

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT GRIYA SEWU
BERKAH PERTIWI KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh

AKMAL HUDA MAULANA AMSYA

NIM: 210501110261

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2024

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT GRIYA SEWU
BERKAH PERTIWI KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen



Oleh

AKMAL HUDA MAULANA AMSYA

NIM: 210501110261

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT GRIYA SEWU
BERKAH PERTIWI KOTA MALANG**

SKRIPSI

Oleh

Akmal Huda Maulana Amsya

NIM : 210501110261

Telah Disetujui Pada Tanggal 19 Mei 2025

Dosen Pembimbing,



Syahirul Alim, M.M

NIP. 197712232009121002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT GRIYA SEWU BERKAH PERTIWI KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh

AKMAL HUDA MAULANA AMSYA

NIM : 210501110261

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.) Pada
23 Mei 2025

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M

NIP. 19750426201608012042

2 Anggota Penguji

Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

3 Sekretaris Penguji

Syahirul Alim, M.M

NIP. 197712232009121002

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Akmal Huda Maulana Amsya
Nim : 210501110261
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT GRIYA SEWU BERKAH PERTIWI KOTA MALANG adalah karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa paksaan dari siapapun.

Malang 20 Mei 2025

Hormat saya



Akmal Huda Maulana Amsya

MOTTO

"Rasakanlah setiap proses yang kamu tempuh dalam hidupmu, sehingga kamu tau betapa hebatnya dirimu sudah berjuang sampai detik ini"

"Hidup bukan tentang dunia saja maka perbaikilah diri mu untuk menjadi pribadi yang lebih baik walaupun kamu mempunyai segudang dosa dalam hidup"

"Allah adalah tempat meminta segala sesuatu."

QS. Al-Ikhlâs : 2

"Sesungguhnya Tuhanku bersamaku, Dia akan memberi petunjuk kepadaku."

QS. As-Syu'ara: 62

"Jika kita letih karena kebaikan, maka sesungguhnya kelelahan itu akan hilang dan kebaikan akan kekal. Namun jika kita bersenang senang dengan dosa, maka sesungguhnya kesenangan itu akan hilang dan dosa itu akan kekal"

Umar Bin khattab

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala atas segala rahmat, hidayah, dan kemudahan-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan di PT Griya Sewu”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi (SE) di universitas islam negeri malang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, saya menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, serta doa. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah Subhanahu wa Ta'ala, yang selalu memberikan kekuatan, kesabaran, serta kemudahan dalam setiap langkah saya.
2. Almarhumah Ibunda tercinta ibu Suhaimah, yang selalu menjadi sumber semangat dan doa-doanya mengiringi setiap langkah saya, meski dulu di pertengahan skripsi sempat menemani saya kini hanya dapat saya sampaikan dalam untaian rindu yang tiada ber tepi. alhamdulillah kini penulis sudah berada ditahap ini, menyelesaikan karya tulis sederhana ini sebagai perwujudan terakhir sebelum ibu benar benar pergi. Terima kasih bu untuk segalanya. Semoga ibu di hadiahkan oleh allah syurga tanpa hisab.
3. Ayah tercinta Moh. Musta'in, yang tetap kuat dan tegar meskipun telah ditinggalkan oleh istri tercinta, ibuku. Ayah adalah teladan dalam keteguhan dan kesabaran, yang tanpa lelah selalu mendukung dan mendoakan keberhasilanku. Terima kasih atas segala cinta, doa, dan pengorbanan yang tak terhitung.
4. Kakak perempuanku riska muhimatul habibah S.p.d , sosok luar biasa yang selalu menjadi teladan dan penyemangat dalam hidupku. Terima kasih atas segala dukungan, kasih sayang, serta motivasi yang tak henti-hentinya diberikan. Kehadiran keponakanku yang lahir dari perjuanganmu menjadi semangat tersendiri dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Prof. Dr.H. M. Zainuddin,MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak Dr. H. Misbachul Munir, Lc., M. El selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

7. Bapak Muhammad Sulhan, SE., ME Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
8. Bpk. Syahirul alim sebagai pembimbing saya, yang dengan penuh kesabaran telah membimbing saya dalam menyusun skripsi ini.
9. Dan ibu fitriyah sebagai wali dosen saya selama kuliah Dan ibu vivin sebagai motivator skripsi saya
10. Bapak serta Ibu Dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak memberikan ilmu dan arahan selama dibangku perkuliahan
11. Kepada para sahabat saya, Ardiyansah, Alan ,Suyudi yang telah membantu dan memberikan dukungan untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
12. Untuk orang yang pernah sama penulis dan tidak dapat sebutkan namanya, yang pernah jadi supporter garis depan paling depan untuk penulis karena memotivasi untuk semangat cepat cepat ambil skripsian.Dan sempat memberikan kesenangan serta kebahagiaan kepada penulis selama masa masa sulit, serta turut ambil bagian pada waktu penulis memulai proposal penelitian ini walau tidak lama penulis ditinggal pergi.
13. Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih.untuk diri sendiri, Terima kasih telah bertahan sejauh ini. Aku tahu betapa berat perjalanan ini, betapa banyak air mata, lelah, dan perjuangan yang tak selalu terlihat oleh orang lain. Tapi lihatlah, kamu berhasil sampai di titik ini. Meski di tengah kehilangan, meski sempat merasa ingin menyerah, kamu tetap melangkah.Terima kasih telah memilih untuk bangkit setiap kali jatuh. Terima kasih telah menguatkan diri sendiri saat dunia terasa begitu sepi. Aku bangga padamu, pada setiap langkah kecil yang kamu ambil, pada setiap malam yang kamu lalui dengan penuh kegelisahan, dan pada keberanianmu untuk terus maju.Perjalanan ini belum selesai, tapi kamu sudah membuktikan bahwa kamu lebih kuat dari yang kamu kira. Maka, teruslah melangkah, jangan pernah ragu dengan kemampuanmu sendiri. Semoga ini menjadi awal dari banyak pencapaian yang lebih besar di masa depan. Kamu pantas bahagia, kamu pantas bangga. Mampu bertahan menghadapi berbagai tekanan eksternal dan tetap teguh tanpa pernah menyerah, meski proses penyusunan skripsi ini penuh tantangan, adalah pencapaian luar biasa. Menyelesaikannya dengan sebaik dan semaksimal mungkin adalah sesuatu yang layak dibanggakan untuk diri sendiri.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRAK	xvi
تصلاخلا	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Hasil-hasil Penelititan Tertahulu.....	8
2.2 Kajian Teori	16
2.2.1 Komitmen organisasi	16
2.2.2 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	23
2.2.3 Kinerja karyawan	29
2.3 Hubungan antar Variabel	36
2.3.1 Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	36
2.3.2 Hubungan OCB Terhadap kinerja karyawan	37
2.3.3 Hubungan Komitmen organisasi dan OCB terhadap kinerja karyawan	38
2.4 Kerangka Konseptual	39
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Jenis Penelitian	42
3.2 Lokasi Penelitian	42
3.3 Populasi dan Sampel.....	42

3.3.1	Populasi	42
3.3.2	Sampel	43
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	43
3.5	Data dan Jenis Data	43
3.5.1	Data Primer	43
3.5.2	Data Sekunder	44
3.6	Teknik Pengumpulan Data	44
3.6.1	Wawancara	44
3.6.2	Kuisisioner	44
3.7	Variabel Penelitian	45
3.8	Definisi Operasional Variabel	45
3.9	Analisis data	49
3.9.1	Model Regresi Linier Berganda	49
3.9.2	Uji Instrumen Penelitian	49
3.9.3	Uji Asumsi Klasik	50
3.9.4	Pengujian Hipotesis	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		55
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	55
4.1.1	Status Karyawan	57
4.1.2	Jabatan/Departemen	57
4.1.3	Masa Kerja	58
4.1.4	Uji Instrumen Penelitian	58
4.1.5	Uji Asumsi Klasik	60
4.1.6	Analisis Regresi Linier Berganda	63
4.1.7	Pengujian Hipotesis	65
4.2	Pembahasan	67
4.2.1	Pengaruh Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizhens Behavior</i> (OCB) terhadap Kinerja Karyawan	67
4.2.2	Pengaruh <i>komitmen organisasi</i> terhadap Kinerja Karyawan ...	69
4.2.3	<i>Organizational Citizhens Behavior</i> (OCB) terhadap Kinerja Karyawan	71
BAB V PENUTUP		73
5.1	Kesimpulan	73
5.2	Saran	73
DAFTAR PUSTAKA		75
LAMPIRAN-LAMPIRAN		78

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 3. 1	45
Tabel 4. 1 Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4. 2 Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4. 3 Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Status	57
Tabel 4. 4 Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan/Departemen	58
Tabel 4. 5 Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	58
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	59
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4. 8 Data Uji Normalitas	61
Tabel 4. 9 Uji Multikolinieritas Variabel	62
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4. 11 Hasil Uji Parsial (Uji-t).....	65
Tabel 4. 12 Hasil Uji Simultan (Uji-f)	66
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2).....	66

Daftar Gambar

Gambar 2. 1	41
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	56
Gambar 4. 2 Grafik Hasil Uji Normalitas	61
Gambar 4. 3 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas	63

ABSTRAK

Akmal Huda Maulana Amsya, 2025, Skripsi, Judul : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT GRIYA SEWU BERKAH PERTIWI KOTA MALANG

Pembimbing : Syahirul Alim, MM

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi, Kota Malang. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi dan perilaku organisasi yang positif guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas perusahaan, khususnya dalam industri properti yang semakin kompetitif. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden yang merupakan karyawan aktif di perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, komitmen organisasi dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, baik komitmen organisasi maupun OCB juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mempertegas bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi dan OCB, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan komitmen dan pembentukan budaya kerja yang positif.

ABSTRAK

Akmal Huda Maulana Amsya, 2025, *Thesis, Title : The Effect of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance at PT. Griya Sewu Berkah Pertiwi, Malang City.*

Supervisor : Syahirul Alim, MM

Keywords : Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Performance.

This study aims to examine the influence of organizational commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee performance at PT Griya Sewu Berkah Pertiwi, Malang City. The background of this research is based on the importance of human resources who possess high commitment and positive organizational behavior in order to improve the effectiveness and productivity of companies, especially in the increasingly competitive property industry. This research uses a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 40 respondents who are active employees of the company. The data analysis technique employed is multiple linear regression.

The results show that simultaneously, organizational commitment and OCB have a significant effect on employee performance. Partially, both organizational commitment and OCB also have a positive and significant impact on performance. These findings reinforce that the higher the level of organizational commitment and OCB, the better the employee performance. This research is expected to provide practical contributions for company management in efforts to improve employee performance by strengthening commitment and fostering a positive work culture.

المخلص

أكمل هدى مولانا أمسيا، ٢٠٢٥، رسالة جامعية
على أداء الموظفين (OCB) العنوان: تأثير الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية
مدينة مالانغ، PT. Griya Sewu Berkah Pertiwi، في شركة
المشرف: شاهير العالم، ماجستير في الإدارة
أداء الموظفين، (OCB) الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، سلوك المواطنة التنظيمية

(OCB) يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية
في مدينة مالانغ PT Griya Sewu Berkah Pertiwi على أداء الموظفين في شركة
تستند خلفية البحث إلى أهمية الموارد البشرية التي تمتلك التزامًا عاليًا وسلوكًا تنظيميًا إيجابيًا
من أجل تحسين فعالية وإنتاجية الشركة، وخاصة في قطاع العقارات الذي يشهد منافسة
متزايدة. استخدم هذا البحث المنهج الكمي بنهج ترابطي. تم جمع البيانات من خلال استبيانات
وُزعت على 40 موظفًا نشطًا في الشركة. وتم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد
لتحليل البيانات

تشير نتائج البحث إلى أن الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية يؤثران معًا بشكل
يؤثران بشكل إيجابي OCB معنوي على أداء الموظفين. كما أن كل من الالتزام التنظيمي و
معنوي على الأداء بشكل فردي أيضًا. تؤكد هذه النتائج أن ارتفاع مستوى الالتزام والسلوك
الإيجابي يساهم في تحسين أداء الموظفين. ومن المتوقع أن يسهم هذا البحث في تقديم
توصيات عملية لإدارة الشركة من أجل تعزيز أداء الموظفين من خلال تقوية الالتزام وبناء
ثقافة عمل إيجاب

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor properti di Indonesia pada tahun 2024 memperlihatkan perkembangan yang relatif stabil dengan beberapa segmen menunjukkan tanda-tanda pemulihan setelah pandemi COVID-19. Dalam Jpnn (2024) dalam sektor perkantoran, misalnya, tingkat hunian di wilayah Central Business District (CBD) Jakarta mencapai sekitar 70%, disertai kenaikan harga sewa gedung premium hingga 0,7% dibandingkan periode sebelumnya. Di sisi lain, sektor retail tetap kuat berkat ekspansi produk makanan dan fesyen yang stabil. Sementara itu, sektor perumahan tapak juga didorong oleh kebijakan insentif Pajak Pertambahan Nilai Ditanggung Pemerintah (PPN DTP) yang diharapkan dapat meningkatkan permintaan hingga 2,8% pada tahun ini

Industri properti perumahan di Indonesia terus berkembang seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan hunian yang berkualitas, khususnya di daerah perkotaan seperti Kota Malang. PT Griya Sewu Berkah Pertiwi, salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengembangan perumahan, menghadapi persaingan ketat dengan berbagai perusahaan lain dalam menyediakan produk dan layanan terbaik untuk konsumen. Dalam upaya mempertahankan keunggulan kompetitifnya, perusahaan memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kinerja karyawan yang tinggi.

Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan diharapkan dapat berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan bukanlah sebuah mesin dan uang yang dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya dalam mencapai perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Perusahaan harus mampu untuk memberdayakan semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik guna meningkatkan daya saing antar perusahaan. Selain itu dibutuhkan upaya yang maksimal agar suatu

perusahaan dapat tumbuh dan berkembang dengan kuat agar mampu mengantisipasi setiap perubahan yang dapat mengancam suatu perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan peningkatan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2009), kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu tolak ukur dalam proses pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2018).

Menurut Mangkunegara (2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pengurus dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Kaswan (2012) mengemukakan bahwa kinerja pengurus mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang pengurus, sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya. Dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan (Putra, 2015).

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa yang tinggi, rendahnya tingkat absensi dan rendahnya tingkat turnover karyawan. Dalam faktor penentu keberhasilan suatu kinerja pada karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Mathis & Jackson, 2011).

Selain komitmen organisasi, kinerja juga dipengaruhi oleh organizational citizenship behavior (OCB). OCB adalah perilaku diskresioner (sukarela) yang bukan merupakan bagian dari persyaratan kerja formal karyawan dan yang memberikan kontribusi untuk lingkungan psikologis dan sosial dari tempat kerja (Robbins & Judge, 2018). Kinerja suatu perusahaan akan meningkat jika karyawan memiliki tingkat OCB yang tinggi juga, dimana karyawan tidak hanya melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan tetapi juga memberikan kontribusi positif bagi perusahaan Darto, (2014). Organizational citizenship behavior tentunya dapat meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya dari perusahaan. Tingkat organizational citizenship behavior dapat dilihat dari data keterlambatan karyawan yang mewakili dimensi conscientiousness.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja individu Luthans, (2016). Ketika kinerja karyawan meningkat, hal ini dapat memicu munculnya perilaku organizational citizenship behavior (OCB), yaitu tindakan yang melampaui ekspektasi perusahaan. Kehadiran OCB ini akan berperan dalam meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai apabila organizational citizenship behavior sesuai dengan pekerjaan yang diterima dan sesuai kemampuan karyawan miliki. Organizational citizenship behavior yang tinggi akan sangat membantu perusahaan dalam menyelesaikan segala kegiatan yang ada di dalamnya. Setiap karyawan yang memiliki organizational citizenship behavior akan selalu memberikan kontribusi lebih untuk perusahaan.

Salah satu aspek yang semakin yakin kalau karyawan mempunyai komitmen dan organizational citizenship behavior untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dalam penelitian Peneliti Mangkunegara (2013) Adanya komitmen organisasi dan OCB yang ada di dalam diri karyawan merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Ticoalu (2013) menjelaskan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan komitmen organisasional secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi yang mampu mendorong karyawannya untuk selalu bersikap patuh terhadap nilai dan aturan-aturan yang ada di tempat kerja, perilaku menolong serta menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, hal tersebut akan dapat memberikan peluang yang lebih besar untuk dapat meningkatkan kompetensi karyawannya yang akan berdampak pada hasil kerja dan tercapainya tujuan organisasi.

Setelah melihat hasil fenomena yang telah diuraikan akhirnya peneliti melakukan penelitian ini dengan harapan dapat digunakan sebagai pembandingan serta bisa diregeneralisasikan dan dibandingkan dengan peneliti yang lain. PT Griya Sewu Berkah Pertiwi, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang properti perumahan, beralamat di Blok A No.36, Pandanwangi, Kecamatan Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur. Sebagai perusahaan yang fokus dalam pengembangan perumahan, PT Griya Sewu Berkah Pertiwi memerlukan karyawan yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga komitmen tinggi serta perilaku OCB yang dapat menunjang kinerja perusahaan dalam menghadapi tantangan dan persaingan di industri properti.

Berdasarkan hasil observasi dan hasil wawancara dengan pengembang property yaitu mas mahdi, penulis menemukan fenomena yang terjadi di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi yaitu mengenai kinerja karyawan, komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB). Terdapat bahwa kinerja karyawan pada PT. Griya Sewu Berkah Pertiwi Selaras kurang maksimal, hal ini dikarenakan rendahnya kemauan karyawan dalam bekerja dan bersaing untuk mencapai posisi

yang lebih tinggi lagi karena terlalu mudah merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan.

Gambar data karyawan



PT. GRIYA SEWU BERKAH PERTIWI

ABSENSI DAFTAR HADIR KARYAWAN GRIYA SEWU BERKAH PERTIWI OKTOBER 2024

NO/TGL	NAMA KARYAWAN	MINGGU 1-MINGGU 5			Divisi	KETERANGAN
		HARI	MASUK	KELUAR		
1		SELASA				
2		RABU				
3	L	KAMIS	09:31	16:30	MARKETING	TERLAMBAT
4	N	JUMAT	08:30	16:00	MARKETING	TERLAMBAT
5		SABTU				
6		MINGGU				
7	N	SENIN	10:00	21:00	MARKETING	TERLAMBAT
8	S	SELASA	09:00	16:00	LEGAL	TERLAMBAT
9		RABU				
10		KAMIS				
11		JUM'AT				
12		SABTU				
13		MINGGU				
14	Y	SENIN	08:44	16:00	LEGAL	TERLAMBAT
15		SELASA				
16	L	RABU	09:30	17:00	LEGAL	TERLAMBAT
17		KAMIS				
18		JUM'AT				
19		SABTU				
20		MINGGU				
21		SENIN				
22		SELASA				
23		RABU				
24		KAMIS				
25		JUM'AT				
26		SABTU				
27		MINGGU				
28	N	SENIN	09:00	17:00	MARKETING	TERLAMBAT
28	S	SENIN	10:00	19:00	LEGAL	TERLAMBAT
29		SELASA				
29		SELASA				
30						
31						

(Sumber Data :di olah peneliti dari perusahaan,2025)

Dalam permasalahan komitmen dan dapat di lihat dari data di atas ditemukan dari 40 karyawan terdapat 20% karyawan yang sering datang terlambat 1-2 jam setelah jam kerja dimulai bahkan ada beberapa karyawan yang membolos dan meninggalkan jam kerja. Menjalankan kegiatan di dalam perusahaan, dibutuhkan kerjasama antar tim yang baik, namun tidak semua karyawan mau diajak berpartisipasi dalam melakukan kegiatan perusahaan, ada banyak sekali karyawan yang tidak mau berpartisipasi aktif dalam melakukan dan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, mereka hanya sekedar mendengarkan tanpa menerapkannya sesuai keinginan perusahaan.

Selanjutnya, terdapat beberapa karyawan di bagian pemasaran tidak proaktif dalam membantu rekan yang sedang kewalahan dengan beban kerja. Ketika ada anggota tim yang mengalami kesulitan dalam menyusun proposal penjualan atau mempersiapkan materi promosi, rekan-rekan lainnya cenderung tidak menawarkan bantuan dengan alasan bahwa tugas tersebut bukan bagian dari tanggung jawab mereka. Kurangnya inisiatif ini berujung pada keterlambatan dalam penyelesaian tugas, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja tim secara keseluruhan dan dapat mengakibatkan hilangnya kepercayaan klien terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZHENS BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT GRIYA SEWU BERKAH PERTIWI KOTA MALANG**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi?
2. Apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi?
3. Apakah Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Menganalisis pengaruh langsung komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi.
3. Untuk Mengidentifikasi pengaruh langsung variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam menambah dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang sumber daya manusia.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai sumber informasi dan bahan referensi khususnya mengenai pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan PT. Griya Sewu Berkah Pertiwi
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran serta menentukan langkah-langkah terhadap peningkatan sumber daya manusia pada kinerja karyawan PT. Griya Sewu Berkah Pertiwi
 - b. Sebagai bahan acuan dan rujukan untuk penelitian yang relevan bagi peneliti lain

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-hasil Penelitian Tertahulu

Penelitian terdahulu ini akan berfungsi sebagai acuan atau perbandingan yang mendasari penelitian yang akan dilaksanakan. Lebih lanjut, penelitian ini juga dapat menjadi referensi berharga bagi penelitian penelitian selanjutnya. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian ini:

1. Pranata, Martini, dan Mustika (2020)

Meneliti pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Nicepro Megatama, menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kompensasi sangat baik.

2. Rizky, Sunaryo, dan Priyono (2020)

Menggunakan penelitian kuantitatif untuk meneliti budaya organisasi, motivasi, dan OCB terhadap kinerja karyawan, dengan hasil bahwa budaya organisasi mempengaruhi inovasi dan kerja tim.

3. Angraini, Parawangi, dan Mustari (2021)

Melakukan penelitian kuantitatif di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang, menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Sitio (2021)

Menggunakan penelitian kuantitatif dengan variabel intervening OCB, dan hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan OCB, namun tidak berpengaruh secara tidak langsung melalui OCB.

5. Ginanjar dan Berliana (2021)

Menggunakan penelitian asosiatif di PT. Sinar Citra Abadi, menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Saputro (2021)

Meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional dan OCB terhadap kinerja karyawan melalui motivasi menggunakan desain kuantitatif. Hasilnya memberikan kontribusi penting pada literatur terkait motivasi dan kinerja.

7. Astuti (2022)

Meneliti pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi berganda. Hasilnya menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Fadli dan Suyuthie (2022)

Melakukan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi, menemukan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Rizal, Alam, dan Asi (2023)

Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode wawancara, kuesioner, dan dokumentasi untuk meneliti komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

10. Sutardy dan Effendi (2023)

Melakukan penelitian deskriptif kuantitatif di PT. Timur Raya Lestari, menemukan bahwa motivasi kerja dan OCB secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

11. Rivaldi, Fikri, dan Zaki (2023)

Menggunakan pendekatan kuantitatif untuk meneliti pengaruh kompensasi dan OCB terhadap kinerja karyawan di Stikes Al Insyirah Pekanbaru, dengan hasil bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja.

12. Marcelina, Tangkeallo, dan Rundupadang (2023)

Menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif di PT PLN (Persero) ULP Rantepao, menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

13. Soraya et al. (2023)

Melakukan penelitian observasional analitik dengan pendekatan cross-sectional di Klinik Kecantikan, menemukan bahwa beberapa indikator OCB seperti sportsmanship, courtesy, dan civic virtue tidak signifikan.

14. Wuryantika, A. (2023)

Meneliti dampak OCB terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Organizational Trust, menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Hasilnya menunjukkan bahwa OCB berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

15. Rachmanda, Y. S., Riswandi, D., Agustian, A., Muhammad, A., & Ihsan, N. (2024).

Meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya, menggunakan Metode penulisan dalam jurnal ini adalah menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Dan hasilnya komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

16. Andoko, N. S. A., Siahaan, M., & Anas, H. (2025)

Meneliti tentang "Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hong Tang Asia" menggunakan metode kuantitatif dan

menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

17. Saputra, I., Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025).

Meneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dalam studi berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan" menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Metode	Hasil
1	Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nicepro Megatama.	Kompensasi (X1) Komitmen organisasi(X2) Kinerja karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif.	Hasil analisis deskriptif berdasarkan tanggapan jawaban responden untuk variabel Kompensasi menunjukan bahwa secara keseluruhan persepsi responden adalah sangat baik terhadap Kompensasi
2	Rizky, S. N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb)	Budaya organisasi (X1) Motivasi (X2) OCB (X3) Kinerja karyawan (Y)	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif,	Budaya organisasi dengan “indikator Inovasi dan keberanian mengambil risiko dalam bekerja, Perhatian

	Terhadap Kinerja Karyawan.			terhadap detail dalam bekerja, Orientasi terhadap tim terhadap tingkat kebersamaan, Agresif dalam menjalankan Pekerjaan”.
3	Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang.	Komitmen organisasi (X1) Budaya karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif	komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang
4	Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan Organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening pada pt. Emerio indonesia.	Komitmen organisasi (X1) Budaya organisasi (X2) Kinerja OCB (Z) karyawan (Y)	Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif.	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. 3. Komitmen organisasi secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui Organizational

				Citizenship Behavior.
5	Ginancar, H., & Berliana, B. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta.	Komitmen organisasi (X1) Budaya karyawan (Y)	Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Saputro, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi.	Kepemimpinan (X1) OCB (X2) Kinerja karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif.	Penelitian ini memberikan kontribusi penting untuk literatur yang ada khususnya atas penggunaan variabel penting yang bertujuan menuju motivasi dan memberikan kinerja karyawan yang tinggi.
7	Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.	Komitmen organisasi (X1) Budaya organisasi (X2) Kinerja karyawan (Y)	Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner skala likert dan diolah dengan metode regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas Budaya Organisasi terhadap variabel terikat Kinerja.
8	Fadli, M. A., & Suyuthie, H. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi.	OCB (X1) Kinerja karyawan (Y)	Penelitian ini berjenis kuantitatif dengan pendekatan asosiatif causal.	OCB berpengaruh signifikan pada variabel kinerja

9	Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo.	Komitmen organisasi (X1) Budaya karyawan (Y)	penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik Pengumpulan Data Wawancara Kuesioner Dokumentasi	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.
10	Sutardy, J., & Effendi, M. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timur Raya Lestari.	Mtivasi Kerja (X1) OCB (X2) Kinerja karyawan (Y)	Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif,	variabel Motivasi Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari
11	Rivaldi, V., Fikri, K., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Al Insyirah Pekanbaru.	Kompensasi (X1) OCB (X2) Kinerja karyawan (Y)	Jenis penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Di Stikes Al Insyirah Pekanbaru
12	Marcelina, E., Tangkeallo, D., & Rundupadang, H. (2023, June). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Disiplin Kerja (X1) OCB (X2) Kinerja karyawan (Y)	Penelitian ini dilakukan pada PT PLN (Persero) ULP Rantepao Pendekatan penelitian yang digunakan	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan

	Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rantepao.		dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif.	signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Rantepao
13	Soraya, M., Arman, A., Fachrin, S. A., Ahri, R. A., & Alwi, M. K. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Klinik Kecantikan.	OCB (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan pendekatan cross sectional study	Didapatkan bahwa dari kelima indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB), variabel Sportsmanship, Courtesy, dan Civic Virtue tidak signifikan
14	Wuryantika, A. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Organizational Trust. <i>AGILITY</i>	OCB (X1) Organizational Trust. (Z) Karyawan (Y)	Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif	hasil pengujian menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja
15	Rachmanda, Y. S., Riswandi, D., Agustian, A., Muhammad, A., & Ihsan, N. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya.	Komitmen organisasi (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Metode penulisan dalam jurnal ini adalah menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.	komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
16	Andoko, N. S. A., Siahaan, M., & Anas, H. (2025). PENGARUH MOTIVASI DAN	Motivasi (X1) Pengembangan karir (X2)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan

	PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HONG TANG ASIA. <i>SINERGI</i>	Kinerja Karyawan (X3)		terhadap Kinerja Karyawan
17	Saputra, I., Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Lingkungan kerja (X1) disiplin kerja (X2) kinerja karyawan (X3)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: data diolah peneliti 2024

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Komitmen organisasi

2.2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Wibowo, 2017) menyebutkan bahwa komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Komitmen organisasional menurut (Putra, 2015) merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memilih organisasi tertentu serta tujuantujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen individu yang tinggi terhadap organisasi akan memberikan dampak positif bagi kemajuan organisasi, semakin tinggi komitmen individu maka semakin besar kontribusinya terhadap organisasi.

Menurut (Busro, 2018) komitmen organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas.

Bekerja dengan komitmen yang tinggi cenderung terlihat senang hati dan suka membantu sesama dalam bekerja.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi komitmen organisasi

Faktor-Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer dalam (Hidayati et al., 2021) yaitu:

a. Karakteristik Individu

Karakteristik individu terbagi menjadi dua variabel yaitu demografis dan disposisional. Variabel demografis meliputi usia, gender, tingkat pendidikan, status pernikahan serta lamanya seseorang dalam bekerja. Sedangkan variabel disposisional meliputi kepribadian serta nilai yang dimiliki organisasi termasuk etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan persepsi mengenai kompetensi dirinya.

b. Karakteristik Organisasi

Beberapa hal yang termasuk dalam komitmen organisasi meliputi struktur organisasi, kebijakan dalam organisasi, dan cara-cara bagaimana kebijakan organisasi dikomunikasikan.

c. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja ini memberikan kontribusi besar dalam komitmen organisasi. Pengalaman organisasi meliputi kepuasan dan motivasi anggota dalam organisasi, serta norma-norma kelompok yang berkaitan dengan kerja keras.

2.2.1.3 Dimensi-Dimensi komitmen organisasi

Tiga dimensi komitmen organisasi, yang oleh Meyer dan Allen (1990) lebih memilih untuk menggunakan istilah komponen komitmen organisasi daripada tipe komitmen organisasi karena hubungan karyawan dengan organisasinya dapat bervariasi dalam komponen tersebut. Selain itu, setiap komponen komitmen berkembang sebagai hasil dari pengalaman yang berbeda serta memiliki implikasi yang berbeda pula. Dengan

demikian, pengukuran komitmen organisasi juga seharusnya merefleksikan ketiga komponen komitmen tersebut Meyer dan Allen (1993), yaitu: komitmen afektif (affective commitment), komitmen kontinuans (continuance commitment), dan komitmen normatif (normative commitment). Hal yang umum dari ketiga dimensi komitmen ini adalah dilihatnya komitmen sebagai kondisi psikologis yang: (1) menggambarkan hubungan individu dengan organisasi, dan (2) mempunyai implikasi dalam keputusan untuk meneruskan atau tidak keanggotaannya dalam organisasi. Affective Commitment (AC) adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. Continuance Commitment (CC) adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Normative Commitment (NC) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Menurut Busro (2018) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu :

- a. Affective commitment, yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
- b. Continuance commitment, yakni suatu kesadaran akan biaya biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.
- c. Normative commitment, yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

Dari tiga pendekatan tersebut, kita bisa melihat komitmen sebagai kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dan

organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Namun, sifat dari kondisi psikologis untuk setiap bentuk komitmen berbeda-beda. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan tetap berada dalam organisasi karena keinginan mereka; karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan tetap dalam organisasi karena keperluan mereka, sementara karyawan yang memiliki komitmen normatif yang kuat tetap dalam organisasi karena suatu keharusan (N.J.Allen and J.P.Meyer (Eliyana et al., 2012). Yusuf (2018) menyebutkan dimensi komitmen organisasi antara lain adalah :

- 1) Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.
- 2) Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi.
- 3) Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi.

2.2.1.4 Indikator indikator komitmen organisasi

Menurut (Robbins, 2012) ada tiga indikator utama komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- 4) Affective commitment
- 5) Continuance commitment
- 6) Normative commitment

Adapun penjelasan dari beberapa indikator di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Affective commitment (Komitmen afektif). Merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai nilainya.
- 2) Continuance commitment (Komitmen berkelanjutan). Merupakan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu

organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

- 3) Normative commitment (Komitmen normatif). Merupakan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan moral dan etis.

Sedangkan menurut (Mukhtar et al., 2016) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kesesuaian visi pribadi dengan institusi
- 2) Berpartisipasi aktif pada institusi
- 3) Merasakan kenyamanan berada dalam institusi

Adapun penjelasan dari beberapa indikator di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Kesesuaian visi pribadi dengan institusi Ketika karyawan memiliki visi yang sejalan dengan organisasi maka akan mendukung keduanya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh masing masing pihak yang bersangkutan.
- 2) Berpartisipasi aktif pada institusi Individu yang berkomitmen tidak hanya ikut-ikutan saja dalam segala kegiatan organisasi, tapi juga mampu berperan aktif memberikan ide-ide dan gagasan bagi kemajuan perusahaan.
- 3) Merasakan kenyamanan berada dalam institusi Ketika individu telah merasa nyaman dengan pekerjaannya maka ia akan sulit untuk meninggalkan pekerjaannya.

2.2.1.5 Komitmen organisasi dalam Prespektif Islam

Dalam agama islam seorang muslim haruslah berkontribusi dalam sebuah organisasi dunia, serta memiliki sifat yang ikhlas dan adil dan benar dalam menentukan sebuah keputusan. Aktivitas yang dilakukan karyawan merupakan sebuah gambaran komitmen organisasi pada dirinya, dengan menjalankan tugas dan amanah yang diberi merupakan segala sesuatu yang

dilakukan manusia sebagai makhluk Allah serta menjalankan dan menjauhi semua larangan Allah SWT. Allah berfirman dalam surat Al-Maidah ayat 1:

مَا إِلَّا الْأَنْعَامَ بِهَيْمَةً لَّكُمْ أُحِلَّتْ ۖ بِالْعُقُودِ أَوْفُوا أَمْنُوا الَّذِينَ أَيُّهَا يَا يُرِيدُ مَا يَحْكُمُ اللَّهُ إِنَّ ۖ حُرْمَ وَأَنْتُمْ الصَّيِّدِ مُحَلِّي غَيْرَ عَلَيْكُمْ يُثَلَّى

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, penuhilah janji-janji. Hewan ternak dihalalkan bagimu kecuali yang akan disebutkan kepadamu, dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berihram (haji atau umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang dia kehendaki." (Al-Maidah: 1)

Al-Qur'an Surat Fhusilat ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: "sesungguhnya orang-orang yang terbuka, tuhan kami adalah Allah kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), "jangan kamu merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu". (Fhusilat: 30)

Dalam ayat di atas menjelaskan mengenai setiap aktivitas yang dilakukan seseorang bahwasannya mencerminkan keteguhan hati. Keteguhan hati dalam diri karyawan mendorong karyawan untuk menjalankan peranannya dalam perusahaan. Dapat disimpulkan bahwasannya komitmen organisasi dalam islam merupakan amanah yang diberikan organisasi dan harus diselesaikan serta tidak boleh ingkar dalam menjalankannya. Jika semua didasari dengan hati yang lapang dan keikhlasan maka balasan untuk orang istiqomah adalah tempat terbaik.

Asbabun Nuzul (Sebab Turunnya Ayat):

1. Penjelasan dari Sahabat Nabi:

- Anas bin Malik meriwayatkan bahwa Nabi Muhammad ﷺ membaca ayat ini kepada para sahabat, lalu menjelaskan bahwa terdapat sekelompok orang yang mengucapkan kalimat tauhid ini, namun

banyak yang kemudian berpaling (kafir). Namun, siapa yang berpegang teguh hingga akhir hayatnya, berarti dia telah menjalankan istiqamah.

2. Pendapat Abu Bakar As-Siddiq r.a.:

- Ketika ayat ini dibacakan di hadapannya, Abu Bakar menyatakan bahwa mereka yang disebutkan dalam ayat ini adalah orang-orang yang tidak mempersekutukan Allah dengan apapun. Mereka tetap teguh dalam tauhid dan tidak mencari tuhan lain selain Allah.

3. Penafsiran Para Ulama Tabi'in:

- Mujahid, Ikrimah, As-Saddi, dan beberapa ulama lainnya menafsirkan bahwa istiqamah di sini berarti tetap teguh dalam keyakinan tauhid dan menghindari perbuatan dosa.
- Ibnu Abbas r.a. menjelaskan bahwa istiqamah dalam ayat ini merujuk pada kesaksian bahwa *"Tiada Tuhan selain Allah"* dan menunaikan kewajiban yang difardukan oleh Allah.

4. pendapat Umar bin Khattab r.a.:

- Umar membaca ayat ini di atas mimbar dan menegaskan bahwa istiqamah adalah ketaatan kepada Allah tanpa berubah-ubah, tidak seperti musang yang licik dan berubah-ubah.

5. Doa Al-Hasan Al-Bashri:

- Qatadah meriwayatkan bahwa Al-Hasan Al-Bashri sering berdoa memohon kepada Allah agar diberikan istiqamah (keteguhan) dalam beriman dan bertauhid.

2.2.2 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.2.2.1 Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut (Robbins & Judge, 2018) organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku diskresioner (sukarela) yang bukan merupakan bagian dari persyaratan kerja formal karyawan dan yang memberikan kontribusi untuk lingkungan psikologis dan sosial dari tempat kerja. Organisasi yang sukses memiliki karyawan yang melakukan pekerjaan lebih dari tugas mereka pada umumnya atau karyawan yang memiliki kinerja diluar ekspektasi organisasi

Menurut (McShane & Glinow, 2018) mendefinisikan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai bentuk kerja sama dan bantuan kepada orang lain yang mendukung konteks sosial dan psikologis organisasi. Beberapa perilaku kewargaan organisasi diarahkan kepada individu, seperti membantu rekan kerja dengan masalah pekerjaan mereka, menyesuaikan jadwal kerja anda untuk mengakomodasi rekan kerja, menunjukkan rasa hormat yang tulus terhadap rekan kerja, dan berbagi sumber daya (persediaan, teknologi, staf) dengan rekan kerja.

Menurut Organ (dalam Rostiawati, 2022), OCB ialah suatu kebebasan dari perilaku individu, yang tidak secara langsung dapat diakui untuk diberikan reward atau penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektivitas organisasi, atau dapat diuraikan bahwasanya OCB merupakan perilaku pegawai yang lebih dari tugas wajibnya, dan tidak secara terang-terangan diakui dalam sistem reward formal. Kemudian Organ (dalam Rostiawati, 2022) lebih lanjut memproyeksikan OCB menjadi suatu perilaku indivisu yang mempunyai sifat sukarela yang tidak secara langsung memperoleh penghargaan dari sistem penghargaan formal, dan secara masif dapat menaikkan efisiensi dan juga efektivitas fungsi organisasi itu sendiri. Sifat bebas dan sukarela dari OCB dapat berarti bahwasanya merupakan pilihan personal atau setiap orang. Sementara

menurut Nelson & Quick dalam Rostiawati (2022), OCB adalah aktivitas yang lebih dari kewajibannya (extra role) dalam pekerjaannya.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi OCB

Robbins dan Judge dalam (Kristian & Ferijani, 2020) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB yaitu:

- a. Masa kerja
- b. Jenis kelamin
- c. Budaya dan iklim organisasi
- d. Tanggapan terhadap kualitas hubungan atasan dan bawahan
- e. Kepribadian dan suasana hati
- f. Persepsi terhadap dukungan organisasional

2.2.2.3 Pentingnya OCB

Organizational citizenship behavior (OCB) diperlukan oleh perusahaan agar menimbulkan suasana yang lebih harmonis antar kolega dengan sikap tolong menolong yang tinggi. Karyawan akan lebih saling menghargai ketika mereka merasa dihargai oleh sesama. Menurut Diana (2012) beberapa manfaat OCB bagi karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan produktivitas rekan kerja.
- b. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
- c. Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
- d. Membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
- e. Menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
- f. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

- g. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
- h. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.

2.2.2.4 Indikator OCB

Menurut Organ dalam Safitri (2015), terdapat lima indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang meliputi:

- a. Altruisme (perilaku menolong): artinya membantu karyawan lain dalam hal tugas yang berkaitan dengan operasi organisasi tanpa dipaksa. Contohnya termasuk membantu rekan kerja yang tidak hadir, membantu orang yang memiliki beban kerja yang berlebihan, membantu karyawan baru dalam proses orientasi, membantu orang yang tidak hadir mengerjakan tugas, menjadi sukarelawan tanpa diminta, membantu rekan kerja di departemen lain dengan masalah, dan membantu pelanggan dan tamu jika mereka membutuhkan bantuan..
- b. Civic Virtue (tanggung jawab keanggotaan): melibatkan partisipasi sukarela dan dukungan dalam operasi organisasi baik secara profesional maupun sosial. Ini termasuk berpartisipasi dalam operasi organisasi, memperhatikan operasi yang meningkatkan citra organisasi, menghadiri pertemuan yang dianggap penting, dan membantu menjaga kebersamaan di departemen.
- c. Conscientiousness (menguntungkan), mengacu pada kinerja yang melebihi standar minimum dalam persyaratan peran. Kehadiran yang baik, kepatuhan terhadap aturan, tiba lebih awal agar siap bekerja pada waktu yang ditentukan, disiplin waktu yang konsisten tanpa memperhatikan musim atau lalu lintas, berkomunikasi dengan tepat dalam percakapan telepon, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, dan tidak

menyalahgunakan waktu saat memiliki kelebihan waktu adalah beberapa contoh.

- d. Courtesy (rasa hormat), berperilaku dengan baik membantu orang lain mengatasi masalah di tempat kerja. Ini termasuk membantu rekan kerja mencegah atau menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.
- e. Sportmanship (sikap sportif), terkait dengan menahan diri dari perilaku yang merusak meskipun merasa kesal. Ini termasuk kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari mengeluh dan mengumpat, dan tidak mencari kesalahan dalam organisasi.

Dengan memiliki metrik ini, karyawan dapat membuat kontribusi yang lebih besar dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

2.2.2.5 OCB dalam perspektif Islam

Konsep OCB dalam perspektif Islam didasarkan pada ajaran Islam. AlQur'an memerintahkan umat Islam untuk saling membantu dalam melakukan kebaikan dan kesolehan dan melarang umatnya untuk membantu dalam dosa dan pelanggaran. OCB dalam perspektif Islam (OCBIP) adalah tindakan sukarela individu yang sesuai dengan syari'at Islam dan hanya mengharapkan ridha Allah (Kamil et al., 2014). Seperti firman Allah dalam (QS. Al-Maidah: 2) yang berbunyi.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ
وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا أَمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامَ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا
حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ
أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ
وَاقْتُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “ Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya. ” (QS. Al-Maidah: 2)

Perilaku OCB dalam Islam dikenal dengan perilaku amal shaleh dengan keikhlasan. Kerja yang ikhlas dan berperilaku citizenship dengan mengharapkan ridha dari Allah SWT sebagaimana diperintahkan dalam surah Al- An'am: 162.

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Sesungguhnya salatku, ibadahku, hidupku, dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam.” (QS.AL-AN'AM 162)

Dalam surah al maidah tersebut dijelaskan bahwa menganjurkan seorang muslim untuk dapat membantu sesamanya. Terutama jika pertolongan itu ditujukan untuk kebaikan. Bahkan Nabi S.A.W bersabda bahwa Allah akan menolong siapa pun yang meringankan beban saudaranya.

Dan di surah al an'am di jelaskan Adapun ciri pekerja ikhlas menurut Farid (dalam Nurdiana, 2011) adalah memiliki kapasitas hati yang besar, memiliki kejernihan pandangan, selalu memberi lebih. Seorang pekerja ikhlas selalu berupaya untuk memberikan lebih dari yang diminta darinya. Mereka tidak akan ragu melakukan pekerjaan tambahan yang melampaui deskripsi kerjanya. Mereka juga mau membantu rekan kerja, memudahkan pekerjaannya bahkan membantu berbagai persoalan yang dimilikinya, serta menjadikan harta, tahta, kata dan cinta menjadi sumber manfaat bagi orang lain.

Asbabun nuzul QS. Al-Maidah: 2 Mengutip dari *Lubab al-Nuqul fi Asbab al-Nuzul* oleh Jalal al-Din al-Suyuti, Surat Al Maidah ayat 2 diturunkan oleh Allah sebagai jawaban atas suatu peristiwa yang tengah terjadi.

Ketika Rasulullah SAW bersama para sahabatnya berada di Hudaibiyah, mereka dicegah untuk tidak pergi ke Baitullah oleh kaum kafir Quraisy. Kemudian lewat sekumpulan orang musyrik dari Timur yang hendak pergi berumrah ke Baitullah. Para sahabat Nabi SAW berkata : “Kita cegah mereka (orang-orang musyrik dari Timur) sebagaimana mereka (kaum kafir Quraisy) mencegah kita untuk pergi ke Baitullah”.

Ayat tersebut kemudian turun untuk menegaskan bahwa para sahabat tidak diperkenankan untuk melakukan pembalasan dengan landasan permusuhan belaka.

Asbabun nuzul pada surah Al-An'am · Ayat 162 Dalam ayat ini Nabi Muhammad, diperintahkan agar mengatakan bahwa sesungguhnya shalatnya, ibadahnya, serta semua pekerjaan yang dilakukannya, hidup dan matinya adalah semata-mata untuk Allah Tuhan semesta alam yang tiada sekutu bagi-Nya. Itulah yang diperintahkan kepadanya. Rasul adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri kepada Allah dalam mengikuti dan mematuhi semua perintah dan larangan-Nya. Dua ayat ini mengandung ajaran Allah kepada Muhammad, yang harus disampaikan kepada umatnya, bagaimana seharusnya hidup dan kehidupan seorang muslim di dalam dunia ini. Semua pekerjaan salat dan ibadah lainnya harus dilaksanakan dengan tekun sepenuh hati karena Allah, ikhlas tanpa pamrih. Seorang muslim harus yakin kepada kodrat dan iradat Allah yang tidak ada sekutu bagi-Nya. Allah-lah yang menentukan hidup mati seseorang. Oleh karena itu seorang muslim tidak perlu takut mati dalam berjihad di jalan Allah dan tidak perlu takut hilang kedudukan dalam menyampaikan dakwah Islam, amar ma'ruf nahi munkar. Ayat ini selalu dibaca dalam salat sesudah takbiratul ihram sebagai doa iftitah kecuali kata: diganti dengan (164) Dalam ayat ini terdapat

perintah kepada Nabi Muhammad agar mengatakan kepada kaumnya, bahwa mengapa ia akan mencari Allah yang lain dengan mempersekutukannya dalam ibadah, berdoa untuk keperluan hidupnya agar Dia menolongnya atau melindunginya dari kesusahan dan bahaya? Mahasuci Allah dari persekutuan itu. Dialah Tuhan bagi segala sesuatu, Dialah yang menciptakan semesta alam. Selanjutnya pada ayat ini diterangkan, bahwa semua perbuatan manusia akan dipertanggungjawabkan-nya sendiri, dan orang yang berbuat dosa akan menanggung sendiri dosanya itu, karena dosa seseorang tidak akan dipikul oleh orang lain. Masing-masing menerima pahala amal baiknya dan memikul dosa amal buruknya. Hal ini berulang-ulang disebutkan dalam Al-Qur'an. Firman Allah: (Yaitu) bahwa seseorang yang berdosa tidak akan memikul dosa orang lain, dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. (an-Najm/53: 38-39) Ayat ini cukup memberi petunjuk dan jalan hidup yang bermutu tinggi dan praktis, karena di samping harus beramal dan bekerja harus pula diperhitungkan dengan cermat dan teliti setiap amal perbuatan yang dikerjakannya. Sebab amal pekerjaan atau perbuatan itu sangat besar pengaruhnya dalam membawa nasib keberuntungan dan keruntuhan seseorang, baik di dunia maupun di akhirat. Di akhirat, perselisihan manusia dalam beragama akan diselesaikan.

2.2.3 Kinerja karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata bahasa Inggris yaitu *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai. Kinerja organisasi pada dasarnya secara keseluruhan tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia (SDM) atau karyawan yang ada didalamnya. Dengan kata lain upaya peningkatan kinerja organisasi adalah melalui peningkatan masing-masing SDM. Pemahaman mengenai kinerja (*performance*) sering kali diartikan sebagai suatu pencapaian yang relevan dengan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi ataupun nonmateri sehingga dengan memiliki kinerja yang tinggi, maka segala apa yang direncanakan organisasi untuk mencapai tujuannya dapat segera terealisasi. Pendapat mengenai kinerja telah banyak dikemukakan oleh para ahli dan ilmuwan, salah satunya adalah menurut (Hasibuan, 2018) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas 10 penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja bersangkutan.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja karyawan

Ada beberapa Faktor yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah perusahaan. Gibson (2004) Menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

a. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

b. Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

c. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Sedangkan Menurut Siagian (2003) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai yang mempunyai karakter baik apabila :

- 1) Mempunyai keahlian yang tinggi.
- 2) Ketersediaan untuk bekerja.
- 3) Lingkungan kerja yang mendukung.
- 4) Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

2.2.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Karyawan

Tujuan dan manfaat penilaian kinerja karyawan ialah penilaian ini dilakukan secara objektif tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, melakukan analisis kemampuan karyawan secara individu sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2018) tujuan penilaian adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan dan kondisi kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.

Manfaat penilaian kinerja menurut (Wibowo, 2017) digunakan untuk kepentingan yang lebih luas, yaitu :

7. Evaluasi tujuan dan sasaran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
8. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana, dicari apa penyebabnya.
9. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan.
10. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja
11. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar.
12. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

2.2.3.4 Indikator kinerja karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan kerja
- 4) Sikap kerja

Adapun penjelasan dari beberapa indikator di atas adalah sebagai berikut:

- 5) Kualitas kerja Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

- 6) Kuantitas kerja Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 7) Kehandalan kerja Kehandalan kerja adalah kemampuan pemberi jasa dalam memberikan layanan yang dijanjikan dengan segera, akurat, dan memuaskan.
- 8) Sikap kerja Sikap kerja adalah kecendrungan bertindak, berpersepsi, berfikir dan merasa dalam objek, ide, situasi atau nilai.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, antara lain yaitu :

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Waktu (jangka waktu)
- 4) Kerja sama antar karyawan
- 5) Penekanan biaya
- 6) Pengawasan

Penjelasan indikator kinerja karyawan di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

- 2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

- 3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.2.3.5 Kinerja karyawan dalam Prespektif Islam

Pandangan Islam terhadap kinerja amatlah positif. Manusia diperintahkan Allah untuk mencari rezki bukan hanya untuk mencukupi kebutuhannya tetapi Al- Quran memerintahkan untuk mencari apa yang diistilahkan fadhila Allah, yang secara harfiah berarti kelebihan yang bersumbr dari Allah. Islam juga mendorong umatnya untuk memiliki semangat kerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas. Artinya setiap pekerjaan yang dilakukan dilaksanakan dengan sadar dalam kerangka mencari ridho Allah semata dan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan ikhrawi yang berada pada dirinya dalam rangka

mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-An‘am ayat 132 :

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.”

Dalam ayat tersebut Allah SWT telah jelas-jelas menyuruh kepada seluruh umat manusia untuk bekerja. Kata perintah yang terdapat dalam ayat tersebut adalah i‘maluu yaitu kata perintah dari kata kerja „amila ya“malu. I‘maluu sendiri mempunyai makna kata perintah untuk orang banyak. Maka dari itu dapat diartikan bahwa ayat di atas mewajibkan atas umat manusia untuk senantiasa bekerja. Islam juga menjadikan kinerja sebagai tuntutan fardhu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang diisytiharkan oleh Islam bagi menghapuskan sistem yang membedakan manusia mengikut darajat atau kasta dan warna kulit. Firman Allah yang dimaksud dalam surat Al-Hujurat ayat :13

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: “Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.”

Dengan menggunakan segala unsur-unsur perbedaan derajat atau warna kulit itu maka jadilah kerja menurut Islam suatu tuntutan kewajiban yang menyeluruh atas setiap orang yang mampu bekerja untuk mencapai kebahagiaan individu dan juga masyarakat. Jadi tidaklah kerja itu hanya khusus untuk golongan hamba abdi seperti sebelumnya.

Berdasarkan dari penjelasan mengenai pandangan Islam tentang kinerja yang telah diuraikan maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa

Kinerja menurut Islam adalah suatu tindakan/aktivitas yang dilakukan atas dasar iman dan amal saleh dengan sengaja untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia dan di akhirat demi mendapatkan ridha dari Allah SWT.

Asbabun nuzul surat Al-Hujurat ayat 13 Ibnu Asakir mengatakan dalam Kitab Mubhamat: "Aku menemukan tulisan Ibnu Basykawal bahwasannya Abu Bakar bin Dawud meriwayatkan dalam kitab tafsirnya yang mengatakan bahwa ayat ini turun berkenaan dengan Abu Hindun. Rasulullah SAW memerintahkan Bani Bayadah untuk menikahkan Abu Hindun dengan salah seorang perempuan kabilah itu. Mereka lalu berkata, "Wahai Rasulullah, apakah kami akan menikahkan anak perempuan kami dengan budak budak kami?" Maka turunlah Surat Al-Hujurat ayat 13.

2.3 Hubungan antar Variabel

- 2.3.1 Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
- Komitmen organisasional adalah suatu keinginan kuat karyawan untuk bertahan serta melibatkan diri secara aktif dalam organisasi untuk mencapai apa yang diinginkan organisasi. Perasaan ingin melibatkan diri secara aktif dalam perusahaan ini dapat timbul apabila karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan. Hal ini disebabkan karena adanya kecenderungan dimana karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan lebih produktif, aktif, stabil dalam bekerja sehingga hal itu dapat lebih menguntungkan perusahaan. Selain itu karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan dapat beradaptasi dengan mudah terhadap visi dan misi perusahaan serta setiap perubahan yang terjadi sehingga dapat mendorong dalam peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan, karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki

kinerja dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan begitupun sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen rendah, kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan juga cenderung rendah. Menurut Sopiah (2008:166), Komitmen organisasional baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak pada karyawan itu sendiri misalnya terhadap pengembangan karir karyawan itu di organisasi atau perusahaan dan akan berdampak pada perusahaan. Chughtai & Zafar (2006) dalam Fitriastuti (2013;105) menyebutkan bahwa semakin tinggi komitmen, semakin tinggi pula kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan yang sesuai dengan standar kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Apriliana (2013), menyatakan bahwa komitmen organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Hal serupa juga dikemukakan oleh Rivai (2005) dalam Murty (2012:220) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi komitmen organisasional karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan tersebut. Seorang karyawan akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan ketrampilannya dengan bersemangat, ketika memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

H1: Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi.

- 2.3.2 Hubungan OCB Terhadap kinerja karyawan
 Definisi Organizational Citizenship Behavior menurut Organ dan Podsakoff (2006: 40) Organizational Citizenship Behaviour adalah suatu kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran pekerja di tempat kerja dan dapat penghargaan oleh perolehan kinerja tugas. Sedangkan Menurut Diana (2013:142) mengungkapkan definisi organizational citizenship behaviour

merupakan perilaku individu yang memiliki sifat sukarela dan tidak ada paksaan dalam mengedepankan kepentingan organisasi yang berkaitan dengan tugas formal maupun di luar formal dan tidak secara langsung mendapatkan penghargaan demi kepentingan organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2018) menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian oleh Basri (2020) organizational citizenship behavior memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian oleh Yuwanda (2020)

H2: OCB memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi.

2.3.3 Hubungan Komitmen organisasi dan OCB terhadap kinerja karyawan

Kinerja karyawan menjadi pondasi utama dalam memaksimalkan kinerja perusahaan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan selalu berusaha memaksimalkan kinerja karyawannya dalam menjalankan setiap kegiatan operasional perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komitmen organisasi merupakan sikap individu dimana ia akan selalu mengerahkan yang terbaik untuk organisasi tempatnya bekerja karena ia merasa telah menjadi bagian dari organisasi tersebut, hal ini dilakukan sebagai salah satu bentuk loyalitas karyawan terhadap organisasi. Orang yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan segala sesuatu dengan lebih optimal dibanding orang yang memiliki komitmen rendah. Oleh sebab itu organisasi harus mengutamakan dan mensejahterakan karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadapnya yang akan sangat membantu dalam mencapai target-target organisasi/perusahaan. Semakin tinggi komitmen individu terhadap organisasi maka semakin loyal dan maksimal kinerjanya di dalam organisasi tersebut

(Sakti et al., 2020). Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan suatu perilaku alamiah seseorang dimana secara sukarela membantu pekerjaan orang lain diluar job description dari perusahaan. Hal ini dilakukan dengan senang hati tanpa mengharapkan imbalan dari pihak manapun. Semakin tinggi OCB yang dimiliki oleh seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya di perusahaan sehingga target perusahaan akan tercapai secara optimal (Sena, 2011).

Dari analisis di atas dan penelitian penelitian di atas , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan OCB terhadap kinerja karyawan. dan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sopiah (2008), Chughtai & Zafar (2006), Apriliana (2013), Rivai (2005), Murty (2012), Organ dan Podsakoff (2006), Diana (2013), Rahayu (2018), Basri (2020), Yuwanda (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

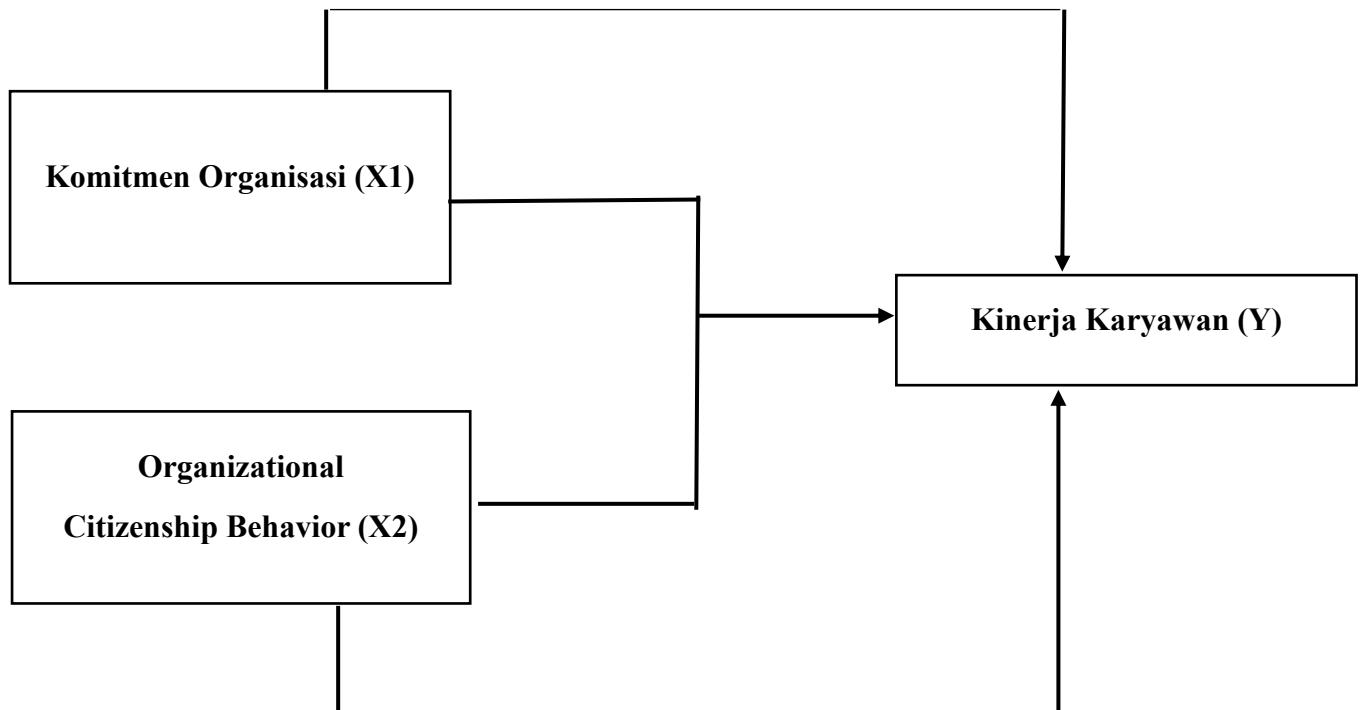
H3: Komitmen Organisasi dan OCB secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi.

2.4 Kerangka Konseptual

Menurut Singarimbun (2006) dalam Mardalis (2014:45) konsep adalah suatu bentuk abstraksi mengenai fenomena tertentu yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari kejadian, kelompok maupun individu tertentu, sehingga dapat untuk dipakai menggambarkan berbagai fenomena yang sama. Sedangkan Mustafa (2013:3) mendefinisikan konsep sebagai “abstraksi atau ide yang diperoleh dari hasil rangkuman dan pengorganisasian pengetahuan

(pengamatan) atas suatu fakta/realitas yang dinyatakan dalam kata (term) yang berlaku umum dan bersifat khusus. Model konsep ini dimaksudkan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dalam penelitian. model konsep juga merupakan landasan dalam pembuatan hipotesis yang akan diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan pengkajian secara sistematis, konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan kinerja. Model konsep dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 2. 1
Kerangka konsep



Keterangan:

X= Variabel Bebas (komitmen organisasi dan OCB)

Y= Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

→ = Parsial

→ = Simultam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menilai pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode ini disebut Instrumen pengumpulan data yang digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya (Sugiyono, 2018).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. GRIYA SEWU BERKAH PERTIWI, yang berlokasi di di Blok A No.36, Pandanwangi, Kecamatan Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Griya Sewu Berkah Pertiwi Selaras yang berjumlah 40 orang

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu Sugiyono, (2018). Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang berdasarkan jumlah karyawan tetap di PT. Griya Sewu Berkah Pertiwi

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan Nonprobability Sampling yaitu teknik sampel jenuh dimana penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan Nonprobability Sampling yaitu teknik sampel jenuh dimana penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2014).

3.5 Data dan Jenis Data

Data dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer yang diperoleh dengan menggunakan instrumen atau alat kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan tertulis terstruktur untuk mendapatkan informasi dari responden, baik itu tentang pekerjaannya dan pribadinya maupun hal-hal lain yang ingin diketahui. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua cara yaitu penelitian pustaka serta penelitian lapangan.

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan melakukan survei langsung ke lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original Kuncoro, (2009). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik kuesioner/angket, yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara

memberi seperangkat pertanyaan tidak tertulis atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono, (2012). Kuesioner dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa referensi yang kemudian akan diolah kedalam bentuk pertanyaan.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data Kuncoro,(2009). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal, skripsi, dan artikel yang didapat dari internet yang berhubungan dengan materi penelitian ini. Menurut Supriyanto dan Ekowati, (2019) tujuan dari pengumpulan data primer adalah untuk keperluan penelitian yang sedang berlangsung, sedangkan data sekunder untuk keperluan lain. Ditinjau dari proses pengumpulan, data primer lebih sulit dilakukan dari data sekunder.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pihak perusahaan Griya Sewu Berkah Pertiwi Selaras tentang masalah yang diteliti untuk memperoleh informasi yang mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

3.6.2 Kuisisioner

Teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan atau pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Kuesioner yang diberikan kepada para responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari jumlah opsi sebanyak lima jawaban, setiap jawaban diberi bobot nilai. Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert seperti Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju

3.7 Variabel Penelitian

Terdapat 2 variabel yang ada dalam penelitian ini yang diambil dari pendapat Sugiyono (2018), diantaranya:

1. Variabel Independen

Variabel Independen merupakan variabel yang memengaruhi variabel dependen atau yang menyebabkan perubahan pada variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

2. Variabel Dependen

Istilah "variabel dependen" mengacu pada variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau yang telah berubah sebagai akibat dari variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

3.8 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 1

Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel penelitian	Devinisi variabel	Indikator variabel	Item
1	Komitmen Organisasi (X1)	Menurut (Wibowo, 2017) menyebutkan bahwa komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri	Affective Commitment	1. karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini. 2. Karyawan merasa memiliki keterikatan emosional dengan organisasi.

NO	Variabel penelitian	Devinisi variabel	Indikator variabel	Item
		dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.	Continuance Commitment	1. Karyawan bertahan di organisasi ini karena nilai ekonomi yang diperoleh. 2. Meninggalkan organisasi ini akan merugikan saya secara ekonomi.
			Normative Commitment	1. KaryawaN merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di organisasi ini. 2. Karyawan bekerja di sini karena alasan moral dan etis.
2	<i>Organizational Citizhens Behavior (OCB) (X2)</i>	Menurut (Robbins & Judge, 2018) organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku diskresioner (sukarela) yang bukan merupakan bagian dari persyaratan kerja formal karyawan dan yang memberikan kontribusi untuk lingkungan psikologis dan sosial dari tempat kerja. Organisasi yang sukses memiliki karyawan yang	Altruisme	1.Karyawan sering membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja berlebih. 2. Karyawan membantu rekan yang tidak hadir dalam menyelesaikan tugasnya. 3. Karyawan menjadi sukarelawan untuk membantu tugas tanpa harus diminta.
			Civic Virtue	1.Karyawan aktif berpartisipasi dalam kegiatan dan pertemuan organisasi. 2. Karyawan memperhatikan

NO	Variabel penelitian	Devinisi variabel	Indikator variabel	Item
		melakukan pekerjaan lebih dari tugas mereka pada umumnya atau karyawan yang memiliki kinerja diluar ekspektasi organisasi		hal-hal yang dapat meningkatkan citra organisasi. 3. Karyawan terlibat dalam kegiatan sosial organisasi yang mendukung operasional perusahaan.
			Conscientiousness	1. Karyawan selalu datang lebih awal untuk mempersiapkan diri sebelum bekerja. 2. Karyawan mematuhi semua aturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja. 3. Karyawan tidak menyalahgunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi.
			Courtesy	1. Karyawan membantu rekan kerja untuk mencegah atau menyelesaikan masalah terkait pekerjaan. 2. Karyawan berperilaku sopan dan penuh hormat dalam berinteraksi dengan rekan kerja. 3. Karyawan selalu menjaga komunikasi baik dengan rekan kerja

NO	Variabel penelitian	Devinisi variabel	Indikator variabel	Item
				untuk menghindari konflik.
			Sportmanship	1. Karyawan tidak mudah mengeluh meskipun situasi di tempat kerja tidak ideal. 2. Karyawan tetap menjaga sikap positif meskipun menghadapi masalah di pekerjaan. 3. Karyawan tidak mencari kesalahan atau mengkritik organisasi secara berlebihan
3	Kinerja Karyawan (Y)	menurut (Hasibuan, 2018) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.	Kualitas Kerja	1. karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan. 2. karyawan memastikan setiap pekerjaan dilakukan sesuai standar yang ditetapkan
			Kuantitas Kerja	1. karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai target waktu yang diberikan. 2. Karyawan menyelesaikan tugas lebih cepat dibandingkan waktu yang diharapkan.
			Kehandalan Kerja	1. karyawan dapat memberikan hasil kerja yang tepat waktu dan akurat.

NO	Variabel penelitian	Devinisi variabel	Indikator variabel	Item
				2. karyawan selalu memenuhi janji dalam memberikan layanan kepada pelanggan.
			Kualitas (Mutu)	1. karyawan memastikan bahwa pekerjaan saya mendekati kesempurnaan. 2. karyawan menjaga standar kualitas hasil kerja yang tinggi.

3.9 Analisis data

3.9.1 Model Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Organizational Citizenship Behavior

α = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Besaran koefisien regresi masing-masing variabel

e = Standar error

3.9.2 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2018) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang

dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item kuesioner, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah One Shot atau pengukuran sekali saja, dimana pengukuranya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2016).

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang terbaik. Jika hasilnya baik maka layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah (Juliandi dkk., 2015).

1) Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Ada dua cara mendeteksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak dengan :

a. Analisis Grafik

Analisis grafik yang digunakan untuk menguji normalitas adada dalam penenlitian ini menggunakan grafik histrogram dan probability plot

Menurut Ghozali (2018) grafik histogram digunakan untuk membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Untuk histogram, apabila grafik histogram menggambarkan pola distribusi yang tidak menceng ke kanan dan ke kiri, tetapi tepat ditengah seperti bentuk lonceng maka hasil tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Kemudian probability plot digunakan untuk membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas:

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

b. Analisis

Statistik Adanya keraguan atas hasil analisis grafik uji normalitas, maka digunakan uji analisis statistik untuk memastikan hasil uji normalitas data. Menurut Ghozali (2016) uji statistik digunakan untuk lebih meyakinkan bahwa data yang digunakan terdistribusi dengan normal. Analisis statistik menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S). Uji ini dapat dilihat dengan membandingkan Z hitung dengan Z tabel, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $Z_{hitung} (Kolmogorov\ Smirnov) < Z_{tabel} (1,96)$, atau angka signifikan $>$ taraf signifikansi (α) 0,05; maka distribusi data dikatakan normal.
- 2) Jika $Z_{hitung} (Kolmogorov\ Smirnov) > Z_{tabel} (1,96)$, atau angka signifikan $<$ taraf signifikansi (α) 0,05 distribusi data dikatakan tidak normal.
- 2) Multikolinearitas Multikolinearitas Digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen yang di ikut sertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah regresi linier mengalami multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan Variance Infation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel independen, yaitu jika variabel

independen mempunyai nilai VIF <10 dan tolerance > 0,1 berarti tidak terjadi multikolinearitas (Juliandi et al., 2015).

3) Heterokedastisitas Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika 44 variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda di sebut heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015). Gejala Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik Scatterplot. Apabila data yang berbentuk titik-titik tidak membentuk suatu pola atau menyebar, maka model regresi tidak terkena heteroskedastisitas.

3.9.4 Pengujian Hipotesis

3.9.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel, apakah variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Organizational Citizenship Behavior (X2) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{r^2}$$

sumber : (Sugiyono, 2018a)

Keterangan :

t = *thitung* yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y.
- 2) Sedangkan jika sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antar variabel X dan Y.

3.9.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel (X1) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel (Y). Untuk menguji signifikan koefisien kolerasi ganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$f_h = \frac{r^2/k}{(1 - r^2)(n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2018b)

Keterangan :

F = Tingkat signifikan

R² = Koefisien kolerasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian :

- 1) Jika sig < 0,05 berarti H0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat).
- 2) Jika sig > 0,05 berarti H0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).

3.9.4.3 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber : (Sugiyono, 2018b)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentasi kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program komputer yaitu Statistical Program For Social Science (SPSS).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 profil perusahaan

PT Griya Sewu adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengembangan properti, khususnya pembangunan perumahan yang berlokasi di Kota Malang, Jawa Timur. Didirikan sejak tahun 2009, PT Griya Sewu berkomitmen untuk menghadirkan hunian yang nyaman, terjangkau, dan bernilai investasi bagi masyarakat luas. Dengan mengedepankan prinsip pembangunan berkelanjutan dan pelayanan profesional, perusahaan ini terus berkembang dan dipercaya sebagai salah satu developer lokal yang mampu menjawab kebutuhan akan tempat tinggal yang layak dan berkualitas di wilayah Malang Raya dan sekitarnya.

4.1.2 Visi Dan Misi

Visi PT Griya Sewu berkah pertiwi

Menjadi perusahaan properti terdepan yang menghadirkan hunian berkualitas, bernilai investasi tinggi, dan berwawasan lingkungan di Indonesia terutama daerah kota malang.

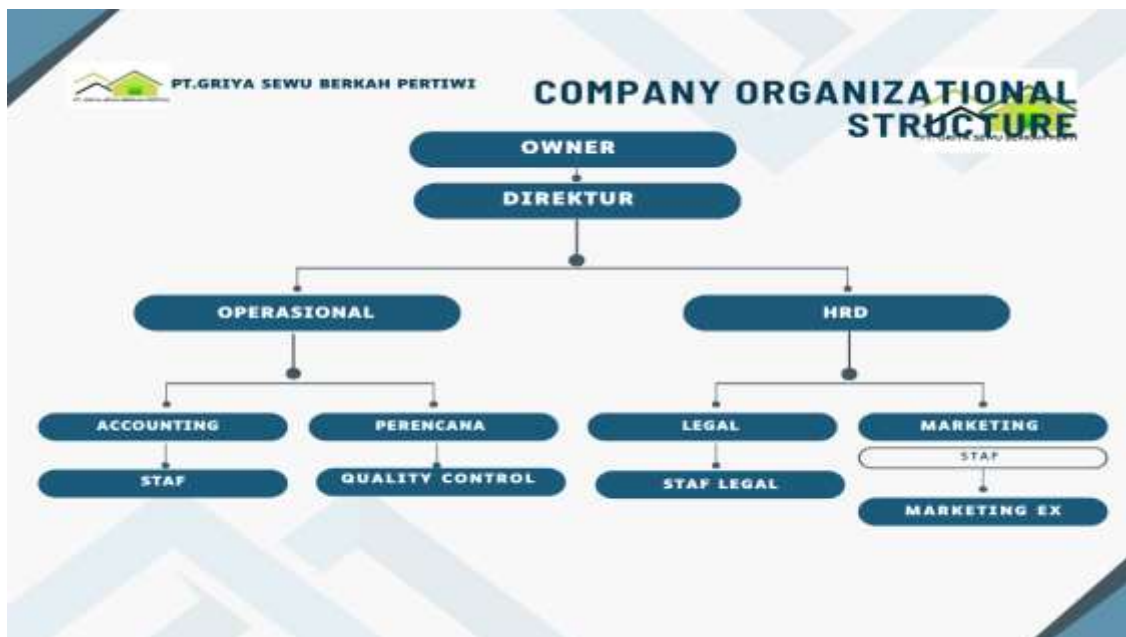
Misi PT Griya Sewu

1. Membangun hunian yang aman, nyaman, dan berkualitas tinggi dengan desain yang fungsional dan estetis.
2. Menyediakan properti dengan harga terjangkau dan bernilai investasi bagi masyarakat dari berbagai lapisan.
3. Menerapkan prinsip pembangunan berkelanjutan dengan memperhatikan aspek lingkungan dan sosial dalam setiap proyek.
4. Meningkatkan kepuasan pelanggan melalui pelayanan profesional dan responsif.
5. Menjalin kemitraan strategis dengan berbagai pihak untuk mendukung pertumbuhan bisnis yang sehat dan berkelanjutan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi menetapkan kerangka kerja yang menggambarkan hierarki dalam organisasi. Tujuan dari struktur organisasi adalah untuk memahami bagaimana organisasi beroperasi secara efektif, memfasilitasi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kerangka PT. GRIYA SEWU BERKAH PERTIWI diorganisir adalah:

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi



4.1.2 Karakteristik Responden

4.1.2.1 Usia

Distribusi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 1 Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentasi
20-25 tahun	5	12,5%
26-30 tahun	7	17,5%
31-35 tahun	14	35%
36-40 tahun	14	35%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Dari tabel di atas ditunjukkan bahwa responden dengan usia 20-25 tahun berjumlah 12,5%, responden dengan usia 26-30 berjumlah 17,5%, dan

responden dengan usia 31-35 tahun dan 36-40 tahun berjumlah sama yaitu 35%. Dengan demikian responden berumur 31 – 40 tahun mendominasi penelitian ini.

4.1.2.2 Jenis Kelamin

Distribusi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 2 Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentasi
Pria	29	72,5%
Wanita	11	27,5%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Dari tabel di atas ditunjukkan bahwa responden berjenis kelamin pria berjumlah 72,5% dan perempuan berjumlah 27,5%. Dengan demikian responden laki-laki memiliki jumlah lebih banyak dari pada perempuan.

4.1.1 Status Karyawan

Distribusi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 3 Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Status

Karyawan		
Status Karyawan	Jumlah Responden	Presentasi
Karyawan Tetap	24	60%
Karyawan Kontrak	16	40%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Dari tabel di atas ditunjukkan bahwa responden dengan status karyawan tetap memiliki jumlah sebanyak 60% dan karyawan kontrak berjumlah 40%. Dengan demikian responden dengan status karyawan adalah karyawan tetap mendominasi penelitian ini.

4.1.2 Jabatan/Departemen

Distribusi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 4 Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan/Departemen

Jabatan/Departemen	Jumlah Responden	Presentasi
Direktur	1	2,5%
<i>Marketing</i>	18	45%
Pengembang Perumahan	10	25%
<i>Accounting</i>	1	2,5%
Legal	10	25%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Dari tabel di atas ditunjukkan bahwa responden dengan jabatan/departemen sebagai direktur sebanyak 2,5%, *marketing* sebanyak 45%, pengembang perusahaan sebanyak 25%, *accounting* sebanyak 1%, dan legal sebanyak 25%. Dengan demikian responden dengan jabatan/departemen *marketing* mendominasi penelitian ini

4.1.3 Masa Kerja

Distribusi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 5 Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentasi
< 1 tahun	16	40%
< 2 tahun	15	37,5%
< 3 tahun	9	22,5%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Dari tabel di atas ditunjukkan bahwa responden dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 40%, < 2 tahun sebanyak 37,5%, dan < 3 tahun sebanyak 25%. Dengan demikian responden dengan masa kerja < 1 tahun mendominasi penelitian ini.

4.1.4 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas penelitian yang digunakan. Uji validitas dalam penelitian ini diukur dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$)
- 2) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

- 3) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

R-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,312 yang dilihat pada kolom *corrected item total correlation*. Jumlah tersebut didapat dari tabel distribusi nilai r tabel $N = 40$ pada signifikansi 5% diperoleh 0,312. Adapun hasil uji validitas sebagai berikut.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas

	Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	X1_1	0,610	0,312	Valid
	X1_2	0,871	0,312	Valid
	X1_3	0,772	0,312	Valid
	X1_4	0,610	0,312	Valid
	X1_5	0,734	0,312	Valid
	X1_6	0,775	0,312	Valid
	X1_7	0,509	0,312	Valid
Organizational Citizhens Behavior (OCB) (X2)	X2_1	0,673	0,312	Valid
	X2_2	0,779	0,312	Valid
	X2_3	0,869	0,312	Valid
	X2_4	0,781	0,312	Valid
	X2_5	0,761	0,312	Valid
	X2_6	0,815	0,312	Valid
	X2_7	0,628	0,312	Valid
	X2_8	0,720	0,312	Valid
	X2_9	0,682	0,312	Valid
	X2_10	0,711	0,312	Valid
	X2_11	0,674	0,312	Valid
	X2_12	0,809	0,312	Valid
	X2_13	0,861	0,312	Valid
	X2_14	0,805	0,312	Valid
	X2_15	0,857	0,312	Valid
	X2_16	0,751	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1_1	0,756	0,312	Valid
	Y1_2	0,751	0,312	Valid
	Y1_3	0,541	0,312	Valid
	Y1_4	0,657	0,312	Valid
	Y1_5	0,489	0,312	Valid
	Y1_6	0,621	0,312	Valid
	Y1_7	0,597	0,312	Valid

	Y1_8	0,643	0,312	Valid
--	------	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, menunjukkan bahwa semua item yang digunakan pada variabel Komitmen Organisasi (X1), *Organizational Citizhens Behavior* (OCB) (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,312). Dengan demikian, semua item kuesioner pada seluruh variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2016). Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari setiap variabel untuk mengukur uji reliabilitas:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>cronbach's alpha</i>	Standar nilai	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,825	0,6	Reliabel
<i>Organizational Citizhens Behavior</i> (OCB) (X2)	0,952	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,776	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai Cronbach's Alpha atas variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,825, *Organizational Citizhens Behavior* (OCB) (X2) sebesar 0,952, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,776. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

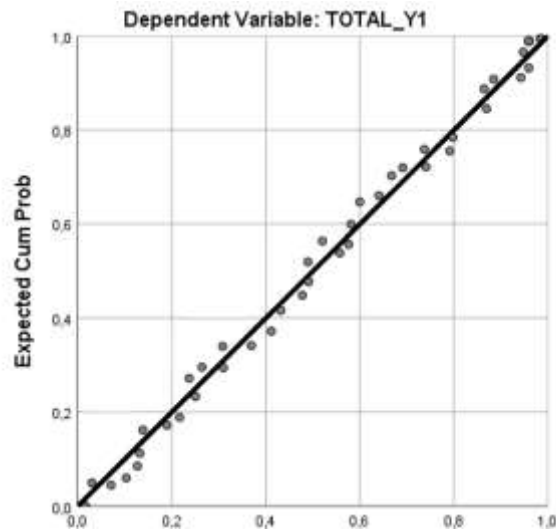
1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan dua cara yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

a. Analisis Grafik

Dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik berupa probability plot untuk membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

Gambar 4. 2 Grafik Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan grafik hasil uji normalitas di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Analisis Statistik

Analisis statistik menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S). Uji ini dapat dilihat dengan membandingkan Z hitung dengan Z tabel, dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Data Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov	Unstandardized Residual
Asymp Sig (2 Tailed)	0,200

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas menunjukkan Nilai Asymp Sig sebagai hasil dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov = 0,200, artinya tiga variabel yang diteliti memiliki distribusi normal karena nilainya melebihi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa masing-masing dari variabel tersebut, yaitu Komitmen Organisasi (X1), *Organizational Citizhens Behavior* (OCB) (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki distribusi normal sehingga dapat digunakan untuk penelitian.

2. Uji Multikolinearitas

Variance Infation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel independen, yaitu jika variabel independen mempunyai nilai VIF < 0,1, dan nilai VIF juga berada di bawah 10. berarti tidak terjadi multikolinearitas (Juliandi *et al.*, 2015). Adapun hasil uji multikolinearitas sebagai berikut.

Tabel 4. 9 Uji Multikolinieritas Variabel

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,277	3,614	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Organizational Citizhens Behavior</i> (OCB) (X2)	0,277	3,614	Tidak terjadi multikolinieritas

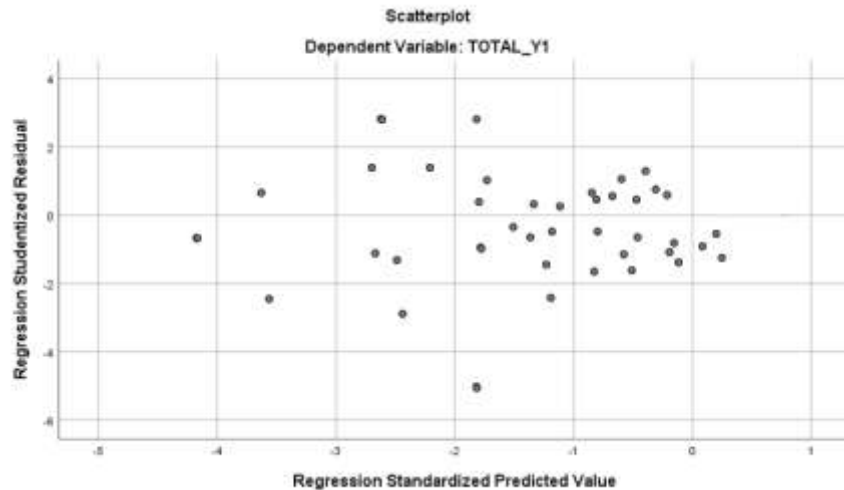
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1), *Organizational Citizhens Behavior* (OCB) (X2) bebas dari multikolinieritas karena mempunyai nilai VIF < 0,1, dan nilai VIF juga berada di bawah 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini untuk mengukur uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik Scatterplot. Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut.

Gambar 4. 3 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan gambar di atas, distribusi titik-titik tampak acak tanpa pola tertentu dan tersebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model tersebut dapat digunakan secara layak untuk memprediksi variabel dependen.

4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sejauh mana pentingnya rumusan hipotesis yang telah disusun.

Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constan)	25,524	4,726		5,401	0,000
Komitmen Organisasi (X1)	0,320	0,130	0,429	2,458	0,019
Organizational Citizhens	0,525	0,144	0,423	2,426	0,020

<i>Behavior</i> (OCB) (X2)					
-------------------------------	--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas mengenai hasil regresi linier berganda, maka keterangan persamaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 25,524 + 0,320 X_1 + 0,525 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
 X_1 = Komitmen Organisasi
 X_2 = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
 α = Konstanta
 $\beta_{1,2}$ = Besaran koefisien regresi masing-masing variabel
 e = Standar error

Dari persamaan di atas, maka interpretasi yang didapat yaitu:

1. Konstanta ($\alpha = 25,524$)
 Nilai konstanta menunjukkan bahwa jika Komitmen Organisasi (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada angka 25,524. Ini berarti ada faktor lain di luar penelitian yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien Komitmen Organisasi ($\beta_1 = 0,320$)
 Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X_1) bernilai 0,320, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Komitmen Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,320, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
3. Koefisien *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ($\beta_2 = 0,525$)
 Koefisien regresi variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) bernilai 0,525, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam OCB akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,525, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.
4. Tingkat Signifikansi
 - a. Nilai signifikansi untuk X_1 (Komitmen Organisasi) = 0,019, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 - b. Nilai signifikansi untuk X_2 (OCB) = 0,020, yang juga lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel ini secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

4.1.7 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel, apakah variabel Komitmen Organisasi (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X2) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil uji parsial (Uji-t) adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	t	t tabel ($\alpha = 0.05$)	Sig	Hasil
Komitmen Organisasi (X1)	2,458	1,96	0,019	Signifikan
<i>Organizational Citizhens Behavior</i> (OCB) (X2)	2,426	1,96	0,020	Signifikan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa uji parsial yang memperoleh hasil t hitung pada variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 2.458, lebih besar dari t tabel dengan $\alpha = 0,05$ sebesar 1,96. T hitung pada variabel *Organizational Citizhens Behavior* (OCB) (X2) memperoleh hasil 2,426 lebih besar dari t tabel dengan $\alpha = 0,05$ sebesar 1,96. Lebih lanjut, jika dilihat dari nilai signifikansi variabel Komitmen Organisasi (X1) memperoleh hasil 0,019 dan *Organizational Citizhens Behavior* (OCB) (X2) sebesar 0,020, di mana hal ini kurang dari $\alpha = 0.05$. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan secara statistic uji variabel Komitmen Organisasi (X1) dan *Organizational Citizhens Behavior* (OCB) (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji parsial diatas sesuai dengan prosedur pengambilan keputusan yang menyatakan bahwa t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $<$ $\alpha = 0.05$. Hasil uji parsial menyatakan bahwa hipotesis H0 ditolak dan H1 dan H2 diterima. Sehingga dinyatakan variabel Komitmen Organisasi (X1) dan *Organizational Citizhens Behavior* (OCB) (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada di Pt Griya Sewu Berkah Pertiwi Kota Malang.

2. Uji Simultan (Uji f)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen (Komitmen Organisasi (X1) dan

Organizational Citizhens Behavior (OCB) (X2)) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil uji simultan (Uji-f) adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Simultan (Uji-f)

ANNOVA ^a					
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	94,398	2	47.199	31,131	0.000 ^b
Residual	47,032	37	1.271		
Total	141,430	39			

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji simultan (uji f) pada variabel Komitmen Organisasi (X1) dan *Organizational Citizhens Behavior* (OCB) (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000, sesuai dengan kriteria penilaian uji f yaitu lebih kecil dari 0,05. Sementara untuk nilai f hitung sebesar 31,131, lebih besar dari nilai f tabel 3,252, sesuai dengan kriteria penilaian yaitu $f_{hitung} > f_{tabel}$. Artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1) dan *Organizational Citizhens Behavior* (OCB) (X2) secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada di Pt Griya Sewu Berkah Pertiwi Kota Malang.

3. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Hasil uji Koefisien Determinasi (r^2) adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary				
Model	R	R-Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0,817	0,780	0,767	1,127

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square (R^2) sebesar 0,780 dan *Adjusted R Square* juga 0,767. Ini menunjukkan bahwa variabel

independen, yaitu Komitmen Organisasi (X1) dan *Organizational Citizens Behavior* berkontribusi sebesar 76,7% terhadap perubahan variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 23,3% (100% - 76,7%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizens Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi. Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung sebesar 31,131 dengan tingkat signifikansi 0,000, lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05, serta F hitung lebih besar dari F tabel (3,252). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif diterima, yaitu bahwa kedua variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,780 mengindikasikan bahwa 78% variabilitas dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi dan OCB, sedangkan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan OCB merupakan dua faktor penting yang secara kolektif mendorong peningkatan kinerja karyawan. Komitmen organisasi menciptakan fondasi emosional dan profesional bagi karyawan untuk merasa terikat dan bertanggung jawab terhadap tujuan perusahaan, sementara OCB mendukung iklim kerja yang saling membantu, proaktif, dan penuh loyalitas.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizens Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Griya Sewu Berkah Pertiwi. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Basri (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi serta menunjukkan perilaku yang proaktif, seperti membantu rekan kerja, menjaga lingkungan kerja yang positif, dan menunjukkan dedikasi lebih dari sekadar tugas pokoknya, maka produktivitas

dan efektivitas kerja mereka akan meningkat secara signifikan, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan OCB dapat mendorong inovasi dan kreativitas di tempat kerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi untuk mencari solusi baru, berani mengambil inisiatif, dan memberikan ide-ide segar yang dapat meningkatkan efisiensi serta efektivitas kerja (Sena, 2011). Begitu pula dengan karyawan yang menunjukkan OCB, mereka tidak hanya fokus pada tugas pokoknya, tetapi juga aktif berbagi pengetahuan, berkolaborasi lintas divisi, dan menciptakan lingkungan yang mendorong eksplorasi gagasan baru (Diana, 2013). Dengan demikian, perusahaan dapat lebih adaptif terhadap perubahan pasar, meningkatkan daya saing, serta menciptakan produk atau layanan yang lebih inovatif sesuai dengan kebutuhan pelanggan.

Dalam Islam, bekerja dengan komitmen tinggi dan menunjukkan sikap peduli terhadap sesama merupakan bagian dari ajaran akhlak yang mulia. Komitmen dalam bekerja dapat diartikan sebagai bentuk amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab, sedangkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sejalan dengan konsep ihsan, yaitu berbuat lebih dari sekadar kewajiban. Seorang Muslim yang bekerja tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, tetapi juga dianjurkan untuk membantu rekan kerja, menjaga lingkungan kerja yang harmonis, dan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan organisasi. Sikap ini tidak hanya meningkatkan produktivitas perusahaan, tetapi juga mendatangkan keberkahan dalam kehidupan.

Ajaran Islam sangat menekankan pentingnya kerja sama dan kepedulian dalam bekerja, sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Qasas ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ

وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: "Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi, dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan." (QS. Al-Qasas: 77)

Ayat ini mengajarkan keseimbangan antara bekerja untuk kehidupan dunia dan akhirat serta pentingnya berbuat baik kepada sesama. Dengan menerapkan nilai-nilai komitmen dan kepedulian dalam bekerja, seorang Muslim tidak hanya membantu kemajuan

organisasi, tetapi juga memperoleh pahala dan keberkahan dari Allah. Sikap ini mencerminkan bahwa pekerjaan bukan sekadar aktivitas mencari nafkah, tetapi juga merupakan bentuk pengabdian dan tanggung jawab moral yang harus dijalankan dengan penuh keikhlasan, dedikasi, dan profesionalisme, sehingga setiap usaha yang dilakukan tidak hanya bernilai di hadapan manusia, tetapi juga di sisi Allah sebagai bagian dari amal saleh yang akan memberikan manfaat jangka panjang di dunia maupun di akhirat.

4.2.2 Pengaruh *komitmen organisasi* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi. Berdasarkan uji t, nilai t hitung untuk variabel Komitmen Organisasi adalah 2,458 dengan tingkat signifikansi 0,019 yang lebih kecil dari batas $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,320 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,320 poin, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kontribusi yang diberikan terhadap pencapaian kinerja yang optimal.

Temuan ini sejalan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya, bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam menciptakan loyalitas, tanggung jawab, serta motivasi kerja yang tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi mencerminkan seberapa besar keterikatan karyawan terhadap visi, misi, dan tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan dedikasi dalam menyelesaikan tugasnya. Mereka juga lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan perusahaan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Griya Sewu Berkah Pertiwi. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Apriliana (2013), menyatakan bahwa komitmen organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Semakin kuat komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin baik pula kinerja individu yang mereka tunjukkan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung bekerja secara optimal, memanfaatkan keterampilan serta kemampuannya dengan penuh semangat untuk mencapai hasil yang maksimal.

Komitmen organisasi yang tinggi tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap stabilitas dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan sikap proaktif, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar, serta mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja (Sopiah, 2008). Selain itu, karyawan dengan komitmen yang kuat cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, sehingga mereka lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas, lebih siap menghadapi tantangan, serta lebih berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien Rivai (2005) dalam Murty (2012).

Dalam perspektif Islam, komitmen dalam bekerja merupakan bagian dari amanah yang harus dijaga. Seorang Muslim dituntut untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi, karena setiap pekerjaan yang dilakukan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah. Komitmen organisasi dalam Islam dapat diartikan sebagai sikap istiqamah dalam menjalankan tugas, bekerja dengan niat yang lurus, serta memberikan yang terbaik dalam setiap amanah yang diemban. Salah satu ayat yang relevan dengan pentingnya komitmen dan kinerja dalam Islam adalah firman Allah dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۚ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Ayat ini menegaskan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan manusia akan mendapat perhatian dari Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman. Oleh karena itu, komitmen dalam bekerja tidak hanya menjadi tanggung jawab terhadap organisasi, tetapi juga merupakan bentuk ibadah yang bernilai di sisi Allah. Dengan memahami bahwa setiap usaha dan kontribusi yang diberikan dalam pekerjaan akan dipertanggungjawabkan di hadapan-Nya, seorang Muslim seharusnya memiliki motivasi yang lebih besar untuk bekerja dengan penuh dedikasi, kejujuran, serta integritas, sehingga tidak hanya memberikan manfaat bagi dirinya sendiri dan perusahaan tempat ia bekerja, tetapi juga menjadi ladang amal yang mendatangkan pahala serta keberkahan dalam kehidupannya di dunia dan akhirat.

4.2.3 ***Organizational Citizhens Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk OCB adalah 2,426 dengan nilai signifikansi 0,020, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa OCB secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi untuk variabel OCB sebesar 0,525 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam OCB akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,525 poin, dengan asumsi variabel lain tetap. Ini menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan komitmen organisasi dalam konteks penelitian ini.

OCB mencerminkan perilaku sukarela karyawan yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan formal, tetapi sangat penting untuk mendukung efektivitas organisasi. Contoh dari OCB meliputi membantu rekan kerja, loyal terhadap organisasi, inisiatif dalam menyelesaikan masalah, dan menjaga etika kerja yang baik.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizhens Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Griya Sewu Berkah Pertiwi. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yakni Rahayu (2018) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kesediaan karyawan untuk melakukan tindakan-tindakan di luar tugas utama mereka, seperti membantu rekan kerja, berkontribusi pada lingkungan kerja yang harmonis, serta menunjukkan loyalitas dan kepedulian terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efisien.

Penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam lingkungan kerja tidak hanya memberikan manfaat bagi individu karyawan, tetapi juga berdampak positif bagi organisasi secara keseluruhan Yuwanda (2020). Karyawan yang memiliki sikap proaktif, loyal, dan peduli terhadap rekan kerja serta lingkungan kerja cenderung menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, meningkatkan kolaborasi, serta memperkuat budaya kerja yang positif. Selain itu, perilaku ini juga dapat meningkatkan motivasi kerja, mempererat hubungan antar karyawan, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, sehingga setiap individu merasa

lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi Diana (2013).

Dalam Islam, perilaku membantu sesama dan bekerja dengan penuh keikhlasan merupakan bagian dari ajaran akhlak yang mulia. Konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Islam dapat dikaitkan dengan nilai-nilai ukhuwah Islamiyah (persaudaraan dalam Islam), ta'awun (saling tolong-menolong), serta ihsan (berbuat kebaikan melebihi kewajiban). Seorang Muslim dianjurkan untuk tidak hanya menjalankan tugasnya dengan baik tetapi juga memberikan kontribusi lebih kepada lingkungan kerja dan rekan-rekannya. Dengan sikap ini, keharmonisan dan produktivitas dalam suatu organisasi akan semakin meningkat, sehingga tujuan bersama dapat tercapai dengan lebih baik. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam QS. Al-Ma'idah ayat 2:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: *"Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya."* (QS. Al-Ma'idah: 2)

Ayat ini menegaskan pentingnya kerja sama dan kepedulian dalam kehidupan, termasuk di dunia kerja. Ketika karyawan menerapkan sikap OCB dengan saling membantu dan mendukung satu sama lain dalam kebaikan, maka bukan hanya kinerja organisasi yang meningkat, tetapi juga keberkahan dalam pekerjaan mereka. Sikap tolong-menolong dalam lingkungan kerja tidak hanya menciptakan suasana yang harmonis dan produktif, tetapi juga memperkuat hubungan sosial antar karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab kolektif, serta membangun budaya kerja yang positif, sehingga setiap individu tidak hanya bekerja demi keuntungan pribadi, tetapi juga memiliki kesadaran untuk berkontribusi dalam menciptakan lingkungan yang lebih baik dan lebih bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi Kota Malang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi. Kedua faktor ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, inovasi, dan efektivitas kerja, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai Islam, seperti amanah dan ihsan, yang mendorong dedikasi serta kepedulian dalam bekerja.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin optimal kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dan menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada stabilitas dan pertumbuhan perusahaan. Dalam perspektif Islam, komitmen bekerja merupakan amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi, sehingga setiap usaha yang dilakukan tidak hanya memberi manfaat bagi perusahaan tetapi juga mendatangkan keberkahan di sisi Allah.
3. Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi. Semakin tinggi perilaku sukarela dan proaktif karyawan di luar tugas formal mereka, seperti membantu rekan kerja dan menjaga etika kerja, semakin meningkat pula kinerja individu dan organisasi. Dalam Islam, sikap ini sejalan dengan nilai ukhuwah, ta'awun, dan ihsan, yang mengajarkan pentingnya saling membantu dan bekerja dengan penuh keikhlasan demi keberkahan dan kebaikan bersama.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan maupun penelitian selanjutnya:

1. Bagi PT Griya Sewu Berkah Pertiwi:

1. Perusahaan diharapkan terus meningkatkan komitmen organisasi karyawan melalui program pelatihan, komunikasi internal yang terbuka, serta pemberian penghargaan terhadap karyawan yang menunjukkan loyalitas tinggi.
2. Dorong perilaku OCB dengan menciptakan budaya kerja yang inklusif, kolaboratif, dan apresiatif, agar karyawan merasa nyaman untuk membantu satu sama lain dan terlibat lebih dalam kegiatan di luar tugas formalnya.
3. Perusahaan dapat mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan moral Islam dalam budaya organisasi sebagai dasar untuk membentuk karakter kerja yang unggul dan penuh tanggung jawab.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya:

1. Disarankan untuk menambah variabel lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja untuk memperkaya hasil penelitian dan memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan pendekatan kualitatif agar mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman subjektif karyawan terhadap komitmen dan OCB di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational Psychology*. Diakses dari <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Apriliana, S., Hamid, D., & Hakam, M. S. O. (2013). *Pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan*. Brawijaya University.
- Basri. 2020. Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng – Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* Vol 1, No. 1, Maret 2020. <https://doi.org/10.37012/ileka.v1i1.145>.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Riefmanto) (Edisi 1). Prenada Media Group.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. (hal. 78)
- Diana, I. N. (2012). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1(2), 141–148.
- Diana, Ilfi Nur. 2013. Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam. *Jurnal Ekonomi dan Sosial* 4. No. 2. 142.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 4(2).
- Gibson, 2002. *Organisasi Perilaku-struktur-proses*, Terjemahan, EdisiV. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Gibson, S. (2004). *Kebijakan Kinerja Karyawan*.
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayati, E. W., Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2021). Work Commitment as A Mediator of Work Environment Effect on Employee Performance. *Management and Economic Journal (MEC-J)*, 5(1), 59–66. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v5i1.11421>
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Grafindo Persada.

- Kaswan., (2012), Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan Bersaing. Organisasi, Graha Ilmu, Jakarta.
- Kristian, B., & Ferijani, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables. Journal of Management and Business Environment (JMBE), 2(1), 1. <https://doi.org/10.24167/jmbe.v2i1.2464>
- Kuncoro Mudrajad. 2009. Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi. Edisi 3 Erlangga, Jakarta.
- Luthans, F. (2016). Perilaku Organisasi (Edisi 10). Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (R. Rafika (ed.); Edisi 8). PT Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya. (hal.67)
- Mardalis. (2014). Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal). Jakarta: PT Bumi Aksara
- McShane, S.L & Von Glinow, M.A. (2018). Organizational behavior. New York, NY: McGraw Hill Education.
- Murty, W. A. (2012). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)* (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Mustafa, Z. (2013). Mengurangi Variabel Hingga Instrumentasi. Yogyakarta: Graha Ilmu
- N.J.Allen and J.P.Meyer. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. Journal of Occupational Psychology, 63, 1991. (Eliyana et al.,2012)
- Neolaka, A. (2014). Metode penelitian dan statistik. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nur Diana, Ilfi. 2011. Kepemimpinan Islami, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Disertasi. Pasca Sarjana: Universitas Airlangga- Surabaya.
- Organ dan Padsakoff. 2006. Organizational Citizenship Behaviour It's Natire Antecedents and Organ & Ryan. USA : Sage Publication.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. Jurnal EMBA, 2(1), 62–77.

- Robbins, S. P. (2012). Perilaku Organisasi (Edisi 10). PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Essentials of organizational behavior. pearson.
- Rostiawati, E. (2022). Komitmen Tugas dan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Negeri Sipil. Penerbit NEM.
- Siagian, Malayu, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, S.P.(2003).Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakankelima). Jakarta : Rineka Cipta
- Sopiah.(2008). perilaku organisasi.Yogyakarta:Andi
- Sugiyono, S. (2018a). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode penekitian kuantutatif dan kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, dan Ekowati. 2019. Riset Manajemen SDM . Malang: Intelegensia Media.
- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Wibowo, W. (2017). Manajemen Kinerja (Edisi 3). PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. Jakarta : Nas Media Pustaka. Hal.39)
- Yuwanda dan Pratiwi. 2020. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang dan Work Overload Sebagai Variabel Mediasi. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 53 Vol 8. No. 1, Maret 2020 (53-62).

LAMPIRAN-LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT GRIYA SEWU BERKAH PERTIWI KOTA MALANG

Identitas Responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/ibu/saudara/saudari untuk mengisi data di bawah ini dengan cara diberi tanda ($\surd$ / Isi):

Nama :...

Usia :...

Jenis Kelamin :

☐ Laki – Laki

☐ Perempuan

Status Karyawan :

☐ Karyawan Tetap

☐ Karyawan Kontrak

Jabatan/Departemen:...

Lama Bekerja :

☐ < 1 tahun

☐ < 2 tahun

☐ > 2 tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pahami dengan baik setiap pertanyaan berikut, kemudian pilihlah jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda. Centang pada kolom jawaban yang Anda pilih dengan mengacu pada teknik skala likert, yaitu:

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu-ragu (R)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
Komitmen Organisasi						
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini					
2	Saya merasa memiliki keterikatan emosional dengan organisasi.					
3	Saya bertahan di organisasi ini karena nilai ekonomi yang diperoleh.					
4	Meninggalkan organisasi ini akan merugikan saya secara ekonomi.					
5	Saya merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di organisasi ini.					
6	Saya bekerja di sini karena alasan moral dan etis.					
7	Saya merasa bekerja sesuai dengan jam yang di tentukan perusahaan					
<i>Organizational Citizhenship Behavior (OCB)</i>						
8	Saya sering membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja berlebih					
9	Saya membantu rekan yang tidak hadir dalam menyelesaikan tugasnya.					
10	Saya sering menjadi sukarelawan untuk membantu tugas tanpa harus diminta.					
11	Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan dan pertemuan organisasi.					
12	Saya memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan citra organisasi.					
13	Saya terlibat dalam kegiatan sosial organisasi yang mendukung operasional perusahaan.					
14	Saya selalu datang lebih awal untuk mempersiapkan diri sebelum bekerja.					
15	Saya mematuhi semua aturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja.					

16	Saya tidak menyalahgunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi.					
17	Saya membantu rekan kerja untuk mencegah atau menyelesaikan masalah terkait pekerjaan.					
18	Saya berperilaku sopan dan penuh hormat dalam berinteraksi dengan rekan kerja.					
19	Saya selalu menjaga komunikasi baik dengan rekan kerja untuk menghindari konflik.					
20	Saya selalu menjaga komunikasi baik dengan rekan kerja untuk menghindari konflik.					
21	Saya tidak mudah mengeluh meskipun situasi di tempat kerja tidak ideal.					
22	Saya tetap menjaga sikap positif meskipun menghadapi masalah di pekerjaan.					
23	Saya tidak mencari kesalahan atau mengkritik organisasi secara berlebihan					
Kinerja Karyawan						
24	Saya menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan.					
25	Saya memastikan setiap pekerjaan dilakukan sesuai standar yang ditetapkan					
26	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target waktu yang diberikan.					
27	Saya menyelesaikan tugas lebih cepat dibandingkan waktu yang diharapkan.					
28	Saya dapat memberikan hasil kerja yang tepat waktu dan akurat.					
29	Saya selalu memenuhi janji dalam memberikan layanan kepada pelanggan.					
30	Saya memastikan bahwa pekerjaan saya mendekati kesempurnaan.					
31	Saya menjaga standar kualitas hasil kerja yang tinggi.					

Lampiran 1 Hasil Data

NO	Variabel Komitmen Organisasi (X1)						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
1.	3	2	2	4	2	3	3
2.	5	4	4	5	4	4	5
3.	4	5	4	5	4	5	4
4.	4	5	4	5	4	5	4
5.	4	5	4	5	4	5	4
6.	4	5	4	5	4	5	4
7.	4	5	4	5	4	5	4
8.	4	5	4	5	4	5	4
9.	4	5	4	5	4	5	4
10.	4	5	4	5	4	5	4
11.	4	5	4	5	4	5	4
12.	4	5	4	5	4	5	4
13.	4	5	4	4	5	4	5
14.	5	4	5	4	4	5	5
15.	4	5	4	5	4	5	4
16.	4	5	4	5	4	5	4
17.	4	5	4	5	5	4	5
18.	5	4	5	4	4	5	5
19.	4	5	4	5	4	5	4
20.	4	5	4	5	4	5	4
21.	4	5	4	5	4	5	5
22.	4	5	4	5	4	5	4
23.	4	5	4	5	4	5	4
24.	4	5	4	5	4	5	4
25.	4	5	4	5	4	5	4
26.	4	5	4	5	4	5	4
27.	4	5	4	5	4	5	4
28.	4	5	4	5	5	4	4
29.	4	5	4	5	4	5	5
30.	4	5	4	5	4	4	5
31.	4	5	4	5	4	5	5
32.	4	5	4	5	4	5	4
33.	4	5	4	5	4	5	4
34.	4	5	4	4	5	4	5
35.	4	5	4	5	4	5	4

36.	4	5	4	5	4	5	4
37.	4	4	4	4	3	3	4
38.	4	4	3	4	4	3	4
39.	4	3	3	4	4	4	4

No	Pertanyaan															
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16
1	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1
3	1	2	2	1	2	3	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2
4	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	3
5	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2
6	3	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1
7	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
8	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2
9	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
10	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
11	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2
12	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1
13	2	1	2	1	3	1	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2
14	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
15	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1
16	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
17	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2
18	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
19	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2
20	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2
21	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
22	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
23	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
24	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1
25	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
26	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1
27	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2
28	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2
29	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
30	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2
31	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1
32	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2	2	1	3
33	2	1	2	1	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	1
34	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2
35	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	3
36	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
37	4	4	4	5	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4
38	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2
39	3	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4
40	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5

No	Pertanyaan							
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
1	3	2	3	4	4	4	3	3
2	4	3	4	5	4	3	4	5
3	5	5	3	4	5	3	4	5
4	4	5	4	3	5	4	3	5
5	4	5	3	4	3	4	5	4
6	4	5	3	3	5	4	5	3
7	4	5	3	4	5	3	4	3
8	4	5	3	4	5	4	3	5
9	4	5	3	4	5	4	5	4
10	4	5	4	5	4	5	4	5
11	4	5	4	3	5	4	5	4
12	4	5	4	4	4	5	5	4
13	4	5	3	4	5	3	4	5
14	4	5	4	3	4	5	4	5
15	5	4	3	5	4	3	4	5
16	4	3	5	3	4	5	3	3
17	4	5	3	4	5	3	4	5
18	4	5	4	3	5	3	4	5
19	4	5	4	3	4	5	4	4
20	4	5	4	3	4	5	4	3
21	4	5	4	5	4	5	4	5
22	4	5	4	3	4	5	4	3
23	4	5	4	5	4	5	4	5
24	4	5	4	4	5	4	4	5
25	4	5	4	5	4	5	4	4
26	4	5	4	5	4	5	4	5
27	4	5	3	4	5	3	4	5
28	4	5	3	4	5	4	5	3
29	5	4	3	5	3	4	4	5
30	5	3	5	4	5	3	4	5
31	4	5	3	5	4	3	5	4
32	4	5	4	5	3	4	5	3
33	4	5	3	5	4	5	4	5
34	5	4	5	4	3	5	4	5
35	4	5	3	5	4	5	4	5
36	4	5	4	5	4	5	4	5
37	2	1	2	1	2	1	2	2

38	5	5	5	5	5	5	5	5
39	3	4	3	4	3	3	4	3
40	5	5	5	5	5	4	5	4

Lampiran 2 Hasil Oter SPSS

X1

		Correlations					
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6
X1_1	Pearson Correlation	1	,240	,646 ^{**}	,038	,425 ^{**}	,363 [*]
	Sig. (2-tailed)		,135	,000	,815	,006	,021
	N	40	40	40	40	40	40
X1_2	Pearson Correlation	,240	1	,531 ^{**}	,733 ^{**}	,663 ^{**}	,699 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,135		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1_3	Pearson Correlation	,646 ^{**}	,531 ^{**}	1	,209	,450 ^{**}	,533 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,196	,004	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1_4	Pearson Correlation	,038	,733 ^{**}	,209	1	,239	,693 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,815	,000	,196		,137	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1_5	Pearson Correlation	,425 ^{**}	,663 ^{**}	,450 ^{**}	,239	1	,303
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,004	,137		,057
	N	40	40	40	40	40	40
X1_6	Pearson Correlation	,363 [*]	,699 ^{**}	,533 ^{**}	,693 ^{**}	,303	1
	Sig. (2-tailed)	,021	,000	,000	,000	,057	
	N	40	40	40	40	40	40
X1_7	Pearson Correlation	,565 ^{**}	,210	,528 ^{**}	-,123	,528 ^{**}	,030
	Sig. (2-tailed)	,000	,193	,000	,449	,000	,854
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,610 ^{**}	,871 ^{**}	,772 ^{**}	,610 ^{**}	,734 ^{**}	,775 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	7

X2

		Correlations																TOTAL
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	
VAR00001	Pearson Correlation	1	.288	.714	.404	.882	.414	.590	.328	.438	.342	.455	.526	.030	.484	.815	.388	.873
	Sig. (2-tailed)		.097	.000	.010	.000	.006	.000	.028	.009	.031	.003	.006	.990	.002	.000	.013	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR00002	Pearson Correlation	.288	1	.448	.306	.346	.815	.173	.880	.380	.705	.328	.711	.842	.588	.888	.842	.779
	Sig. (2-tailed)	.097		.004	.000	.019	.000	.088	.000	.014	.000	.039	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR00003	Pearson Correlation	.714	.448	1	.882	.883	.578	.881	.515	.888	.586	.877	.868	.790	.890	.754	.666	.899
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR00004	Pearson Correlation	.404	.306	.882	1	.369	.868	.233	.559	.340	.614	.422	.784	.589	.815	.648	.811	.791
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000		.019	.000	.148	.000	.028	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR00005	Pearson Correlation	.882	.346	.883	.368	1	.392	.890	.490	.887	.871	.888	.882	.711	.829	.768	.902	.791
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.000	.019		.027	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR00006	Pearson Correlation	.590	.815	.578	.868	.350	1	.232	.872	.340	.747	.433	.765	.862	.716	.883	.870	.815
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.027		.149	.000	.032	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR00007	Pearson Correlation	.328	.173	.881	.233	.883	.230	1	.188	.727	.342	.450	.448	.587	.470	.862	.450	.838
	Sig. (2-tailed)	.028	.088	.000	.148	.000	.149		.229	.000	.031	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR00008	Pearson Correlation	.438	.380	.586	.614	.887	.340	.747	1	.326	.890	.584	.868	.861	.845	.824	.852	.720
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.000	.000	.032	.000		.040	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR00009	Pearson Correlation	.526	.705	.877	.784	.829	.765	.862	.861	1	.157	.812	.848	.836	.850	.844	.825	.892
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.333	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR00010	Pearson Correlation	.342	.705	.586	.614	.881	.747	.342	.839	.757	1	.187	.885	.808	.881	.883	.805	.711
	Sig. (2-tailed)	.031	.000	.000	.000	.000	.000	.031	.000	.000		.222	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR00011	Pearson Correlation	.455	.588	.888	.842	.888	.842	.888	.888	.888	.888	1	.111	.880	.881	.818	.843	.874
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.051	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR00012	Pearson Correlation	.526	.711	.868	.794	.882	.782	.840	.880	.848	.865	.811	1	.824	.788	.834	.870	.800
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.001		.001	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR00013	Pearson Correlation	.882	.842	.792	.868	.711	.862	.861	.881	.838	.866	.890	.824	1	.881	.887	.840	.881
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR00014	Pearson Correlation	.882	.888	.888	.815	.838	.718	.870	.843	.888	.861	.861	.788	.881	1	.888	.791	.890
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR00015	Pearson Correlation	.815	.888	.754	.840	.780	.863	.862	.824	.844	.863	.830	.836	.887	.880	1	.828	.857
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR00016	Pearson Correlation	.388	.842	.868	.811	.882	.878	.880	.852	.825	.893	.843	.818	.888	.791	.828	1	.791
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.873	.774	.868	.791	.781	.815	.826	.730	.882	.711	.878	.864	.881	.825	.887	.755	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,952	16

Y

		Correlations								
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	TOTAL_Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	,399 [*]	,490 ^{**}	,478 ^{**}	,369 [*]	,273	,447 ^{**}	,553 ^{**}	,756 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,011	,001	,002	,019	,088	,004	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.2	Pearson Correlation	,399 [*]	1	,114	,339 [*]	,460 ^{**}	,455 ^{**}	,603 ^{**}	,355 [*]	,751 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,011		,483	,032	,003	,003	,000	,024	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.3	Pearson Correlation	,490 ^{**}	,114	1	,154	,143	,534 ^{**}	,176	,225	,541 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,001	,483		,343	,378	,000	,276	,162	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.4	Pearson Correlation	,478 ^{**}	,339 [*]	,154	1	,048	,316 [*]	,404 ^{**}	,500 ^{**}	,657 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,002	,032	,343		,767	,047	,010	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.5	Pearson Correlation	,369 [*]	,460 ^{**}	,143	,048	1	-,016	,254	,315 [*]	,489 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,019	,003	,378	,767		,924	,114	,048	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.6	Pearson Correlation	,273	,455 ^{**}	,534 ^{**}	,316 [*]	-,016	1	,231	,190	,621 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,088	,003	,000	,047	,924		,152	,239	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.7	Pearson Correlation	,447 ^{**}	,603 ^{**}	,176	,404 ^{**}	,254	,231	1	,038	,597 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,276	,010	,114	,152		,816	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.8	Pearson Correlation	,553 ^{**}	,355 [*]	,225	,500 ^{**}	,315 [*]	,190	,038	1	,643 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,024	,162	,001	,048	,239	,816		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_Y1	Pearson Correlation	,756 ^{**}	,751 ^{**}	,541 ^{**}	,657 ^{**}	,489 ^{**}	,621 ^{**}	,597 ^{**}	,643 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

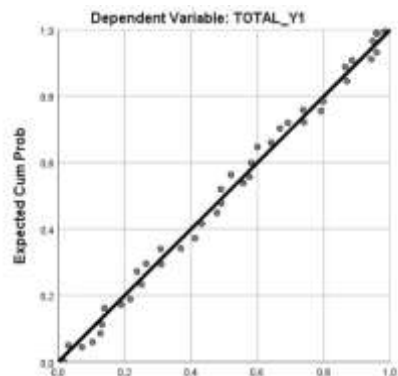
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	8

Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	1,60853732
Most Extreme Differences	Absolute	,043
	Positive	,031
	Negative	-,043
Test Statistic		,043
Asymp. Sig. (2-sided)		,206 ^{a,c}

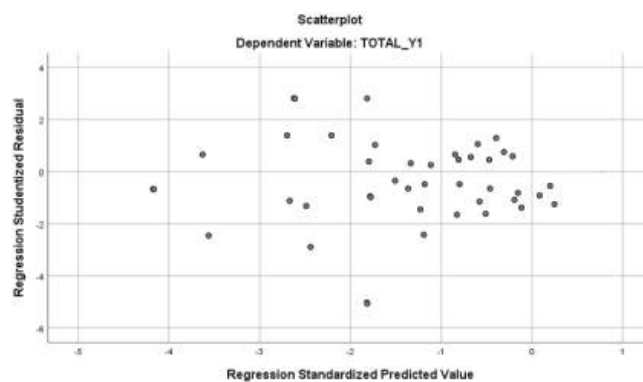
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multiko

Coefficients ^a		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1		
	TOTAL_X1	,277
	TOTAL_X2	,277

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Uji Hetero



Uji T

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25,524	4,726		5,401	,000
	TOTAL_X1	,320	,130	,429	2,458	,019
	TOTAL_X2	,525	,144	,423	2,426	,020

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94,398	2	47,199	37,131	,000 ^b
	Residual	47,032	37	1,271		
	Total	141,430	39			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

b. Predictors: (Constant), X2, TOTAL_X1

RSquare

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817 ^a	,780	,767	1,127

a. Predictors: (Constant), X2, TOTAL_X1

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Akmal Huda Maulana Amsya
Tempat, tanggal lahir : Malang, 12 Desember 2002
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat Asal : Dsn. Gedang Sewu Desa Kedungrejo Kecamatan Pakis Kabupaten Malang Jawa timur, Id, 65154
Telepon/Hp : 085895215984
E-mail : akmalhuda103@gmail.com
Instagram : akmalhumasya_

Pendidikan Formal

2006-2007 : TK Muslimat Kedungrejo
2007-2013 : MI AL-FATTAH Banjarejo
2014-2016 : MTS Al-ittihad Poncokusumo
2017-2019 : MA-Al-ittihad Poncokusumo
2021-2024 : S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2014-2020 : Ponpes Putra Al-Ittihad
2021-2022 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly Malang
2021-2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2021-2022 : English Language Center (ELC), UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M

NIP : 198710022015032004

Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Akmal Huda Maulana Amsya

NIM : 210501110261

Konsentrasi : Manajemen SDM

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DAN
ORGANIZATIONAL**

CITIZHENSHP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA

KARYAWAN DI Judul Skripsi :

PT GRIYA SEWU

BERKAH PERTIWI KOTA MALANG

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS
PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
11%	4%	1%	10%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 15 Mei 2025

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M