	45	.030	.969	45	.257
Y	.078	45	.200*	.972	45	.334

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	6283.021	17	369.589	1.595	.135
		Linearity	351.723	1	351.723	1.518	.229
		Deviation from Linearity	5931.299	16	370.706	1.600	.137
	Within Groups		6256.179	27	231.710		
	Total		12539.200	44			

Lampiran Uji Analisis Regresi Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.575	8.586

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4458.153	1	4458.153	60.468	.000 ^b
	Residual	3170.291	43	73.728		
	Total	7628.444	44			

a. Dependent Variable: OCB
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.103	6.908		3.345	.002
	Komitmen Organisasi	.900	.116	.764	7.776	.000

a. Dependent Variable: OCB

Lampiran Data Penelitian

a. Komitmen Organisasi

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Total
2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	59
3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	57
3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	54
3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	2	3	2	54
4	4	3	3	2	3	1	3	4	3	3	1	4	3	1	1	4	4	1	1	4	3	60
4	4	3	3	3	4	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	61
2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	55
4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	61
3	3	4	2	2	4	2	4	4	3	4	1	4	4	1	2	3	4	1	2	4	3	64
4	3	4	2	1	3	2	4	4	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	1	4	4	60
3	3	4	1	2	3	1	4	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	59
3	3	3	2	3	4	1	4	1	4	2	2	4	4	2	2	3	4	1	2	3	2	59
4	4	3	2	2	4	2	3	4	4	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	4	2	64
3	3	3	2	2	3	1	4	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	54
4	4	4	2	2	3	1	4	4	3	1	1	4	3	1	1	3	3	2	1	4	4	59
3	3	4	2	1	4	1	3	1	3	3	1	3	4	1	1	4	4	2	2	3	3	56
4	3	3	1	1	3	1	4	4	3	3	2	4	4	2	2	3	3	1	1	3	2	57
3	4	4	2	2	3	2	4	2	4	1	1	4	4	1	1	4	4	2	2	3	3	60
3	3	4	2	1	4	1	4	1	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	1	3	4	61
4	4	3	2	1	3	1	4	4	4	2	2	3	4	1	1	3	4	2	2	3	2	59

3	3	3	1	1	3	2	3	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	57
4	4	4	1	1	3	1	4	4	4	1	1	4	3	1	1	4	4	1	2	4	4	60
4	3	4	2	1	3	2	4	4	4	1	1	4	3	4	1	4	4	1	2	4	4	64
4	3	4	2	1	3	1	4	4	3	2	1	4	3	2	1	4	4	1	2	4	3	60
4	4	3	2	1	3	1	4	4	4	1	1	4	3	1	1	4	4	1	1	2	2	55
4	4	3	2	1	3	1	4	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	1	57
4	4	3	2	1	4	2	4	3	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	3	60
4	3	4	2	3	4	1	4	3	4	2	2	4	4	2	1	4	4	1	2	4	3	65
4	3	4	1	1	4	2	4	4	4	1	1	4	4	2	1	4	4	1	1	4	3	61
4	4	4	2	1	4	2	4	4	4	1	2	4	4	1	1	4	4	3	1	4	4	66
4	3	3	1	1	4	1	4	4	3	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	3	57
4	4	4	1	1	4	2	4	3	4	2	2	4	4	1	2	4	4	2	2	4	4	66
4	4	4	2	3	4	2	4	2	4	4	2	4	3	3	4	3	4	2	2	4	4	72
2	3	4	1	1	3	1	4	1	4	1	1	4	2	1	3	4	4	3	1	4	3	55
4	2	4	1	1	4	1	4	2	4	1	1	2	4	1	1	4	4	1	1	4	3	54
4	2	3	1	1	3	1	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	59
4	4	4	2	2	4	2	4	4	3	3	1	2	4	4	3	4	4	2	2	4	4	70
1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	2	3	3	2	2	57
4	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	4	3	1	1	4	2	1	2	4	2	56
4	4	4	1	2	3	2	3	2	2	2	1	4	4	1	1	4	3	2	1	4	2	56
4	3	3	1	2	3	1	3	4	4	1	1	4	4	2	1	4	3	1	2	3	3	57
3	4	4	2	2	4	2	4	3	3	2	2	3	4	2	2	3	4	2	1	3	4	63
4	4	3	2	1	3	1	4	4	4	1	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	63
4	4	3	1	2	4	1	3	3	4	1	2	4	3	1	2	3	4	2	2	3	3	59
3	4	3	2	1	4	1	4	4	4	2	2	3	4	1	1	4	3	1	1	3	4	59

b. Organizational Citizenship Behavior

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total	
3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	76	
4	4	3	2	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	94	
2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	74	
2	3	3	1	2	2	4	4	3	3	2	2	4	4	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	74	
3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	1	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	95	
3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	2	3	2	94	
3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	1	2	1	2	76	
4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	1	4	4	4	4	1	1	4	1	4	1	94
2	1	2	2	1	1	3	1	1	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	67	
3	2	2	1	1	1	4	2	4	4	1	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	4	3	3	4	2	3	3	2	3	71	
1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	2	3	1	1	4	4	2	2	4	94	
1	3	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2	3	3	1	1	1	4	2	1	3	3	1	2	2	4	4	2	4	1	64	
3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	2	2	4	4	1	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	94	
1	3	2	4	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	2	69	
2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	1	94
4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	2	1	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3	4	1	95	
4	3	1	1	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	96
1	1	4	1	2	2	1	1	4	3	3	1	4	4	1	1	4	4	2	1	2	4	1	1	4	2	2	1	3	1	66	
1	1	3	3	2	1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	2	4	1	3	3	4	3	1	4	1	3	1	2	4	3	66	
3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	2	3	4	3	2	4	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	95	

4	4	3	1	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	3	3	3	4	4	4	2	1	4	4	4	1	95
2	2	1	1	1	1	2	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	4	1	4	2	1	4	4	4	1	67
4	4	4	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2	97
1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	4	2	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	65
4	4	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	3	2	4	2	3	4	2	4	2	95
4	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	3	3	4	4	4	2	4	2	4	1	94
2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	64
1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	3	4	1	1	1	4	1	4	2	60
2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	4	1	4	1	1	4	1	4	2	62
4	4	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	2	4	1	4	2	97	
1	2	1	1	1	1	4	4	1	4	1	1	1	2	1	1	4	2	1	1	1	4	4	4	1	1	4	1	4	1	60
3	4	1	1	1	1	2	4	1	4	1	1	4	1	1	1	2	4	1	1	1	4	1	4	1	2	4	1	4	1	62
4	3	4	2	2	1	3	4	1	4	1	1	4	3	4	1	1	4	1	1	1	4	4	4	1	1	4	2	4	1	75
2	2	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	1	3	4	4	1	4	1	4	4	4	1	1	4	1	4	1	65
1	2	1	1	1	1	2	4	1	4	1	1	4	3	1	1	2	1	1	4	1	4	4	4	1	1	4	1	4	1	62
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	112
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	4	3	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	61
1	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	108
1	3	2	2	2	2	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	4	4	94
3	4	2	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	1	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	3	94
2	4	1	2	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	2	4	2	4	3	95
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	95
2	3	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	4	2	94
2	3	1	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	2	4	3	95
1	4	2	2	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	95

