



Analisis Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karindo Sakti

Jansen Alanuari Siregar, Suci Etri Jayanti. S

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya

Email : sucietrijayanti@gmail.com

Naskah Masuk: 13 Desember 2022; Diterima: 13 Desember 2022; Terbit: 14 Desember 2022

ABSTRAK

Abstrak: Tujuan penelitian yang saat ini peneliti lakukan yaitu guna menganalisis serta mengetahui seberapa besar dan *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) memberikan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sumber Karindo Sakti baik secara parsial maupun simultan. Metode penentuan besar sampel dengan menggunakan rumus slovin sebanyak 68 sampel yaitu karyawan PT. Sumber Karindo Sakti bagian buruh harian lepas. Dari data yang diolah, terlihat jelas hipotesis 1 diterima yang artinya variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hipotesis 2 ditolak yang artinya variabel Komitmen Organisasi (X2) tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan hipotesis 3 diterima yang artinya variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

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

ABSTRACT

Abstract: The research objective that researchers are currently conducting is to analyze and find out how much *Organizational Citizenship Behavior* (X1) and *Organizational Commitment* (X2) have an impact on *Employee Performance* (Y) at PT. Sumber Karindo Sakti either partially or simultaneously. The method of determining the sample size using the slovin formula as many as 68 samples, namely employees of PT. Sumber Karindo Sakti is a casual daily worker. From the processed data, it is clear that hypothesis 1 is accepted, which means that the *Organizational Citizenship Behavior* variable (X1) has an influence on *Employee Performance* (Y), hypothesis 2 is rejected, which means that the *Organizational Commitment* variable (X2) has no effect on *Employee Performance* (Y), and hypothesis 3 is accepted, which means that the *Organizational Citizenship Behavior* (X1) and *Organizational Commitment* (X2) variables have a simultaneous effect on the *Employee Performance* variable (Y).

Keywords : *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Commitment*, *Employee Performance*

Copyright © 2022 STIE Bina Karya Tebing Tinggi



PENDAHULUAN

Aset utama pada sebuah organisasi / perusahaan yaitu Karyawan, yang menjalankan segala kegiatan aktivitasnya dimulai dari tahap perencanaan sampai dengan tahap mengawasi. Masing – masing individu tidak pernah puas dengan apa yang dimilikinya karena hal ini sesuai dengan kebutuhan yang ingin dipenuhi. Guna memenuhi keinginan tersebut, muncullah motivasi internal dan eksternal individu untuk bersedia melakukan pekerjaan sesuai imbalan yang diinginkan. Atas dasar rasa saling membutuhkan tersebut, harapannya perusahaan memberikan apresiasi terhadap semua karyawan. Perusahaan harus melihat potensi yang ada dalam setiap diri karyawan, diantaranya hasil kerja, target yang tercapai, pemberian solusi atas masalah dan kemampuan dalam menjalankan semua aktivitas yang ada guna memajukan perusahaan.

Objek dalam penelitian ini yakni, PT. Sumber Karindo Sakti di bagian buruh harian lepas, diperlihatkan permasalahan yang dialami yaitu pencapaian target kerja tinggi sehingga seringkali harus lembur namun tidak memiliki akses terhadap jaminan kesehatan serta peralatan yang memadai untuk memastikan kesehatan dan keselamatan kerja mereka, waktu bekerja yang melewati batas biasanya hingga 14 jam kerja. Untuk permasalahan yang terjadi pada *Organizational Citizenship Behavior* yakni karyawan bagian delivery yang tidak membantu karyawan bagian lain diwaktu pekerjaannya sangat perlu dibantu, selain itu mangkir setelah jam makan siang dan kurangnya perhatian dari atasan kepada semua karyawan dan untuk permasalahan yang terjadi di Komitmen Organisasi yakni sifat individualisme yang ada diantara karyawan, tingkat kerjasama yang rendah untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

(Hasibuan, 2017) mengatakan, manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kinerja Karyawan (Y)

(Mangkunegara, 2016) mengatakan, kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator dalam Kinerja Karyawan Menurut (Afandi, 2018)(Afandi, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Hasil Kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas Hasil Kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif Kemampuan
Untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

Organizational Citizenship Behavior (X1)

(Organ, 2015) mengatakan, *Organizational Citizenship Behavior* merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini bersifat *altruistic* (menolong) yang diekspresikan dalam bentuk tindakan – tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain. Indikator dari *Organizational Citizenship Behavior*, ada 5 menurut (Organ, 2015), diantaranya :

1. *Altruism*
Perilaku membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan yang berkaitan erat dengan tugas operasional organisasi tanpa ada paksaan.
2. *Conscientiousness*

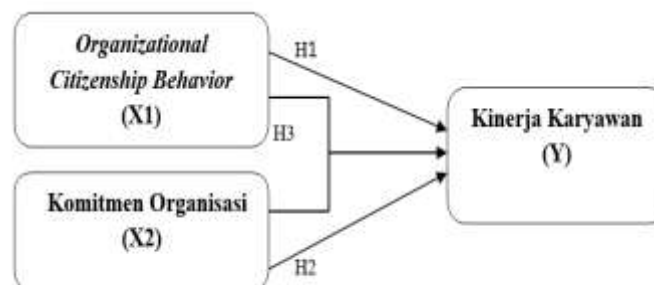
- Perilaku yang ditunjukkan melebihi syarat minimal yang dikehendaki perusahaan, seperti hadir lebih awal, memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal.
3. *Sportmanship*
Perilaku positif terhadap organisasi, dengan memberikan toleransi atau tidak mengeluh ataupun menuntut terhadap kondisi yang kurang ideal dalam organisasi.
 4. *Courtesy*
Perilaku menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja, mencegah konflik supaya terhindar dari masalah interpersonal
 5. *Civic Virtue*
Perilaku yang mencerminkan turut serta bertanggung jawab dan berpartisipasi pada keberlangsungan organisasi.

Komitmen Organisasi (X2)

(Robbins, P. S dan Judge, 2017) mengatakan, komitmen organisasi adalah tingkat dimana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Indikator Komitmen Organisasi menurut (Sopiah, 2014) ada 3, yaitu :

1. Kemauan Karyawan
Dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Kesetiaan Karyawan
Karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Kebanggaan Karyawan
Komitmen ini ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Untuk melihat hubungan secara teoritis diantara semua variabel penelitian ini, disajikan dalam kerangka konseptual pada gambar dibawah ini :



Gambar. 1. Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

- H1: *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber KarindoSakti.
- H2: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karindo Sakti.
- H3: Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

METODE PENELITIAN

Jenis peneliiian ini yakni kuantitatif dengan sifat penelitian replikasi. Populasi pada penelitian ini sebanyak 68 orang dengan teknik sampling jenuh, sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data memakai wawancara, kuesioner dan observasi. Metode analisis data memakai uji normalitas data yang terdiri atas ; uji validitas, realibilitas, uji asumsi klasik terdiri atas ; uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, menggunakan regresi linear berganda dan uji hipotesis yang terdiri atas uji t dan uji f dan Koefisien Determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Validitas
1	0,860	0,361	Valid
2	0,923	0,361	Valid
3	0,761	0,361	Valid
4	0,589	0,361	Valid
5	0,555	0,361	Valid
Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X1)			
Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Validitas
1	0,862	0,361	Valid
2	0,909	0,361	Valid
3	0,784	0,361	Valid
4	0,817	0,361	Valid
5	0,850	0,361	Valid
Variabel Komitmen Organisasi (X2)			
Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Validitas
1	0,776	0,361	Valid
2	0,795	0,361	Valid
3	0,460	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (2022)

Terlihat dari tabel diatas, bahwa keseluruhan pernyataan variabel masing – masing dinyatakan valid. Kinerja Karyawan (Y), variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dan variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai *r* hitungnya yang lebih besar dibandingkan nilai *r* tabelnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	0,815	0,6	Reliabel
Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X1)	0,759	0,6	Reliabel
Variabel Komitmen Organisasi (X2)	0,789	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah, (2022)

Terlihat dari tabel diatas, bahwa keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,754	3,027		3,552	,001
	OCB	,597	,082	,671	7,278	,000
	KO	-,161	,148	-,100	-1,086	,281

Sumber : Data diolah, (2022)

Hasil yang didapat dari persamaan regresi linier berganda memiliki formulasi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 10,754 + 0,597X_1 - 0,161X_2$

Dengan deskripsi persamaan di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 10,574 menunjukkan besarnya variabel Y jika variabel X1, variabel X2 sama dengan nol.
- Nilai koefisien regresi variabel X1 (b_1) sebesar 0,597 menunjukkan besarnya peranan variabel X1 terhadap variabel Y dengan asumsi variabel X2 konstan. Artinya apabila faktor variabel X1 meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Y meningkat sebesar 0,597 satuan nilai dengan asumsi variabel X2 konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel X2 (b_2) sebesar -0,161 menunjukkan rendahnya peranan variabel X2 terhadap variabel Y dengan asumsi variabel X1 konstan. Artinya apabila faktor variabel X2 meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Y menurun sebesar -0,161 satuan nilai dengan asumsi variabel X1 konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,504	,489	1,58591

a. Predictors: (Constant), KO, OCB

b. Dependent Variable: K.K

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Dilihat dari tabel diatas, besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,489 atau 48,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (X1) dan variabel Komitmen Organisasi (X2) dapat menjelaskan Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 48,9% , sisanya sebesar 51,1% (100% - 48,9%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini seperti: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini terdiri atas ;

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Uji Parsial (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,754	3,027		3,552	,001
	OCB	,597	,082	,671	7,278	,000
	KO	-,161	,148	-,100	-1,086	,281

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

- Uji Hipotesis Pengaruh Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).
 Dilihat dari tabel diatas, $t_{hitung} (7,278) > t_{tabel} (1,995)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gilang Muhammad, 2018) yang berjudul Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Asiana Bio Grow Klaten).
- Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Dilihat dari tabel diatas, $t_{hitung} (-1,086) > t_{tabel} (-1,995)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,281 > 0,05$, disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya variabel Komitmen Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muis, Jufrizen and Fahmi, 2018) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	166,400	2	83,200	33,080
	Residual	163,482	65	2,515	
	Total	329,882	67		

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), KO, OCB

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Pengujian hipotesis Pengaruh Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Dilihat dari tabel diatas, diperoleh nilai $F_{hitung} (33,080) > F_{tabel} (3,138)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

1. *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karindo Sakti.
2. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karindo Sakti.
3. *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karindo Sakti.

Saran

Peneliti menyarankan kepada objek penelitian, yakni :

1. Bagi PT. Sumber Karindo Sakti
Menyarankan pihak PT. Sumber Karindo Sakti harus tetap konsisten mempertahankan *Organizational Citizenship Behaviour* agar karyawan selalu meningkatkan kinerjanya di PT. Sumber Karindo Sakti.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Untuk melakukan penelitian ini dengan menambah variabel yang lain ataupun dengan mencari ruang lingkup yang berbeda dan lebih luas dari populasi yang ada dalam penelitian ini dengan demikian penelitian selanjutnya dapat semakin memberikan gambaran yang lebih spesifik terkait “Analisis Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti”.

Ucapan Terimakasih

Terimakasih untuk seluruh pihak yang terlibat dalam mendukung peneliti pada penelitian ini akhirnya dapat terselesaikan sesuai dengan harapan. Khususnya untuk para responden yang bersedia meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang telah bagikan.

REFERENSI

- Afandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Kede. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilang Muhammad (2018) ‘PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Asiana Bio Grow Klaten)’, *Skripsi. Fakultas Ekonomi Negeri Yogyakarta*.
- Hasibuan, M. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.



-
- Kasmir (2016) *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Cetakan pe. Jakarta: Raya Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., Jufrizen, J. and Fahmi, M. (2018) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), pp. 9–25. doi: 10.36778/jesya.v1i1.7.
- Organ, D. W. (2015) *Organizational Citizenship Behavior. In International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. 2nd ed. Elsevier Ltd.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017) *Organizational Behaviour*. Edisi 13,. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sopiah (2014) *Perilaku Organisasi*. Edited by Bandung. Andi.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.