

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN *CUTTING*  
PT ING INTERNATIONAL**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Menempuh Ujian Akhir Program Sarjana (S1)  
Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri

Disusun Oleh:

**DEDEN DENI ARI SUKANDAR**

**381643001**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STAN – INDONESIA MANDIRI**

**BANDUNG**

**2020**

## LEMBAR PENGESAHAN

**Judul** : “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN *CUTTING* PT ING INTERNATIONAL”

**Title** : “*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON EMPLOYEE’S PERFORMANCE AT CUTTING DEPARTMENT OF PT ING INTERNATIONAL*”

**Penulis** : DEDEN DENI ARI SUKANDAR

**NIM** : 381643001

Bandung, Januari 2020

Mengesahkan,

Pembimbing,

Ketua Program Studi

(Evan Jaelani, S.T.,M.M)

(Evan Jaelani, S.T.,M.M)

Mengetahui,  
Wakil Ketua I Bidang Akademik

(Patah Herwanto, S.T.,M.Kom)

## LEMBAR PERSETUJUAN REVISI TUGAS AKHIR

### PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN *CUTTING* PT ING INTERNATIONAL

Telah melakukan sidang tugas akhir pada hari Kamis, tanggal 9 Januari 2020 dan telah melakukan revisi sesuai masukan pada saat sidang tugas akhir

Bandung, 16 Januari 2020

Menyetujui

No	Nama		Tanda Tangan
1	Evan Jaelani, S.T.,M.M	Pembimbing	
2	Dr. Hj. Nur Hayati, M.Si.	Penguji 1	
3	Neng Riny Rahmawati, S.E., M.E.	Penguji 2	

## LEMBAR PERNYATAAN PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Deden Deni Ari Sukandar

NIM : 381643001

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN CUTTING PT ING INTERNATIONAL”**

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila dikemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Bandung, Januari 2020  
Yang Membuat Pernyataan

Deden Deni Ari Sukandar

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan di Bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Jumlah sampel 59 responden yang merupakan keseluruhan populasi dari karyawan bagian *cutting* PT ING INTERNATIONAL sehingga digunakan sampel jenuh (sensus). Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa komitmen organisasional termasuk dalam kriteria cukup, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) termasuk dalam kriteria tinggi dan kinerja karyawan termasuk dalam kriteria tinggi. Hasil uji parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji simultan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*This study aimed to analyze the effect of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) and the impact on Employee Performance at Cutting Department of PT ING INTERNATIONAL. The data used in this study are primary data obtained from the questionnaire. The number of samples is 59 respondents which is the entire population of the employees of PT ING INTERNATIONAL cutting department so that a saturated sample (census) is used. Data analysis in this study used the help of SPSS application version 26. Data analysis techniques used were descriptive analysis and multiple linear regression. Descriptive analysis results show that organizational commitment is included in sufficient criteria, Organizational Citizenship Behavior (OCB) is included in high criteria and employee performance is included in high criteria. Partial test results in this study indicate that organizational commitment does not have a positive and significant effect on employee performance, while Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a positive and significant effect on employee performance. And the simultaneous test results in this study indicate that together organizational commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) have a positive and significant effect on employee performance.*

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

## UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah, Puji Syukur ke Hadirat Illahi Rabbi atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL”.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dukungan dari berbagai pihak. Peneliti secara khusus mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Peneliti banyak menerima bimbingan, petunjuk dan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral maupun material.

Ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya penulis haturkan kepada Allah SWT, karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya skripsi ini dapat terselesaikan serta kepada Nabi Muhammad SAW Sang Pemberi Cahaya bagi seluruh ummat manusia di bumi ini. Selain itu, penulis juga menghaturkan rasa terima kasih kepada para pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, H. Aja Jarkasih (alm) dan Hj. Oom Komariah (alm) yang telah melahirkan dan membesarkan penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang hingga penulis bisa seperti sekarang ini. Juga kepada Ibu Mertua tersayang, Ibu Kasirah yang sudah penulis anggap sebagai orang tua sendiri. Alhamdulillah akhirnya anakmu ini bisa lulus Sarjana. Kemudian juga kepada Kakak-kakak dan saudara penulis terima kasih atas bantuan, doa serta dukungannya.

2. Istri tercinta Widyati dan anak-anak penulis, Muhammad Habibie Aringga Putra dan Aisyah Anindya Nurdiva Putri yang senantiasa selalu memberikan cinta, dukungan dan doa kepada penulis.
3. Bapak Dr. Chairuddin, Ir., M.M., M.T., selaku Ketua STIE STAN - Indonesia Mandiri.
4. Bapak Evan Jaelani, S.T., M.M Selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung
5. Bapak Evan Jaelani, S.T., M.M selaku dosen pembimbing, yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan penuh kasih sayang, kesabaran, ketelitian kepada penulis sehingga penelitian dan penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih baik dan semoga Allah SWT selalu menyayangi dan melindungi beliau.
6. Bapak Patah Pherwanto, S.T., M.Kom selaku Wakil Ketua Bidang Akademik STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung
7. Segenap dosen dan seluruh staf akademik yang selalu membantu dalam memberikan ilmu, fasilitas, serta pendidikan pada peneliti hingga dapat menunjang dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Asep Dani selaku HRD, Bapak Yayat dan Ibu Wini selaku Personalia, dan Ibu Dede Sri Wahyuni selaku Admin bagian Cutting beserta seluruh jajaran lainnya dan karyawan PT ING INTERNATIONAL yang telah memberikan izin, bantuan dan dukungan kepada penulis dalam menjalani kegiatan penelitian dan menyelesaikan skripsi ini.



9. Rekan-rekan kantor di tim ICT PT BIJB, terutama Kang Kusnandar selaku pimpinan sekaligus sahabat penulis dan Mba Dita yang sudah membantu dalam proses pengeditan skripsi ini.
10. Seluruh sahabat seperjuangan dan seangkatan penulis (Noviyanti Irianto, Siti Romlah, Lasmi Yustira, Santi Susanti, Olivia Saputri, Putri Hakiki, Sarah Sartika, Santi dan Yoga Fitrah) yang selalu setia menemani penulis dari awal kuliah hingga menyusun skripsi serta selalu saling memberi semangat satu sama lain dan membantu dengan banyak berbagi informasi yang menjadi masukan bagi penulis. Terima kasih atas kebersamaannya selama kurang lebih 3 tahun di Prodi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung.
11. Serta masih banyak lagi pihak-pihak yang sangat berpengaruh dalam proses penyelesaian skripsi yang yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan dan melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita semua, Aamiin Yaa Rabbal'alamin. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, Segala Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Yang Maha Besar, Maha Pengasih dan Maha Penyayang karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL”. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan Strata Satu (S1) di Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini, baik bentuk maupun isinya masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan serta pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kemajuan penulis dikemudian hari. Penulis berharap skripsi ini bisa menjadi salah satu sumber yang dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi kemajuan duani pendidikan.

Bandung, Januari 2020  
Penulis,

Deden Deni Ari Sukandar

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERNYATAAN PLAGIARISME .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iii</b>
<b>UCAPAN TERIMAKASIH.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....</b>	<b>11</b>
2.1 Kerangka Teoritis.....	11
2.1.1 Perilaku Organisasi .....	11
2.1.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi .....	11
2.1.1.2 Pentingnya Perilaku Organisasi .....	12
2.1.1.3 Ruang Lingkup Kajian Ilmu Perilaku Organisasi .....	12
2.1.2 Komitmen Organisasional.....	13
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional.....	13
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	14
2.1.2.3 Pendekatan Terhadap Komitmen .....	14
2.1.2.4 Dimensi Komitmen Organisasional .....	15
2.1.3 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	16
2.1.3.1 Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	16
2.1.3.2 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	18

2.1.3.3	Motif-Motif yang Mendasari <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	20
2.1.4	Kinerja Karyawan .....	20
2.1.4.1	Definisi Kinerja Karyawan .....	20
2.1.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Karyawan .....	21
2.1.4.3	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan .....	23
2.1.5	Hubungan Antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan .....	25
2.1.6	Hubungan Antara <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dengan Kinerja Karyawan.....	26
2.2	Penelitian Sebelumnya .....	26
2.3	Model Analisis dan Hipotesis .....	28
<b>BAB III</b>	<b>OBJEK DAN METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1	Objek Penelitian .....	30
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
3.3	Metode Penelitian.....	31
3.3.1	Unit Analisis .....	32
3.3.2	Populasi dan Sampel .....	32
3.3.2.1	Populasi.....	32
3.3.2.2	Sampel.....	32
3.3.3	Teknik Pengumpulan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel .....	33
3.3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.3.5	Jenis dan Sumber Data .....	34
3.3.6	Operasionalisasi Variabel.....	35
3.3.7	Instrumen Pengukuran .....	40
3.3.8	Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran .....	41
3.3.8.1	Uji Validitas .....	41
3.3.8.2	Uji Reliabilitas .....	42
3.3.9	Teknik Analisis Deskriptif .....	42
3.3.9.1	Rentang Skala.....	43

3.3.10	Analisis Korelasi Antar Variabel .....	44
3.3.11	Pengujian Hipotesis.....	45
3.3.11.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	46
3.3.11.2	Uji Hipotesis F .....	47
3.3.11.3	Uji Hipotesis t .....	48
3.3.11.4	Koefisien Determinasi.....	48
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
4.1	Profil Responden.....	50
4.1.1	Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
4.1.2	Identifikasi Responden Berdasarkan Usia .....	51
4.1.3	Identifikasi Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	52
4.1.4	Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
4.1.5	Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	54
4.2	Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran .....	55
4.2.1	Uji Validitas .....	55
4.2.2	Uji Reliabilitas .....	58
4.3	Analisis Deskriptif .....	59
4.3.1	Tanggapan Responden .....	60
4.3.1.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasional ( $X_1$ ).....	61
4.3.1.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) ( $X_2$ ) .....	72
4.3.1.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	82
4.3.2	Rata-rata, Standar Deviasi dan Korelasi Antar Variabel .....	92
4.3.2.1	Rata-rata dan Standar Deviasi.....	92
4.3.2.2	Korelasi Antar Variabel .....	93
4.4	Pengujian Hipotesis.....	94
4.4.1	Uji Hipotesis F (Simultan) .....	95
4.4.2	Uji Hipotesis t (Parsial).....	96
4.4.3	Koefisien Determinasi.....	97

4.5	Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan .....	98
4.5.1	Pembahasan.....	98
4.5.2	Implikasi.....	100
4.5.2.1	Implikasi Teoritis .....	100
4.5.2.2	Implikasi Praktis .....	100
4.5.3	Keterbatasan.....	101
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>103</b>
5.1	Kesimpulan .....	103
5.2	Saran.....	104
5.2.1	Saran Teoritis .....	104
5.2.2	Saran Praktis .....	105
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>107</b>
<b>Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup.....</b>		<b>L1</b>
<b>Lampiran 2 : Kuesioner.....</b>		<b>L2</b>
<b>Lampiran 3 : Data Variabel Responden .....</b>		<b>L7</b>
<b>Lampiran 4 : Uji Validitas &amp; Uji Realibilitas .....</b>		<b>L13</b>
<b>Lampiran 5 : Rata-rata, Standar deviasi dan Korelasi Antar Variabel ...</b> <b>.....</b>		<b>L21</b>
<b>Lampiran 6 : Uji Hipotesis .....</b>		<b>L23</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Ruang Lingkup Kajian Perilaku Organisasi .....	12
Gambar 2.2 <i>Organizational Commitment</i> .....	16
Gambar 2.3 Model Analisis .....	29

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Hasil Produksi Garmen Karyawan Bagian <i>Cutting</i> Pada Periode Agustus hingga November 2019 .....	7
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	36
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i> .....	41
Tabel 3.3 Rentang Skala Kriteria Jawaban .....	44
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	45
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	51
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	52
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	53
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	54
Tabel 4.6 Pengukuran Validitas Komitmen Organisasional ( $X_1$ ) .....	55
Tabel 4.7 Pengukuran Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) ( $X_2$ ) .....	56
Tabel 4.8 Pengukuran Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	57
Tabel 4.9 Pengukuran Reliabilitas .....	59
Tabel 4.10 Kriteria Pengukuran Variabel Penelitian .....	60
Tabel 4.11 Kepedulian pada Organisasi .....	61
Tabel 4.12 Organisasi Seperti Keluarga .....	62
Tabel 4.13 Berbagi Masalah dengan Organisasi .....	63
Tabel 4.14 Rasa Memiliki .....	64
Tabel 4.15 Kewajiban .....	65
Tabel 4.16 Kebutuhan pada Organisasi .....	66
Tabel 4.17 Kebanggaan pada Organisasi .....	67
Tabel 4.18 Rasa Aman .....	68
Tabel 4.19 Kesetiaan pada Organisasi .....	69
Tabel 4.20 Keinginan Tetap .....	70
Tabel 4.21 Resume Komitmen Organisasional .....	71
Tabel 4.22 Perilaku Membantu Orang Tertentu .....	72



Tabel 4.23 Menggantikan Rekan Kerja yang Tidak Masuk .....	73
Tabel 4.24 Kehadiran .....	74
Tabel 4.25 Kepatuhan Terhadap Aturan .....	75
Tabel 4.26 Perhatian Terhadap Pertemuan-Pertemuan Penting .....	76
Tabel 4.27 Mengikuti Perkembangan atau Perubahan Dalam Organisasi .....	77
Tabel 4.28 Toleransi Tanpa Mengeluh .....	78
Tabel 4.29 Kerjasama Dalam Tim .....	79
Tabel 4.30 Memberikan Toleransi Dalam Bekerja .....	80
Tabel 4.31 Resume <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	81
Tabel 4.32 Ketelitian .....	82
Tabel 4.33 Kebersihan .....	83
Tabel 4.34 Output .....	84
Tabel 4.35 Mengikuti Instruksi .....	85
Tabel 4.36 Inisiatif .....	86
Tabel 4.37 Waktu .....	87
Tabel 4.38 Hati-hati .....	88
Tabel 4.39 Kerjasama .....	89
Tabel 4.40 Sikap Terhadap Perusahaan, Pegawai Lain, dan Pekerjaan .....	90
Tabel 4.41 Resume Kinerja Karyawan .....	91
Tabel 4.42 Statistik Deskriptif .....	92
Tabel 4.43 Korelasi Variabel Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan	93
Tabel 4.44 Korelasi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Kinerja Karyawan .....	94
Tabel 4.45 Uji-F (Uji Simultan) .....	95
Tabel 4.46 Uji-t (Uji Parsial) .....	96
Tabel 4.47 Koefisien Determinasi .....	97

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi atau perusahaan yang berorientasi di dalam bisnis, baik itu yang berbentuk swasta ataupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui berbagai aktivitas yang dilakukannya. Setiap organisasi atau perusahaan tersebut dituntut untuk memberikan kinerja organisasi yang tinggi untuk proses pengembangan organisasi agar dapat tetap bertahan menghadapi persaingan bisnis. Kinerja perusahaan ini tentunya akan sangat berhubungan dengan kinerja para karyawan yang ada di dalamnya. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang tinggi, maka perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi, karena keberhasilan perusahaan tergantung pada kualitas sdm di dalamnya. Apabila sdm dalam perusahaan dapat berjalan efektif, maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, hal ini dilakukan agar perusahaan tersebut mampu mencapai tujuannya. Kinerja yang optimal tentu saja merupakan harapan bagi setiap perusahaan yang mempekerjakan karyawan, karena pada akhirnya kinerja karyawan menjadi harapan untuk tercapainya kinerja organisasi yang optimal.

Menurut Harris dan De Simone seperti dikutip oleh Masram (2015:107) pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Diantara indikator yang dapat dijadikan dasar untuk peningkatan kinerja karyawan adalah komitmen organisasional. Setiap organisasi atau perusahaan tentunya mengharapkan komitmen yang tinggi dari setiap karyawannya dari sejak karyawan tersebut bergabung dalam organisasi, sehingga akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Luthans (2010:147) komitmen organisasional didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi atas nama organisasi; dan (3) kepercayaan serta penerimaan kepada nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan di mana seluruh sdm di organisasi tersebut mengungkapkan kepedulian mereka terhadap organisasi dan perusahaannya demi kesuksesan dan kesejahteraan yang berkelanjutan.

Komitmen diartikan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasional tidak hanya memiliki arti loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi. Semakin tinggi komitmen, semakin tinggi pula kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan yang sesuai dengan standar kinerja karyawan (Fitriastuti, 2013; Chughtai dan Zafar, 2006). Seorang karyawan akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan ketrampilannya dengan bersemangat, ketika memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan adalah perilaku yang mengarah ke hal-hal yang positif atau dikenal juga dengan perilaku *extra-role*. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku *in-role* tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* sangat penting artinya karena memberikan manfaat yang lebih baik untuk menunjang keberlangsungan organisasi (Fitriastuti, 2013; Oguz, 2010). Perilaku *extra-role* di dalam organisasi dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan. Perilaku *extra-role* adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat

pada deskripsi kerja formal karyawan tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi (Purbam dan Seniati, 2004; Katz, 1964). OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi (Purbam dan Seniati, 2004; Organ, 1988). Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

Secara sederhana, OCB dapat berbentuk karyawan yang membantu memecahkan permasalahan orang lain yang diluar kewenangan dan tanggungjawab pekerjaannya. Sebagai contoh, karyawan yang secara aktif berpartisipasi dalam pertemuan tim ketika membicarakan perbaikan dan pembenahan pekerjaan, atau karyawan senior yang memberikan pelatihan kepada karyawan baru diluar jam kerjanya. Perilaku-perilaku tersebut secara normatif dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja baik secara *teamwork* maupun organisasional. OCB merupakan sikap yang banyak diharapkan organisasi untuk dimiliki karyawannya. Hal tersebut dikarenakan OCB dianggap menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Ticoalu (2013) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki OCB dan memiliki komitmen organisasional, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik bagi organisasi maupun bagi diri sendiri. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Pristiwati dan Sunuharyo (2018)

menyimpulkan bahwa komitmen organisasional dan OCB secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun terdapat inkonsistensi yang ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Komalasari, Nasih dan Prasetyo (2009) menunjukkan bahwa OCB tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Bodroastuti dan Ruliaji (2016) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PT. ING INTERNATIONAL adalah sebuah perusahaan yang bergerak di industri garmen, yaitu perusahaan yang mengolah kain menjadi pakaian jadi, didirikan pada tanggal 10 Januari 2005 yang berlokasi di Jl. Rancaekek-Majalaya No.389 Solokan Jeruk–Kabupaten Bandung. Selama lebih dari dua belas tahun, PT. ING INTERNATIONAL telah berkembang pesat dan saat ini telah mempekerjakan lebih dari 1,496 karyawan. PT. ING INTERNATIONAL merupakan perusahaan yang menghasilkan garmen dengan kualitas tinggi untuk pasar dunia dengan harga yang sangat bersaing. Perusahaan ini mampu menghasilkan berbagai jenis garmen, dengan berbagai macam model, antara lain jenis pakaian *Men, Ladies, Children, dan Babies* dengan total kapasitas mencapai 2,893,075 *pieces* per bulan. Pelanggan di seluruh dunia mengakui produknya dikarenakan kualitasnya, keseragaman produknya, dengan harganya yang bersaing dan mereka secara konsisten terus melakukan kerjasama, contohnya beberapa *brand* ternama seperti Aeropostale, H&M, TCP tercatat sebagai pelanggan tetap. Dalam menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, perusahaan didukung oleh

teknologi yang canggih dan tentunya dibantu oleh tenaga kerja ahli yang kompeten di bidangnya, dan berbagai pihak yang membantu PT. ING INTERNATIONAL dalam menyediakan semua kebutuhan, seperti halnya mesin-mesin, *accessories*, material yang dibutuhkan dalam memproduksi pakaian.

Bagi sebuah perusahaan yang cukup memiliki kapasitas produksi yang besar seperti PT. ING INTERNATIONAL ini, sangat mutlak diperlukan sdm-sdm yang memiliki komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang tinggi demi tercapainya kinerja karyawan yang baik. Terlebih di era persaingan industri saat ini, sudah tentu daya saing dan loyalitas terhadap perusahaan dari para sdm PT. ING INTERNATIONAL menjadi dasar fundamental untuk dapat berjalannya bisnis proses perusahaan dengan baik dan optimal.

Keterkaitan konsep teori dengan fenomena yang terjadi di tempat penelitian menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasional dan OCB terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari bagian Admin *Cutting* PT ING INTERNATIONAL belum menunjukkan hasil yang optimal. Hal ini terlihat dari masih tingginya selisih persentase hasil kerja jika dibandingkan dengan target produksinya. Berikut ini adalah rekapitulasi data hasil produksi garmen dari para karyawan di bagian *Cutting* selama periode Agustus hingga November 2019 yaitu:

**Tabel 1.1**

**Rekapitulasi Data Hasil Produksi Garmen Karyawan Bagian Cutting Pada  
Periode Agustus hingga November 2019**

No	Bulan	Target	Capaian	Persentase
1	Agustus	795,596	497,015	62%
2	September	795,596	522,679	66%
3	Oktober	795,596	612,146	77%
4	November	795,596	486,714	61%

Sumber : Bagian Admin *Cutting* PT ING INTERNATIONAL

Berdasarkan Tabel 1.1, secara umum menunjukkan bahwa masih terdapat *gap* yang cukup besar antara hasil produksi dengan target, sehingga perlu dilaksanakan penelitian lebih lanjut agar dapat dilaksanakan perbaikan dan pengembangan yang diperlukan oleh manajemen perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai pengaruh komitmen organisasional dan OCB terhadap kinerja karyawan di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL. Penulis akan mengkaji masalah tersebut dengan mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL”**.



## 1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana komitmen organisasional di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL menurut persepsi responden?
2. Bagaimana *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL menurut persepsi responden?
3. Bagaimana kinerja karyawan di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL menurut persepsi responden?
4. Apakah komitmen organisasional secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL?
6. Apakah komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisa dan mengetahui persepsi komitmen organisasional menurut persepsi responden di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL.
2. Menganalisa dan mengetahui persepsi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) menurut persepsi responden di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL.
3. Menganalisa dan mengetahui persepsi kinerja menurut persepsi responden di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL.
4. Menganalisa dan mengetahui pengaruh komitmen organisasional secara parsial terhadap kinerja karyawan di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL.
5. Menganalisa dan mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) secara parsial terhadap kinerja karyawan di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL.
6. Menganalisa dan mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) secara simultan terhadap kinerja karyawan di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber informasi dan sumbangsih ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasional dan OCB terhadap kinerja karyawan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang mempunyai objek penelitian yang sama.
2. Manfaat secara praktis
- a. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini dapat menjadi sarana bagi peneliti untuk menambah ilmu pengetahuan dan meningkatkan wawasan yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasional dan OCB terhadap kinerja karyawan.
  - b. Bagi PT ING INTERNATIONAL, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan kepada manajemen PT ING INTERNATIONAL dan memberikan perhatian dalam hal komitmen organisasional dan OCB sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di direktorat operasional.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kerangka Teoritis**

Pada kerangka teoritis ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang relevan dan mengkaji masalah yang diangkat pada penelitian ini, yaitu mengenai komitmen organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan.

##### **2.1.1 Perilaku Organisasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi**

Perilaku Organisasi berkaitan dengan bagaimana orang bertindak dan bereaksi dalam semua jenis organisasi. Robbins (2015:5) mendefinisikan perilaku organisasi (atau *organizational behavior*) merupakan sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi.

Triatna (2015:4) mendefinisikan perilaku organisasi menunjukkan pada suatu sikap dan perilaku dari individu dan kelompok di dalam organisasi serta interaksinya dengan konteks organisasi itu sendiri.

Wibowo (2016:2) mendefinisikan bahwa perilaku organisasi pada hakikatnya merupakan bidang studi lintas disiplin yang mempelajari tentang bagaimana

memperbaiki sikap dan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

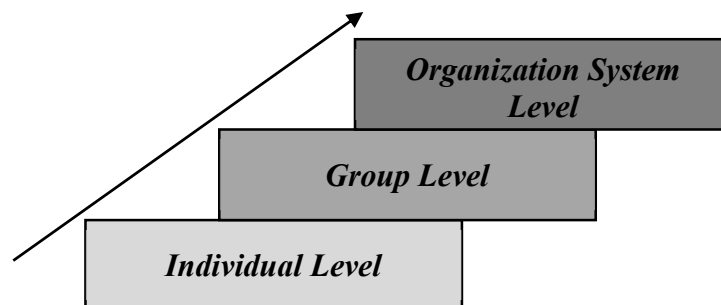
### 2.1.1.2 Pentingnya Perilaku Organisasi

Terdapat beberapa alasan mengapa diperlukan perilaku organisasi. Menurut Triatna (2015:5) menyebutkan dalam organisasi, suatu “sikap” dianggap penting karena sikap itu mempengaruhi perilaku kerja. Perilaku organisasi menunjukkan bahwa pemahaman sikap dan perilaku individu perlu sebab pada akhirnya akan dibawa pada saat individu tersebut bekerja dalam organisasi.

Sementara menurut Stuart-Kotze dikutip dalam Wibowo (2016:3) melihat pentingnya mempelajari perilaku karena berkaitan dengan kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia akan meningkat apabila perilakunya sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

### 2.1.1.3 Ruang Lingkup Kajian Ilmu Perilaku Organisasi

Kajian ilmu perilaku organisasi meliputi tiga *level*, yaitu kajian pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi. Dalam hal ini Robbins, dikutip dalam Triatna (2015:7) menggambarkannya sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Ruang Lingkup Kajian Perilaku Organisasi**  
Sumber : Triatna (2015:7)

Tahapan ini merupakan suatu tahapan yang sistematis. Artinya, untuk memahami perilaku kelompok dalam organisasi atau memahami perilaku orang-orang dalam organisasi, sebaiknya dipahami terlebih dahulu mengenai perilaku individu-individu dalam organisasi. Namun demikian, hal ini bukanlah suatu hal yang mutlak, tetapi pada suatu kemudahan.

## **2.1.2 Komitmen Organisasional**

### **2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional**

Menurut Luthans (2010:147) komitmen organisasional didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi atas nama organisasi; dan (3) kepercayaan serta penerimaan kepada nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan di mana seluruh sdm di organisasi tersebut mengungkapkan kepedulian mereka terhadap organisasi dan perusahaannya demi kesuksesan dan kesejahteraan yang berkelanjutan.

Wibowo (2016:188) menyebutkan bahwa komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merassakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

Wijaya dan Syakur (2017:198) berpendapat komitmen pada organisasi, sikap tersebut didefinisikan sebagai keadaan karyawan yang mengaitkan dirinya pada organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, serta berharap memperhatikan keanggotaan dalam organisasi itu. Dengan demikian, keterlibatan kerja yang tinggi,

berarti mengaitkan diri pada pekerjaan khusus seseorang; sedangkan komitmen pada organisasi yang tinggi, berarti mengaitkan diri pada organisasi yang mempekerjakannya.

### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional**

Menurut Luthans (2010:147) mengemukakan bahwa sikap komitmen organisasional ditentukan menurut faktor-faktor pribadi (usia, masa jabatan dalam organisasi, kemampuan beradaptasi dalam karier, disposisi yang memiliki efektivitas positif atau negatif, dan pengaruh kontrol internal atau eksternal), faktor organisasi (desain pekerjaan, nilai-nilai, dukungan, keadilan prosedural, dan gaya kepemimpinan seseorang), serta faktor non organisasional (ketersediaan alternatif lain setelah memutuskan pilihan untuk bergabung dengan suatu organisasi yang akan mempengaruhi komitmen selanjutnya).

### **2.1.2.3 Pendekatan Terhadap Komitmen**

Untuk memahami komitmen secara lebih mendalam, Triatna (2015:123) mengidentifikasi tiga hal sebagai berikut:

1. Komitmen sebagai pengorbanan dan investasi energi individu terhadap organisasi. Pendekatan ini menganalisis bahwa komitmen lebih banyak menjadi urusan individu daripada organisasi.
2. Komitmen sebagai hubungan timbal balik (saling memerlukan antara organisasi dengan individu). Pendekatan ini menganalisis bahwa komitmen bukan saja urusan individu tetapi juga menjadi urusan organisasi. Komitmen dianalisis sebagai suatu hal yang resiprokal (saling).

3. Komitmen dipandang sebagai pemeliharaan kesetiaan. Pendekatan ini menganalisis komitmen sebagai suatu upaya untuk melekatkan organisasi.

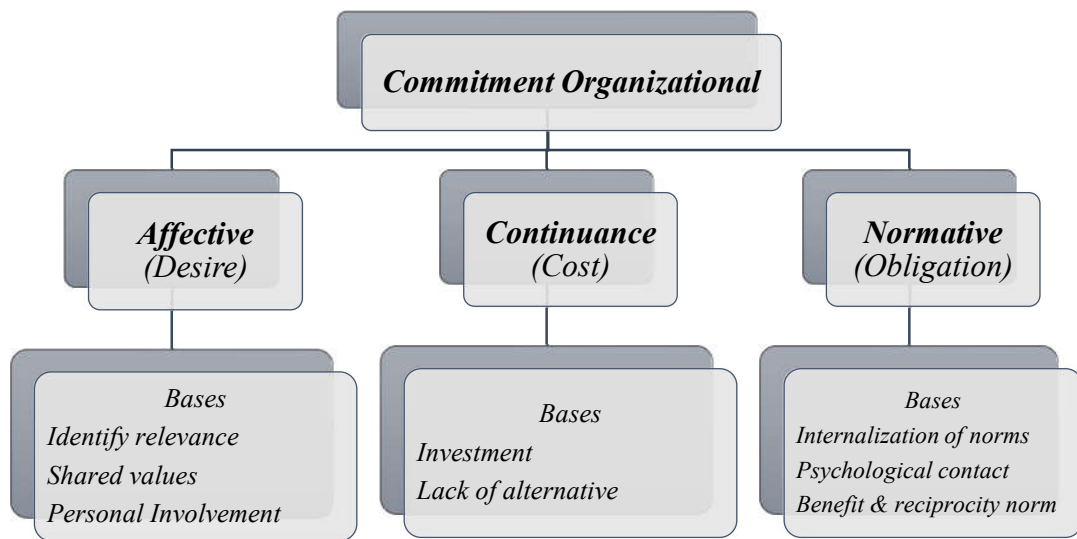
#### **2.1.2.4 Dimensi Komitmen Organisasional**

Dikarenakan komitmen organisasional bersifat multidimensi, maka Meyer dan Allen dikutip dalam Luthans (2010:147) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu:

1. *Affective commitment* (komitmen afektif) adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
3. *Normative commitment* (komitmen normatif) adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Lebih lanjut lagi, Meyer dan Herscovitch dikutip dalam Triatna (2015:123) menggambarkan ketiga bentuk komitmen organisasional dan faktor-faktor yang mendasarinya sebagai berikut:





**Gambar 2.2 Organizational Commitment**  
Sumber : Triatna (2015:123)

### 2.1.3 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

#### 2.1.3.1 Definisi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi (Luthans, 2010:149). OCB bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak terdapat dalam tuntutan deskripsi jabatan yang berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. Karyawan yang baik (*good citizenship*) cenderung melakukan perilaku OCB ini.

Aldag dan Resckhe dikutip dalam Titisari (2014:5) mengatakan bahwa OCB ini melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang

merupakan salah satu bentuk prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan. Perilaku *extra-role* adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal karyawan tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi (Purbam dan Seniati, 2004; Katz, 1964). OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi (Purbam & Seniati, 2004; Organ, 1988).

Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. Secara sederhana, OCB dapat berbentuk karyawan yang membantu memecahkan permasalahan orang lain yang diluar kewenangan dan tanggungjawab pekerjaannya. OCB merupakan sikap yang banyak diharapkan organisasi untuk dimiliki karyawannya. Hal tersebut dikarenakan OCB dianggap menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi. Jika dilihat lebih jauh, OCB adalah faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan.

### 2.1.3.2 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Luthans (2010:149), selain menjadi *extra-role* atau melampaui "*the call of duty*," dimensi utama lainnya adalah bahwa OCB bersifat *diskresioner* atau sukarela dan bahwa mereka tidak harus diakui oleh sistem penghargaan formal organisasi. OCB dapat memiliki banyak bentuk, tetapi yang utama dapat diringkas sebagai:

1. *Altruisme* (misalnya, membantu ketika rekan kerja merasa tidak enak badan),
2. *Conscientiousness* (misalnya, lembur untuk menyelesaikan suatu proyek),
3. *Civic Virtue* (misalnya, menjadi sukarelawan untuk program komunitas untuk mewakili perusahaan),
4. *Sportsmanship* (misalnya, ikut menanggung kegagalan proyek tim yang mungkin akan berhasil dengan mengikuti nasihat anggota),
5. *Courtesy* (misalnya, memahami dan berempati walaupun saat dikritik).

Sementara menurut Organ *et al.* dikutip dalam Titisari (2014:7) dimensi OCB adalah sebagai berikut:

1. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

## 2. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh kedepan dari panggilan tugas.

## 3. *Sportsmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

## 4. *Courtsey*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

## 5. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab

yang dapat diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

### **2.1.3.3 Motif-Motif yang Mendasari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Seperti halnya sebagian besar perilaku yang lain, OCB ditentukan oleh banyak hal, artinya tidak ada penyebab tunggal dalam OCB. Sesuatu yang masuk akal bila kita menerapkan OCB secara rasional. Salah satu pendekatan motif dalam perilaku organisasi berasal dari kajian McClelland *et al.* seperti yang dikutip dalam Titisari (2014:9), yaitu:

1. Motif berprestasi, mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi.
2. Motif afiliasi, mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.
3. Motif kekuasaan, mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Ada beberapa pendapat yang dikemukakan oleh ilmuwan mengenai kinerja atau prestasi. Secara epistemologi, kinerja berasal dari kata *performance* atau berarti prestasi kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Donnely *et al.* dikutip dalam Titisari

(2014:74) yang mengatakan bahwa *performance* atau prestasi kerja atau kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku.

Hasibuan dikutip dalam Titisari (2014:74), mengatakan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik / lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi.

Mangkunegara dikutip dalam Titisari (2014:73) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu.

Sementara Titisari (2014:79) mengemukakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Davis dikutip dalam Mangkunegara (2014:13) merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Penjelasan:

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*)

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya.

Menurut Simamora yang dikutip dalam Mangkunegara (2014:14), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

a. Faktor individual yang terdiri dari:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Latar belakang
- 3) Demografi

b. Faktor psikologis yang terdiri dari:

- 1) Persepsi
- 2) *Attitude*
- 3) *Personality*
- 4) Pembelajaran
- 5) Motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari:

- 1) Sumber daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) *Job design*

Sementara Mangkunegara (2014:16) berpendapat bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya.

1. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

#### **2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Ada beberapa dimensi dan indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur dan menilai kinerja karyawan.



Menurut Janseen yang dikutip dalam Titisari (2014:78), dimensi dan indikator kinerja karyawan mengacu pada:

1. *Quantity of work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of Work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge* : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
6. *Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities* : hal ini menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Sementara menurut Mangkunegara (2014:127), dimensi dan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberanian)
2. Kuantitas kerja (output, kecepatan kerja)

3. Dapat tidaknya diandalkan (mengikuti instruksi, hati-hati, kerajinan)
4. Sikap (sikap terhadap perusahaan dan karyawan lain, kerjasama)

### **2.1.5 Hubungan Antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan**

Luthans seperti yang dikutip dalam Wibowo (2016:196) mengungkapkan beberapa temuan penelitian yang berkaitan dengan hubungan beberapa faktor dengan komitmen organisasional. Dari satu sisi penelitian menunjukkan dukungan hubungan positif antara komitmen organisasional dan hasil yang diharapkan seperti kinerja tinggi, rendahnya pergantian, dan rendahnya kemangkiran. Penelitian lain menunjukkan kenyataan bahwa komitmen pekerja berhubungan dengan hasil yang diharapkan lainnya, seperti perasaan hangat, dukungan iklim organisasional, dan keinginan menjadi anggota tim yang baik dan bersedia membantu.

Lebih jauh lagi, Sudarmanto (2015:105) menyebutkan bahwa menurut beberapa ahli berpendapat bahwa komitmen memiliki urgensi penting dalam menggerakkan orang bekerja. Strategi penguatan komitmen untuk meningkatkan kinerja sdm perlu dilakukan untuk menggantikan mekanisme kerja yang selalu menekankan pengendalian atau kontrol pada setiap tahapan pekerjaan. Strategi penguatan komitmen merupakan strategi mendorong kinerja sdm dari dalam dirinya, agar motivasi, keinginan, dan keterikatan terhadap organisasi selalu hadir dan menggelora. Sudah saatnya karyawan didorong dan diberikan tanggung jawab yang luas, sehingga mereka merasa bermanfaat dan mandiri dalam bekerja.

### **2.1.6 Hubungan Antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Titisari (2014:73), variabel-variabel pembentuk OCB sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Ini merupakan hal yang sangat penting yang dibutuhkan dalam rangka menunjang pencapaian tujuan organisasi. Tujuan perusahaan akan tercapai jika terdapat semangat kerja yang tinggi dari para karyawannya.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi menjadi sangat membutuhkan karyawan yang mampu menampilkan OCB yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim, memajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati mentoleransi kerugian dan gangguan terkait dengan pekerjaan yang terjadi.

## **2.2 Penelitian Sebelumnya**

Dalam penelitian ini, penulis mengacu kepada beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Selain itu, penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan dan juga agar mengetahui

persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Judul penelitian diambil sebagai pembanding adalah yang memiliki variabel bebas mengenai komitmen organisasional dengan variabel terikat mengenai kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat oleh penulis dari jurnal-jurnal di bawah ini.

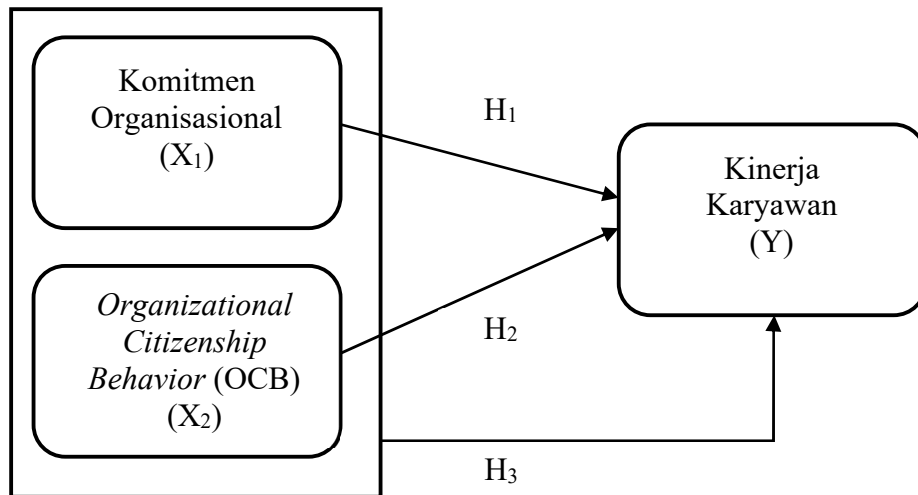
1. Penelitian yang dilakukan oleh Linda Kartini Ticoalu (2013) dengan judul “*Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*” yang diterbitkan dalam Jurnal EMBA|Vol. 1 No.4 Desember 2013. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi dan OCB berpengaruh secara positif baik secara parsial maupun secara simultan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Martiyani Pristiwati dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo)” yang diterbitkan dalam Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 61 No.4 Agustus 2018. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi dan OCB berpengaruh secara positif baik secara parsial maupun secara simultan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Puput Tri Komalasari, Moh. Nasih, dan Teguh Prasetio (2009) dengan judul “Pengaruh *Public Service Motivation* Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan” yang diterbitkan dalam Jurnal Manajemen Teori dan

Terapan|Tahun 2 No.2 Agustus 2009. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Tri Bodroastuti dan Argi Ruliaji (2016) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan” yang diterbitkan dalam Jurnal JDEB|Vol.13 No.1 Maret 2016. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Desta Dirbeba Dinka (2018) dengan judul “*Organizational Citizenship Behaviour and Employees’ Performance Assessment: The Case of Dire Dawa University*” yang diterbitkan dalam *American Journal of Theoretical and Applied Business*| 2018; 4(1): 15-26 ISSN: 2469-7834 (*Print*); ISSN: 2469-7842 (*Online*). Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel komitmen OCB berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

### **2.3 Model Analisis dan Hipotesis**

Penelitian ini memiliki dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Komitmen organisasional sebagai variabel bebas pertama ( $X_1$ ), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel bebas kedua ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat ( $Y$ ). Hubungan variabel bebas dan variabel terikat tersebut dapat dilihat melalui bagan model analisis sebagai berikut:



**Gambar 2.3 Model Analisis**

Berdasarkan kerangka teoritis dan hasil penelitian sebelumnya maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL.

H<sub>2</sub> : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL.

H<sub>3</sub> : Komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL.

## BAB III

### OBJEK DAN METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang dijadikan sebagai objek penelitian. Dua diantaranya adalah variabel independen dan satu variabel dependen.

Pengertian dari variabel independen dan variabel dependen menurut Sugiyono (2016:39), yaitu:

1. Variabel independen : variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).
2. Variabel dependen : sering disebut sebagai variabel *output, kriteria, konsekuensi*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Adapun yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan.

### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT ING INTERNATIONAL yang berlokasi di Jl. Rancaekek-Majalaya No.389 Solokan Jeruk–Kabupaten Bandung. Penelitian ini dilakukan antara Oktober 2019 sampai Desember 2019.

### **3.3 Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif untuk menguji apakah komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL, serta melakukan pengujian hipotesis apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

Metode deskriptif adalah metode penelitian dengan cara menggambarkan objek penelitian pada saat keadaan sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan, bentuknya berupa survey dan studi perkembangan (Siregar, 2013:8). Sedangkan asosiatif atau hubungan adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Siregar, 2013:7).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian,



analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji instrumen hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:8).

### **3.3.1 Unit Analisis**

Penulis melakukan penelitian mengenai hubungan antara komitmen organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL. Maka unit analisisnya adalah karyawan dari bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL tersebut.

### **3.3.2 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.2.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:80). Populasi penelitian ini adalah karyawan dari Bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL yang berjumlah 59 orang, berdasarkan data karyawan antara bulan Oktober 2019 sampai dengan Desember 2019.

#### **3.3.2.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki 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. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk

populasi. Untuk mewakili sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2016:81).

### **3.3.3 Teknik Pengumpulan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:81) teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel.

Menurut Arikunto (2010:95) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Sementara menurut Sugiyono (2016:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Pada penelitian ini, karena jumlah populasinya relatif kecil atau tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL yaitu sebanyak 59 orang responden.

### **3.3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara (Sugiyono, 2016:137). Peneliti menggunakan kuesioner untuk

memperoleh data. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142). Kuesioner tersebut diberikan kepada 59 orang karyawan bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL.

### **3.3.5 Jenis dan Sumber Data**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan data kuantitatif. Penelitian deskriptif berusaha menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, sehingga peneliti dapat menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi data. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik (Siregar, 2013:17).

Jenis data berdasarkan sumbernya terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2017:137) Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam menyusun penelitian ini, data primer yang digunakan adalah kuesioner langsung kepada karyawan di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL.

#### **2. Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2017:137) Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya

mendukung keperluan data primer seperti buku–buku, literatur, dan data hasil produksi di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL.

### 3.3.6 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:38).

Menurut Hatch dan Farhady dalam Sugiyono (2016:38), secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu.

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu:

#### 1. Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel bebas sering disebut sebagai variabel independen. Menurut Sugiyono (2017:39) variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah komitmen organisasional ( $X_1$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ( $X_2$ ).

#### 2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat sering disebut sebagai variabel dependen. Menurut Sugiyono (2017:39), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi

atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (independen).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Adapun mengenai variabel ini, lebih lanjut akan digambarkan dalam tabel operasionalisasi variabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Konsep</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>	<b>Item</b>
Komitmen Organisasional (X <sub>1</sub> )	Komitmen organisasional didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi atas nama	<i>Affective Commitment</i>	1. Keberartian organisasi	Ordinal	1
			2. Kepedulian pada organisasi	Ordinal	2
			3. Berbagi masalah	Ordinal	4
			4. Organisasi seperti keluarga	Ordinal	3
			5. Kebanggaan pada organisasi	Ordinal	9

	organisasi; dan (3) kepercayaan serta penerimaan kepada nilai- nilai dan tujuan organisasi.  Luthans (2010:147)	<i>Continuance Commitment</i>	1. Kebutuhan pada organisasi  2. Tidak adanya pekerjaan lain  3. Rasa aman  4. Keinginan tetap	Ordinal  Ordinal  Ordinal Ordinal	7  8  10 12
		<i>Normative Commitment</i>	1. Kewajiban  2. Kesetiaan  3. Rasa memiliki  Adaptasi dari (Hafiz:2017)	Ordinal Ordinal Ordinal	6 11 5
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X<sub>2</sub>)</i>	OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas ( <i>discretionary</i> ), serta tidak secara	<i>Altruism</i>	1. Perilaku membantu orang tertentu  2. Menggantik an rekan	Ordinal  Ordinal	13 14

<p>langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi.</p> <p>Organ dalam Luthans (2010:149)</p>		kerja yang tidak masuk		
	<i>Conscientiousness</i>	1. Kehadiran	Ordinal	15
		2. Kepatuhan terhadap aturan	Ordinal	16
	<i>Civic Virtue</i>	1. Perhatian terhadap pertemuan-pertemuan penting	Ordinal	17
		2. Mengikuti perkembangan atau perubahan dalam organisasi	Ordinal	18
	<i>Sportsmanship</i>	1. Toleransi tanpa mengeluh	Ordinal	19
2. Tidak membesar-		Ordinal	20	

			besarkan masalah		
		<i>Courtesy</i>	1. Kerjasama dalam tim	Ordinal	21
			2. Memberikan toleransi dalam bekerja	Ordinal	22
			Adaptasi dari (Badruzaman:2012)		
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang	Kualitas	1. Ketelitian	Ordinal	23
			2. Kebersihan	Ordinal	24
		Kuantitas	1. Output	Ordinal	25
			2. Waktu	Ordinal	28
		Dapat tidaknya diandalkan	1. Mengikuti instruksi	Ordinal	26
	2. Inisiatif	Ordinal	27		
	3. Hati-hati	Ordinal	29		
		Sikap	1. Sikap terhadap perusahaan,	Ordinal	31



	<p>didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu.</p> <p>Mangkunegara dalam Titisari (2014:73)</p>		<p>pegawai lain, dan pekerjaan</p> <p>2. Kerjasama Adaptasi dari Mangkunegara (2014:127)</p>	Ordinal	30
--	---	--	--	---------	----

### 3.3.7 Instrumen Pengukuran

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2016:102), instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian. Indikator tersebut berisi butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang akan diberi jawaban oleh responden.

Penetapan skor instrumen angket atau kuesioner menggunakan skala *Likert* yang memiliki lima alternatif jawaban (Sugiyono, 2016:93). Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item

instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* memiliki gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Berikut adalah skor pada setiap skala *Likert* yang diadopsi dari Sugiyono (2016:94), yang dipergunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh positif yaitu komitmen organisasional ( $X_1$ ), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan (Y):

**Tabel 3.2**

**Skala *Likert***

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2016:94)

### 3.3.8 Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Dalam penelitian ini, untuk melakukan pengujian kualitas instrumen pengukuran, peneliti melakukan uji validitas serta uji reliabilitas.

#### 3.3.8.1 Uji Validitas

Hasil penelitian valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu

valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016:121).

Metode yang digunakan untuk pengukuran validitas yaitu teknik koefisien korelasi *Pearson's Product Moment* yaitu dengan mengkorelasikan skor pada item kuesioner dengan total skor. Kriteria kuesioner dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi  $r > 0,3$  (Sugiyono, 2016:134).

### **3.3.8.2 Uji Reliabilitas**

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam jangka waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2016:121). Dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* untuk mengukur reliabilitas. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$  (Siregar, 2013:57).

### **3.3.9 Teknik Analisis Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017:147). Tujuan dari penelitian deskriptif ini untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Responden dalam

penelitian ini adalah karyawan di bagian *Cutting* PT. ING INTERNATIONAL sejumlah 59 orang.

### 3.3.9.1 Rentang Skala

Untuk mengukur tiga variabel dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner pada responden. Untuk menghitung rentang skalanya menggunakan rumus rentang skala (Umar, 2014:164) sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n (m - 1)}{m}$$

Keterangan :

RS = rentang skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item atau klasifikasi jawaban.

Rentang skor untuk komitmen organisasional, OCB, dan kinerja karyawan adalah:

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{59 (5 - 1)}{5} = 47,2 \text{ (dibulatkan menjadi 47)}$$

Dengan perhitungan diatas dapat diketahui bahwa rentang skor yang dapat digunakan adalah sebesar 47

Skor paling rendah =  $59 \times 1 = 59$

Skor paling tinggi =  $59 \times 5 = 295$

Berdasarkan kategori tersebut, maka penulis dapat membuat masing-masing kriteria jawaban setiap variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Rentang Skala Kriteria Jawaban**

No	Skor	Kriteria
1	59-106	Sangat Rendah
2	107-154	Rendah
3	155-202	Cukup
4	203-250	Tinggi
5	251-295	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2019

### 3.3.10 Analisis Korelasi Antar Variabel

Menurut Siregar (2013:250), analisis hubungan (korelasi) adalah suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan diantara dua variabel atau lebih, dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel yang satu (variabel bebas) terhadap variabel lainnya (variabel terikat). Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih yang juga dapat menentukan arah kedua variabel (Siregar, 2013:251).

Untuk menganalisis korelasi parsial, digunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - \Sigma X \Sigma Y}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X^2)][n\Sigma Y^2 - (\Sigma XY^2)]}}$$

Keterangan:

n = jumlah data (responden)

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

Untuk kriteria pengujian hasil korelasi menggunakan uji fungsi dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika signifikansi  $< 0,05$  maka hubungan antar variabel signifikan.

Jika signifikansi  $> 0,05$  maka hubungan antar variabel tidak signifikan.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil pengaruhnya, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.4**

**Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Inter Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:184)

**3.3.11 Pengujian Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk

kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2016:63). Dalam penelitian ini, pengujian signifikansi hipotesis menggunakan analisis regresi linier.

### 3.3.11.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) (Siregar, 2013:301).

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai indikator. Analisis ini ditujukan untuk membuktikan sejauh mana hubungan variabel bebas yaitu komitmen organisasional dan OCB terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Adapun persamaan regresi linear berganda untuk model penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi dari Komitmen Organisasional

- $\beta_2$  = Koefisien regresi dari OCB
- $X_1$  = Komitmen Organisasional
- $X_2$  = OCB
- $e$  = Nilai *Error* (ditentukan 5%)

### 3.3.11.2 Uji Hipotesis F

Uji hipotesis F disebut juga sebagai uji signifikan simultan (bersama-sama). Siregar (2013:303) menyatakan bahwa tujuan dilakukan pengujian hipotesis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara kelompok data A dan B (variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap kelompok data C (variabel tak bebas Y).

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1.  $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$  , secara simultan komitmen organisasional dan OCB tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_a : \beta_1, \beta_2 > 0$  , secara simultan komitmen organisasional dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria atau dasar pengambilan keputusan pada  $\alpha = 5\%$  adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi dari t statistik lebih kecil dari 0,05 (sig.<0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Jika nilai signifikansi dari t statistik lebih besar dari 0,05 (sig.>0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.



### 3.3.11.3 Uji Hipotesis t

Uji hipotesis t disebut juga sebagai uji signifikan individual. Siregar (2013:304) menyatakan bahwa tujuan dilakukan uji signifikansi secara parsial dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*) adalah untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*).

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1.  $H_0 : \beta_1 = 0$  , Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  
 $H_a : \beta_1 > 1$  , Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_0 : \beta_2 = 0$  , OCB tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  
 $H_a : \beta_2 > 0$  , OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kriteria atau dasar pengambilan keputusan pada  $\alpha = 5\%$  adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi dari t statistik lebih kecil dari 0,05 (sig.<0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Jika nilai signifikansi dari t statistik lebih besar dari 0,05 (sig.>0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### 3.3.11.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (Kd) yaitu angka yang menyatakan besar kecilnya sumbangan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen (Riduwan, 2018:228). Rumus dari koefisien determinasi adalah:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *software IBM SPSS Statistic version 26 for Windows* untuk melakukan pengolahan data secara keseluruhan.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Profil Responden

Berdasarkan pada 59 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, di dapat kondisi responden tentang jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan dan masa kerja. Penggolongan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian.

##### 4.1.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identifikasi berdasarkan jenis kelamin responden, dapat dibuat klasifikasi seperti tabel berikut:

**Tabel 4.1**

**Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	9	15
Perempuan	50	85
<b>Jumlah</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 didapatkan informasi bahwa dari jumlah karyawan bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL yang menjadi responden sebanyak 59 orang terdiri dari laki-laki sebanyak 9 orang atau (15%), dan perempuan sebanyak 50 orang atau (85%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden yang

menjadi karyawan bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL mayoritas adalah perempuan karena perusahaan lebih membutuhkan tenaga kerja perempuan untuk menangani bagian *Cutting*.

#### 4.1.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Identifikasi berdasarkan usia responden, dapat dibuat klasifikasi seperti tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Profil Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
18 – 24 Tahun	18	31
25 – 31 Tahun	21	36
32 – 38 Tahun	16	27
39 – 45 Tahun	2	3
46 – 50 Tahun	1	2
>50 Tahun	1	2
<b>Jumlah</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 didapatkan informasi bahwa dari jumlah karyawan bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL yang menjadi responden sebanyak 59 orang dengan rentang usia antara 18 – 24 tahun sebanyak 18 orang atau (31%), rentang usia antara 25 – 31 tahun sebanyak 21 orang atau (36%), rentang usia antara 32 – 38 tahun sebanyak 16 orang atau (27%), rentang usia antara 39 – 45 tahun

sebanyak 2 orang atau (3%), rentang usia antara 46 – 50 tahun sebanyak 1 orang atau (2%) dan berusia diatas 50 tahun sebanyak 1 orang atau (2%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden yang menjadi karyawan bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL mayoritas adalah yang berada pada rentang usia 25 – 31 tahun karena perusahaan lebih membutuhkan tenaga kerja dengan usia produktif dan cukup matang dalam bekerja.

#### 4.1.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Identifikasi berdasarkan status perkawinan responden, dapat dibuat klasifikasi seperti tabel berikut:

**Tabel 4.3**

#### **Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

<b>Status Perkawinan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Belum Menikah	11	19
Menikah	48	81
<b>Jumlah</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 didapatkan informasi bahwa dari jumlah karyawan bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL yang menjadi responden sebanyak 59 orang dengan status belum menikah sebanyak 11 orang atau (19%), dan sudah menikah sebanyak 48 orang atau (81%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden yang menjadi karyawan bagian *Cutting* PT ING

INTERNATIONAL mayoritas adalah sudah menikah karena perusahaan lebih membutuhkan tenaga kerja yang lebih bertanggung jawab.

#### 4.1.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Identifikasi berdasarkan pendidikan responden, dapat dibuat klasifikasi seperti tabel berikut:

**Tabel 4.4**

#### **Profil Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
SD	5	8
SMP	29	49
SMA/K/Sederajat	25	42
Diploma	0	0
Sarjana	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 didapatkan informasi bahwa dari jumlah karyawan bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL yang menjadi responden sebanyak 59 orang yang berpendidikan SD sebanyak 5 orang atau (8%), pendidikan SMP sebanyak 29 Orang atau (49%) dan pendidikan SMA/K/Sederajat sebanyak 25 Orang atau (42%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden yang menjadi karyawan bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL mayoritas adalah

berpendidikan SMP karena perusahaan lebih mengutamakan karyawan dengan keinginan memiliki pekerjaan.

#### 4.1.5 Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Identifikasi berdasarkan masa kerja, dapat dibuat klasifikasi seperti tabel berikut:

**Tabel 4.5**

#### **Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 1 Tahun	9	15
1 – 5 Tahun	23	39
5 – 10 Tahun	18	31
> 10 Tahun	9	15
<b>Jumlah</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 didapatkan informasi bahwa dari jumlah karyawan bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL yang menjadi responden sebanyak 59 orang dengan masa kerja kurang dari tahun sebanyak 9 orang atau (15%), masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 23 Orang atau (39%), masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 18 Orang atau (31%), dan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 9 Orang atau (15%), Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden yang menjadi karyawan bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL mayoritas adalah memiliki masa kerja selama 1 sampai 5 tahun.

## 4.2 Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Penelitian dilakukan menggunakan kuesioner komitmen organisasional yang terdiri dari 12 item pernyataan, kuesioner OCB sebanyak 10 item pernyataan, serta kuesioner kinerja karyawan sebanyak 9 item pernyataan.

### 4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh jumlah kuesioner tersebut (Sugiyono, 2016:121). Suatu pernyataan dikatakan valid apabila skor atau nilai koefisien nya  $> 0,30$ . Jika kurang dari 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.6**

#### **Pengukuran Validitas Komitmen Organisasional (X<sub>1</sub>)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r-hasil</b>	<b>Nilai kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
X <sub>1.1</sub>	0,263	0,30	Tidak Valid
X <sub>1.2</sub>	0,586	0,30	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,485	0,30	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,637	0,30	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,797	0,30	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,802	0,30	Valid
X <sub>1.7</sub>	0,488	0,30	Valid
X <sub>1.8</sub>	0,217	0,30	Tidak Valid



X <sub>1.9</sub>	0,503	0,30	Valid
X <sub>1.10</sub>	0,568	0,30	Valid
X <sub>1.11</sub>	0,676	0,30	Valid
X <sub>1.12</sub>	0,680	0,30	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 menjelaskan bahwa terdapat dua item pernyataan pada variabel komitmen organisasional yang diajukan pada responden, yaitu item X<sub>1.1</sub> dan item X<sub>1.8</sub> adalah tidak valid, karena r-hasil item X<sub>1.1</sub> sebesar 0,263 dan item X<sub>1.8</sub> sebesar 0,217 dimana hasil tersebut lebih kecil daripada nilai kriteria 0,30 maka item pernyataan X<sub>1.1</sub> dan X<sub>1.8</sub> tidak dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut. Sedangkan kesepuluh item lainnya pada variabel komitmen organisasional yang diajukan kepada responden dapat dikatakan valid karena besar koefisien korelasi antar item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu 0,30.

**Tabel 4.7**

**Pengukuran Validitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X<sub>2</sub>)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r-hasil</b>	<b>Nilai kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
X <sub>2.1</sub>	0,539	0,30	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,591	0,30	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,569	0,30	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,617	0,30	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,421	0,30	Valid

X <sub>2.6</sub>	0,446	0,30	Valid
X <sub>2.7</sub>	0,611	0,30	Valid
X <sub>2.8</sub>	0,284	0,30	Tidak Valid
X <sub>2.9</sub>	0,389	0,30	Valid
X <sub>2.10</sub>	0,629	0,30	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 menjelaskan bahwa terdapat satu item pernyataan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diajukan pada responden yaitu item X<sub>2.8</sub> adalah tidak valid, karena r-hasil item X<sub>2.8</sub> sebesar 0,284 dimana hasil tersebut lebih kecil daripada nilai kriteria 0,30 maka item pernyataan X<sub>2.8</sub> tidak dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut. Sedangkan kesembilan item lainnya pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diajukan kepada responden dapat dikatakan valid karena besar koefisien korelasi antar item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu 0,30.

**Tabel 4.8**

**Pengukuran Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r-hasil</b>	<b>Nilai kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
Y.1	0,428	0,30	Valid
Y.2	0,429	0,30	Valid
Y.3	0,595	0,30	Valid
Y.4	0,645	0,30	Valid

Y.5	0,645	0,30	Valid
Y.6	0,709	0,30	Valid
Y.7	0,607	0,30	Valid
Y.8	0,656	0,30	Valid
Y.9	0,382	0,30	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 menjelaskan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan yang diajukan pada responden dapat dikatakan valid karena besar koefisien korelasi antar item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu 0,30.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut. Untuk menguji reliabilitas, teknik yang digunakan yaitu *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $>$  0,6 (Siregar, 2013:57).

**Tabel 4.9**  
**Pengukuran Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<i>Alpha Cronbach's</i>	<b>Nilai kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
Komitmen Organisasional	0,809	0,6	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,685	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,743	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil *Alpha Cronbach's* dari seluruh variabel yang diujikan lebih besar dari nilai kriteria yaitu 0,6. Sehingga nilai tersebut bermakna bahwa variabel pengukuran untuk komitmen organisasional, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan kinerja karyawan adalah reliabel.

### **4.3 Analisis Deskriptif**

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti berdasarkan tanggapan responden. Responden dan subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL sejumlah 59 orang. Adapun rentang skala untuk skor yang digunakan untuk tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10**

**Kriteria Pengukuran Variabel Penelitian**

No	Skor	Kriteria
1	59-106	Sangat Rendah
2	107-154	Rendah
3	155-202	Cukup
4	203-250	Tinggi
5	251-295	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Dengan membandingkan nilai bobot jawaban responden dengan nilai bobot standar tersebut, maka diketahui gambaran responden berdasarkan masing-masing variabel, baik itu komitmen organisasional ( $X_1$ ), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan (Y) masuk pada kriteria sangat rendah, rendah, cukup, tinggi atau sangat tinggi.

#### **4.3.1 Tanggapan Responden**

Pada bagian ini akan dibahas tentang persepsi responden terhadap tiga variabel penelitian yang dilakukan yaitu komitmen organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan. Untuk memudahkan analisis data, maka penulis menyajikan dalam bentuk tabel tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari masing-masing variabel tersebut.

#### 4.3.1.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasional

(X<sub>1</sub>)

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi atas nama organisasi; dan (3) kepercayaan serta penerimaan kepada nilai-nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2010:147).

**Tabel 4.11**

#### **Kepedulian pada Organisasi**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
STS	1	1	2	1
TS	2	1	2	2
N	3	7	12	21
S	4	36	61	144
SS	5	14	24	70
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>238</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Saya benar-benar peduli dengan nasib perusahaan ini” berada pada jawaban “Setuju” sebanyak 36 orang atau 61%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 238 dan termasuk kedalam kriteria “Tinggi”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bahwa mereka peduli terhadap nasib dari perusahaan tempatnya bekerja.

**Tabel 4.12**

**Organisasi Seperti Keluarga**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	0	0	0
2	TS	2	3	4
3	N	6	10	18
4	S	48	81	192
5	SS	3	5	15
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>229</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Perusahaan ini seperti bagian dari keluarga saya” berada pada jawaban “Setuju” sebanyak 48 orang atau 81%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 229 dan termasuk kedalam kriteria “Tinggi”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bahwa perusahaan tempatnya bekerja sudah seperti bagian dari keluarganya.

**Tabel 4.13**

**Berbagi Masalah dengan Organisasi**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	7	12	7
2	TS	10	17	20
3	N	21	36	63
4	S	21	36	84
5	SS	0	0	0
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>174</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Permasalahan yang terjadi dalam perusahaan juga menjadi masalah saya” berada pada jawaban “Netral” sebanyak 21 Orang atau 36% dan jawaban “Setuju” sebanyak 21 Orang atau 36%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 174 dan termasuk kedalam kriteria “Cukup”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa jika permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan juga akan cukup menjadi masalah baginya.



**Tabel 4.14**

**Rasa Memiliki**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	4	7	4
2	TS	11	19	22
3	N	20	34	60
4	S	22	37	88
5	SS	2	3	10
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>184</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan ini” berada pada jawaban “Setuju” sebanyak 22 Orang atau 37%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 184 dan termasuk kedalam kriteria “Tinggi”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bahwa mereka akan merasa memiliki tanggung jawab kepada perusahaan sehingga mereka akan merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan.

**Tabel 4.15**

**Kewajiban**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	2	3	2
2	TS	6	10	12
3	N	25	42	75
4	S	24	41	96
5	SS	2	3	10
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>195</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan ini” berada pada jawaban “Netral” sebanyak 25 orang atau 42%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 195 dan termasuk kedalam kriteria “Cukup”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bahwa mereka cukup memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan.

**Tabel 4.16**

**Kebutuhan pada Organisasi**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	0	0	0
2	TS	0	0	0
3	N	7	12	21
4	S	44	75	176
5	SS	8	14	40
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>237</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan saya” berada pada jawaban “Setuju” sebanyak 44 orang atau 75%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 237 dan termasuk kedalam kriteria “Tinggi”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bahwa bekerja di perusahaan merupakan kebutuhannya.

**Tabel 4.17**

**Kebanggaan pada Organisasi**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	0	0	0
2	TS	1	2	2
3	N	24	41	72
4	S	34	58	136
5	SS	0	0	0
$\Sigma$		<b>29</b>	100	210

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Saya bangga mengatakan bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini” berada pada jawaban “Setuju” sebanyak 34 orang atau 58%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 210 dan termasuk kedalam kriteria “Tinggi”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.

**Tabel 4.18**

**Rasa Aman**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	8	14	8
2	TS	15	25	30
3	N	19	32	57
4	S	17	29	68
5	SS	0	0	0
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>163</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Saya merasa tidak aman jika meninggalkan perusahaan ini” berada pada jawaban “Netral” sebanyak 19 orang atau 32%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 163 dan termasuk kedalam kriteria “Cukup”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden cukup merasa tidak aman jika meninggalkan perusahaan.

**Tabel 4.19**

**Kesetiaan pada Organisasi**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	4	7	4
2	TS	19	32	38
3	N	19	32	57
4	S	15	25	60
5	SS	2	3	10
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>169</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Saya setia kepada perusahaan jika ditawari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini” berada pada jawaban “Tidak Setuju” sebanyak 19 orang atau 32% dan “Netral” sebanyak 19 orang atau 32%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 169 dan termasuk kedalam kriteria “Cukup”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bahwa mereka cukup setia kepada perusahaan.

**Tabel 4.20**  
**Keinginan Tetap**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	3	5	3
2	TS	13	22	26
3	N	19	32	57
4	S	23	39	92
5	SS	1	2	5
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>183</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini bahkan jika saya mau” berada pada jawaban “Setuju” sebanyak 23 orang atau 39%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 183 dan termasuk kedalam kriteria “Tinggi”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa sulit untuk meninggalkan perusahaan bahkan jika mereka menginginkannya.

Berdasarkan uraian-uraian mengenai tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasional, maka dapat disusun tabel resume skor variabel komitmen organisasional sebagai berikut:

**Tabel 4.21****Resume Komitmen Organisasional**

<b>No</b>	<b>Indikator Komitmen Organisasional</b>	<b>Skor</b>	<b>Kriteria</b>
1	Kepedulian pada organisasi	238	Tinggi
2	Perusahaan seperti keluarga	229	Tinggi
3	Berbagi masalah dengan perusahaan	174	Cukup
4	Rasa memiliki	184	Cukup
5	Kewajiban	195	Cukup
6	Kebutuhan pada organisasi	237	Tinggi
7	Kebanggaan pada organisasi	210	Tinggi
8	Rasa aman	163	Cukup
9	Kesetiaan pada organisasi	169	Cukup
10	Keinginan tetap	183	Cukup
<b>Total</b>		<b>1982</b>	
<b>Rata-Rata</b>		<b>198</b>	
<b>Kriteria</b>		<b>Cukup</b>	

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat skor tertinggi untuk variabel komitmen organisasional sebesar 238 yaitu pada indikator “Kepedulian pada organisasi”. Sedangkan skor terendah 163 yaitu pada indikator “Rasa aman”. Hasil perhitungan nilai rata-rata skor untuk variabel komitmen organisasional sebesar 198 dan berada



pada kriteria “Cukup”, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai komitmen organisasional terbilang cukup.

#### 4.3.1.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X<sub>2</sub>)*

OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Organ dalam Luthans (2010:149).

**Tabel 4.22**

#### **Perilaku Membantu Orang Tertentu**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	0	0	0
2	TS	0	0	0
3	N	18	31	54
4	S	39	66	156
5	SS	2	3	10
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>220</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Saya bersedia membantu rekan kerja ketika pekerjaannya sedang *overload*” berada pada jawaban “Setuju” sebanyak 39 orang atau 66%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 220 dan termasuk kedalam

kriteria “Tinggi”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bahwa mereka akan membantu rekan kerjanya ketika pekerjaannya sedang *overload*.

**Tabel 4.23**

**Menggantikan Rekan Kerja yang Tidak Masuk**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	0	0	0
2	TS	2	3	4
3	N	23	39	69
4	S	32	54	128
5	SS	2	3	10
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>211</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.23 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Saya bersedia menggantikan rekan kerja yang sedang sakit atau berhalangan hadir” berada pada jawaban “Setuju” sebanyak 32 orang atau 54%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 211 dan termasuk kedalam kriteria “Tinggi”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bahwa mereka akan bersedia menggantikan rekan kerjanya ketika sedang sakit atau memang berhalangan hadir.

**Tabel 4.24**

**Kehadiran**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	0	0	0
2	TS	0	0	0
3	N	9	15	27
4	S	45	76	180
5	SS	5	8	25
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>232</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Saya selalu hadir bekerja dan kadang datang lebih awal ketika tidak sedang berhalangan” berada pada jawaban “Setuju” sebanyak 45 orang atau 76%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 232 dan termasuk kedalam kriteria “Tinggi”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bahwa mereka selalu hadir untuk bekerja dan terkadang akan datang lebih awal pada saat tidak sedang berhalangan.

**Tabel 4.25**

**Kepatuhan Terhadap Aturan**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	0	0	0
2	TS	4	7	8
3	N	9	15	27
4	S	43	73	172
5	SS	3	5	15
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>222</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.25 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Saya selalu tepat waktu setiap hari, tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas padat” berada pada jawaban “Setuju” sebanyak 43 orang atau 73%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 222 dan termasuk kedalam kriteria “Tinggi”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bahwa mereka selalu hadir tepat waktu untuk bekerja dan tidak peduli kepada kondisi musim ataupun kepadatan lalu lintas.

**Tabel 4.26**

**Perhatian Terhadap Pertemuan-Pertemuan Penting**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	0	0	0
2	TS	2	3	4
3	N	34	58	102
4	S	22	37	88
5	SS	1	2	5
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>199</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Saya bersedia untuk menghadiri pertemuan-pertemuan yang dianggap penting” berada pada jawaban “Netral” sebanyak 34 orang atau 58%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 199 dan termasuk kedalam kriteria “Cukup”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bahwa mereka akan bersedia hadir pada pertemuan-pertemuan yang dirasa cukup penting bagi mereka.

**Tabel 4.27**

**Mengikuti Perkembangan atau Perubahan Dalam Organisasi**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	0	0	0
2	TS	3	5	6
3	N	27	46	81
4	S	26	44	104
5	SS	3	5	15
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>206</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.27 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Saya bersedia membantu atasan mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari saya dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja” berada pada jawaban “Netral” sebanyak 27 orang atau 46%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 206 dan termasuk kedalam kriteria “Tinggi”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bahwa mereka akan bersedia membantu atasannya untuk mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari mereka dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja.

**Tabel 4.28**

**Toleransi Tanpa Mengeluh**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	1	2	1
2	TS	5	8	10
3	N	37	63	111
4	S	14	24	56
5	SS	2	3	10
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>188</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.28 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Saya tidak pernah mengeluh tentang segala sesuatu dalam pekerjaan atau perusahaan” berada pada jawaban “Netral” sebanyak 37 orang atau 63%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 188 dan termasuk kedalam kriteria “Cukup”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bahwa mereka cukup memiliki toleransi tentang segala sesuatu yang terjadi dalam pekerjaannya atau perusahaan.

**Tabel 4.29**

**Kerjasama Dalam Tim**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	0	0	0
2	TS	1	2	2
3	N	5	8	15
4	S	50	85	200
5	SS	3	5	15
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>232</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.29 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Saya senang bekerjasama dengan rekan kerja dan atau atasan” berada pada jawaban “Setuju” sebanyak 50 orang atau 85%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 232 dan termasuk kedalam kriteria “Tinggi”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bahwa mereka akan senang untuk bekerjasama dengan rekan kerja dan atau atasan.



**Tabel 4.30**

**Memberikan Toleransi Dalam Bekerja**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	0	0	0
2	TS	1	2	2
3	N	8	14	24
4	S	41	69	164
5	SS	9	15	45
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>235</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.29 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Saya selalu menghindari konflik dengan rekan kerja dan atau atasan” berada pada jawaban “Setuju” sebanyak 41 orang atau 69%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 235 dan termasuk kedalam kriteria “Tinggi”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bahwa mereka akan berusaha untuk selalu menghindari konflik dengan rekan kerja dan atau atasan.

**Tabel 4.31****Resume *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

<b>No</b>	<b>Indikator OCB</b>	<b>Skor</b>	<b>Kriteria</b>
1	Perilaku membantu orang tertentu	220	Tinggi
2	Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk	211	Tinggi
3	Kehadiran	232	Tinggi
4	Kepatuhan terhadap aturan	222	Tinggi
5	Perhatian terhadap pertemuan-pertemuan penting	199	Cukup
6	Mengikuti perkembangan atau perubahan dalam organisasi	206	Tinggi
7	Toleransi tanpa mengeluh	188	Cukup
8	Kerjasama dalam tim	232	Tinggi
9	Memberikan toleransi dalam bekerja	235	Tinggi
<b>Total</b>		<b>1945</b>	
<b>Rata-Rata</b>		<b>216</b>	
<b>Kriteria</b>		<b>Tinggi</b>	

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.31 dapat dilihat skor tertinggi untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 235 yaitu pada indikator “Memberikan toleransi dalam bekerja”. Sedangkan skor terendah 188 yaitu pada

indikator “Toleransi tanpa mengeluh”. Hasil perhitungan nilai rata-rata skor untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 216 dan berada pada kriteria “Tinggi”, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terbilang tinggi.

#### 4.3.1.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu. Mangkunegara dalam Titisari (2014:73).

**Tabel 4.32**

#### **Ketelitian**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	0	0	0
2	TS	0	0	0
3	N	4	7	12
4	S	48	81	192
5	SS	7	12	35
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>239</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.32 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Saya teliti selama bekerja” berada pada jawaban “Setuju” sebanyak 48 orang atau 81%. Hasil perhitungan menunjukkan skor

sebesar 239 dan termasuk kedalam kriteria “Tinggi”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bahwa mereka selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 4.33**

**Kebersihan**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	0	0	0
2	TS	0	0	0
3	N	6	10	18
4	S	45	76	180
5	SS	8	14	40
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>238</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.33 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Saya memperhatikan kebersihan dalam bekerja” berada pada jawaban “Setuju” sebanyak 45 orang atau 76%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 238 dan termasuk kedalam kriteria “Tinggi”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bahwa mereka selalu memperhatikan kebersihan ketika bekerja.

**Tabel 4.34**

**Output**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	0	0	0
2	TS	0	0	0
3	N	26	44	78
4	S	29	49	116
5	SS	4	7	20
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>214</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.34 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan” berada pada jawaban “Setuju” sebanyak 29 orang atau 49%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 214 dan termasuk kedalam kriteria “Tinggi”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bahwa mereka selalu berusaha untuk dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan.

**Tabel 4.35**  
**Mengikuti Instruksi**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	0	0	0
2	TS	0	0	0
3	N	5	8	15
4	S	48	81	192
5	SS	6	10	30
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>237</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.35 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Saya berusaha serius mengikuti instruksi yang diberikan saat bekerja” berada pada jawaban “Setuju” sebanyak 48 orang atau 81%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 237 dan termasuk kedalam kriteria “Tinggi”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bahwa mereka selalu berusaha untuk selalu serius mengikuti instruksi yang diberikan pada saat bekerja.

**Tabel 4.36**

**Inisiatif**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	1	2	1
2	TS	5	8	10
3	N	22	37	66
4	S	29	49	116
5	SS	2	3	10
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>203</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.36 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan” berada pada jawaban “Setuju” sebanyak 29 orang atau 49%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 203 dan termasuk kedalam kriteria “Tinggi”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bahwa mereka selalu berusaha untuk inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan tanpa disuruh oleh atasan.

**Tabel 4.37**

**Waktu**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	0	0	0
2	TS	1	2	2
3	N	18	31	54
4	S	38	64	152
5	SS	2	3	10
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>218</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.37 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” berada pada jawaban “Setuju” sebanyak 38 orang atau 64%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 218 dan termasuk kedalam kriteria “Tinggi”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bahwa mereka selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.



**Tabel 4.38**

**Hati-hati**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	0	0	0
2	TS	0	0	0
3	N	3	5	9
4	S	50	85	200
5	SS	6	10	30
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>239</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.38 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Saya selalu berhati-hati saat bekerja” berada pada jawaban “Setuju” sebanyak 50 orang atau 85%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 239 dan termasuk kedalam kriteria “Tinggi”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bahwa mereka selalu berhati-hati dalam bekerja.

**Tabel 4.39**

**Kerjasama**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	0	0	0
2	TS	1	2	2
3	N	3	5	9
4	S	51	86	204
5	SS	4	7	20
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>235</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Saya bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan” berada pada jawaban “Setuju” sebanyak 51 orang atau 86%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 235 dan termasuk kedalam kriteria “Tinggi”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bahwa mereka selalu bersedia bekerjasama dengan rekan kerja dengan bersikap membantu rekan kerja.

**Tabel 4.40**

**Sikap Terhadap Perusahaan, Pegawai Lain, dan Pekerjaan**

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	S x F
1	STS	0	0	0
2	TS	1	2	2
3	N	5	8	15
4	S	48	81	192
5	SS	5	8	25
$\Sigma$		<b>59</b>	<b>100</b>	<b>234</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.40 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan “Saya merasa tidak enak jika pekerjaan belum selesai” berada pada jawaban “Setuju” sebanyak 48 orang atau 81%. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 234 dan termasuk kedalam kriteria “Tinggi”. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden merasa bahwa mereka akan merasa tidak jika mereka belum menyelesaikan pekerjaan mereka.

**Tabel 4.41**  
**Resume Kinerja Karyawan**

No	Indikator Kinerja Karyawan	Skor	Kriteria
1	Ketelitian	239	Tinggi
2	Kebersihan	238	Tinggi
3	Output	214	Tinggi
4	Mengikuti instruksi	237	Tinggi
5	Inisiatif	203	Tinggi
6	Waktu	218	Tinggi
7	Hati-hati	239	Tinggi
8	Kerjasama	235	Tinggi
9	Sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, dan pekerjaan	234	Tinggi
<b>Total</b>		<b>2057</b>	
<b>Rata-Rata</b>		<b>229</b>	
<b>Kriteria</b>		<b>Tinggi</b>	

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.41 dapat dilihat skor tertinggi untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 239 yaitu pada indikator “Ketelitian” dan “Hati-hati”. Sedangkan skor terendah 214 yaitu pada indikator “Output”. Hasil perhitungan nilai rata-rata skor untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 229 dan berada pada

kriteria “Tinggi”, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan terbilang tinggi.

### 4.3.2 Rata-rata, Standar Deviasi dan Korelasi Antar Variabel

#### 4.3.2.1 Rata-rata dan Standar Deviasi

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil dari perhitungan rata-rata deviasi standar yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.42**

#### Statistik Deskriptif

		Statistics		
		KOMITMENOR GANISASI	OCB	KINERJAKARY AWAN
N	Valid	59	59	59
	Missing	0	0	0
Mean		40.95	36.71	34.86
Median		41.00	37.00	35.00
Mode		41	37	36
Std. Deviation		5.501	3.040	2.649
Sum		2416	2166	2057

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26, 2019

Pada tabel 4.42 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata untuk variabel komitmen organisasional sebesar 40,95. Rata-rata untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 36,71. Dan rata-rata untuk variabel kinerja karyawan sebesar 34,86. Sedangkan untuk standar deviasi pada variabel komitmen sebesar 5,501. Standar deviasi pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sebesar 3,040. Dan standar deviasi untuk variabel kinerja karyawan sebesar 2,649. Hal ini dikatakan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata terendah

sebesar 344,86 dengan standar deviasi terendah sebesar 2,649 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan paling tidak stabil (fluktuatif) dan variabel komitmen organisasi memiliki rata-rata tertinggi sebesar 40,95 dengan standar deviasi tertinggi sebesar 5,501 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi paling stabil dari variabel lainnya.

#### 4.3.2.2 Korelasi Antar Variabel

**Tabel 4.43**

**Korelasi Variabel Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan**

		KOMITMENOR GANISASI	KINERJAKARY AWAN
KOMITMENORGANISASI	Pearson Correlation	1	-.120
	Sig. (2-tailed)		.365
	N	59	59
KINERJAKARYAWAN	Pearson Correlation	-.120	1
	Sig. (2-tailed)	.365	
	N	59	59

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.43 di atas didapat koefisien korelasi variabel komitmen organisasional ( $X_1$ ) diukur dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah -0,120 dan tidak signifikan pada level 0,365. Karena level signifikansi yaitu  $0,365 > 0,05$  maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional ( $X_1$ ) memiliki korelasi dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 4.44**

**Korelasi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan**

**Correlations**

		OCB	KINERJAKARYAWAN
			AWAN
OCB	Pearson Correlation	1	.595**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	59	59
KINERJAKARYAWAN	Pearson Correlation	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	59	59

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

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.44 di atas didapat koefisien korelasi variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ( $X_2$ ) diukur dengan variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,595 dan signifikan pada level 0,000. Karena level signifikansi yaitu  $0,365 > 0,05$  maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ( $X_2$ ) memiliki korelasi dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

#### **4.4 Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji ada tidaknya hubungan positif atau negatif antara variabel independen yaitu komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, uji statistik yang

digunakan adalah uji-F atau uji simultan, uji -t atau uji parsial dan koefisien determinasi.

#### 4.4.1 Uji Hipotesis F (Simultan)

**Tabel 4.45**

**Uji-F (Uji Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.381	2	80.190	18.215	.000 <sup>b</sup>
	Residual	246.535	56	4.402		
	Total	406.915	58			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), OCB, KOMITMENORGANISASI

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26, 2019

Berdasarkan perhitungan uji simultan pada SPSS seperti yang terlihat pada tabel 4.45 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

$H_0$  = secara simultan komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  = secara simultan komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada tabel 4.45 di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 18,215 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan memiliki pengaruh signifikan



terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat dikonfirmasi.

#### 4.4.2 Uji Hipotesis t (Parsial)

**Tabel 4.46**

**Uji-t (Uji Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	18.987	3.710		5.118	.000
	KOMITMENORGANISASI	-.098	.051	-.203	-1.938	.058
	OCB	.542	.091	.622	5.924	.000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26, 2019

Berdasarkan perhitungan uji parsial pada SPSS seperti yang terlihat pada tabel 4.46 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Komitmen organisasional

$H_0$  = komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  = komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan uji-t untuk variabel komitmen organisasional dalam tabel di atas nilai koefisiennya adalah sebesar -1,938 dan tingkat signifikansinya adalah 0,058. Karena  $0,058 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan

$H_a$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tidak dapat dikonfirmasi.

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

$H_0 = \text{Organizational Citizenship Behavior (OCB)}$  tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$H_a = \text{Organizational Citizenship Behavior (OCB)}$  mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan uji-t untuk variabel OCB dalam tabel di atas nilai koefisiennya adalah sebesar 5,924 dan tingkat signifikansinya adalah 0,000. Karena  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel OCB mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dikonfirmasi.

**4.4.3 Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.47**

**Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 <sup>a</sup>	.394	.372	2.098

a. Predictors: (Constant), OCB, KOMITMENORGANISASI

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26, 2019

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,394 \times 100\% \\ &= 39,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.47 di atas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,394 atau 39,4%. Hal ini berarti bahwa 39,4% dari kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan sisanya 60,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya motivasi, kepuasan kerja disiplin kerja, rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja.

## **4.5 Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan**

### **4.5.1 Pembahasan**

Secara keseluruhan hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ticoalu (2013). Secara parsial, komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi komitmen organisasional belum tentu kinerja karyawan menjadi semakin tinggi pula, hal ini sejalan dengan inkonsistensi yang penulis dapatkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Bodroastuti dan Ruliaji (2016). Sedangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang berarti semakin tinggi

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pristiwati dan Sunuharyo (2018).

Berdasarkan analisa penulis terhadap data-data yang ada pada penelitian ini, komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lebih disebabkan faktor pemahaman para karyawan di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL yang rata-rata masih menanggapi indikator-indikator dari komitmen organisasional di kriteria “Cukup” ditambah lagi dengan sebagian besar tingkat pendidikan responden yang berada pada grade “SMP” yaitu sebesar 49% dari total responden yang ada, sehingga mereka cenderung memiliki prinsip yang penting bekerja dan menyelesaikan pekerjaan saja untuk mendapatkan imbalan. Permasalahan yang terkait dengan komitmen organisasional ini adalah kurangnya kesadaran sebagian besar karyawan untuk menceritakan keunggulan dari perusahaan. Hal ini menunjukkan kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan dinilai hanya memberikan kontribusi dan dukungan saat kondisi perusahaan baik, sedangkan dalam kondisi buruk, kinerja karyawan menurun.

Dalam penelitian ini didapat hasil koefisien determinasi untuk kinerja karyawan sebesar 0,394 atau 39,4%. Hal ini berarti bahwa variasi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan 39,4% oleh variabel komitmen organisasional dan OCB, sementara sisa presentasi sebesar 60,6% menunjukkan bahwa masih terdapat banyak variabel-variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, misalnya motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh

Listianto dan Setiaji (2007) menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta penelitian yang dilakukan Yulasmi (2016) menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **4.5.2 Implikasi**

### **4.5.2.1 Implikasi Teoritis**

Penelitian ini memberikan implikasi teoritis bahwa berdasarkan predikat komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil perhitungan dalam penelitian ini menggambarkan bahwa semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, namun tidak berlaku ketentuan yang sama pada variabel komitmen organisasional.

### **4.5.2.2 Implikasi Praktis**

Jika manajemen PT ING INTERNATIONAL ingin meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di bagian *Cutting*, maka sebaiknya mereka harus fokus untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari para karyawannya karena hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun komitmen organisasional pun tetap dapat menjadi perhatian bagi manajemen, karena walaupun dari hasil penelitian tidak terdapat hasil yang positif, indikator-indikator ataupun dimensi-dimensi yang

terdapat di dalam komitmen organisasional akan tetap dapat mendukung terciptanya kinerja karyawan yang baik. Sehingga jika seluruh variabel tersebut ditingkatkan, harapannya bisnis PT ING INTERNATIONAL dapat terus berkembang dan bertahan.

#### **4.5.3 Keterbatasan**

Dalam penelitian ini disadari bahwa terdapat banyak keterbatasan yang mempengaruhi hasil penelitian ini. Berikut penulis sebutkan beberapa keterbatasan penelitian ini, antara lain:

1. Populasi dan sampel yang minimum dan tidak mencakup ke keseluruhan karyawan.
2. Data yang dianalisis hanya berdasarkan pada persepsi responden saja dan tidak melakukan observasi secara langsung.
3. Penelitian ini menggunakan data berupa jawaban responden atas pernyataan yang diajukan pada kuesioner penelitian sehingga berpotensi:
  - a) Responden mungkin menjawab pernyataan tidak secara sungguh-sungguh dan cermat dalam menjawabnya.
  - b) Responden mungkin kurang familiar dengan pernyataan-pernyataan yang diajukan.
4. Adanya keterbatasan waktu dalam penyusunan penelitian ini, sehingga memperoleh hasil yang kurang maksimal dan dapat menyebabkan adanya respon kurang objektif.

5. Waktu pengambilan dan penelitian dilakukan serentak sehingga memiliki tingkat signifikansi dan konsistensi yang lebih rendah.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, setelah melalui beberapa tahap yaitu, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, dan interpretasi hasil analisis pengaruh komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan di bagian *Cutting* PT ING INTERNATIONAL maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasional berdasarkan persepsi responden berada pada kriteria cukup dengan nilai rata-rata sebesar 40,95 dan total skor keseluruhan sebesar 1982 dengan kategori jawaban rata-rata 198 berada pada rentang 155-202. Bagian tertinggi dinyatakan pada indikator “Kepedulian pada organisasi” dengan skor 238.
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan persepsi responden berada pada kriteria tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 36,71 dan total skor keseluruhan sebesar 1945 dengan kategori jawaban rata-rata 216 berada pada rentang 203-250. Bagian tertinggi dinyatakan pada indikator “Memberikan toleransi dalam bekerja” dengan skor 235.
3. Kinerja karyawan berdasarkan persepsi responden berada pada kriteria cukup dengan nilai rata-rata sebesar 34,86 dan total skor keseluruhan sebesar 2057 dengan kategori jawaban rata-rata 229 berada pada rentang



203-250. Bagian tertinggi dinyatakan pada indikator “Ketelitian” dan “Hati-hati” dengan skor 229.

4. Komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan SPSS yang menunjukkan nilai Uji-t adalah sebesar -1,938 dan tingkat signifikansinya adalah 0,058.
5. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan SPSS yang menunjukkan nilai Uji-t adalah sebesar 5,924 dan tingkat signifikansinya adalah 0,000.
6. Komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan perhitungan SPSS yang menunjukkan nilai Uji-F adalah sebesar 18,215 dengan tingkat signifikansi 0,000.

## **5.2 Saran**

Saran dibuat untuk mengatasi keterbatasan-keterbatasan yang ada. Dengan demikian, penulis menyadari bahwa tidak ada penelitian yang bebas dari adanya keterbatasan.

### **5.2.1 Saran Teoritis**

Hampir seluruh hasil penelitian ini mendukung teori yang ada, tetapi masih terdapat perbedaan hasil penelitian dengan peneliti terdahulu pada variabel

komitmen organisasional. Oleh karena itu, untuk peneliti yang akan melakukan penelitian kinerja karyawan atau sejenisnya sebaiknya meneliti pengaruh variabel komitmen organisasional secara lebih mendalam. Selain itu peneliti selanjutnya sebaiknya juga menambahkan variabel lain yang belum tercantum dalam penelitian ini karena masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan karyawan, motivasi, gaya kepemimpinan, dan lain-lain sehingga diperoleh hasil statistik yang lebih rinci dan lebih mendalam.

### **5.2.2 Saran Praktis**

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penulis memberikan saran untuk PT ING INTERNATIONAL yaitu meskipun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mendapat total skor 1945 dengan rata-rata skor 216 yang berada pada kategori tinggi, tetapi masih terdapat karyawan yang masih sering mengeluh, karena terdapat skor paling rendah pada item pernyataan “Saya tidak pernah mengeluh tentang segala sesuatu dalam pekerjaan atau perusahaan”. Dilihat dari pernyataan tersebut, maka sebaiknya manajemen perusahaan lebih sering mengadakan forum diskusi dengan para karyawannya guna mendiskusikan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan sehingga segala keluhan mereka akan tersampaikan di dalam sebuah forum resmi serta dicari dan disepakati solusinya bersama.

Hal diatas sangat penting untuk dipertimbangkan oleh manajemen perusahaan agar efektivitas dan efisiensi organisasi bisnis dapat dirasakan oleh setiap karyawan dengan meningkatkan perhatian terhadap kenyamanan kerja dan

masalah-masalah yang terjadi pada karyawan, agar karyawan dapat bekerja lebih baik lagi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tentunya akan meningkatkan kinerja perusahaan pula sehingga dapat mempertahankan eksistensi perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta.
- Badruzaman, Jajang. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan OCB terhadap Kualitas Layanan (Studi kasus pada RSUD Kota Tasikmalaya). Jurnal Akuntansi (JAK). Vol 7, Nomor 1, Januari – Juni 2012 : Fakultas Ekonomi Univ Siliwangi.
- Bodroastuti, Tri dan Argi Ruliaji. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. JDEB. Vol 13. No 1. STIE Widya Manggala.
- Dinka, Desta Dirbeba. 2018. *Organizational Citizenship Behaviour and Employees' Performance Assessment: The Case of Dire Dawa University*. American Journal of Theoretical and Applied Business. 4(1): 15-26.
- Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 4, No. 2, 2013. pp: 103-114. Kalimantan Timur: Fakultas Ekonomi-Universitas Mulawarman Kalimantan Timur.
- Hafiz. 2017. *Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore*. *Arabian Journal of Business and Management Review*. Volume 7. Issue 2. OMICS International.
- Husein, Umar. 2014. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi 2. Cetakan 13. Depok : Rajagrafindo Persada.
- Komalasari, Puput Tri, Moh. Nasih dan Teguh Prasetyo. 2009. Pengaruh Public Service Motivation dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan. Jurnal Manajemen Teori dan

- Terapan. Vol 2. No. 2. Universitas Airlangga dan Universitas Gajahyana.
- Luthans, Fred. 2011. Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach. Twelfth Edition. Nebraska : The McGraw-Hill Irwin Companies Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Refika Aditama.
- Masram dan Mu'ah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Pristiwati, Martiyani dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 61. No. 4. Malang : Universitas Brawijaya.
- Riduwan. 2018. Dasar-dasar Statistika. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A.. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 16 Pearson. Alih bahasa oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta : Salemba Empat.
- Siregar, Sofyan. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. Jakarta : Prenamedia Group.
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM – Teori, Dimesi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Ticoalu, Linda Kartini. 2013. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal EMBA. Vol.1. No.4 Desember 2013. Manado : Universitas Sam Ratulangi.
- Titisari, Purnamie. 2014. Peranan OCB Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta : Mitra Wacana Media.

- Triatna, Cipi. 2015. Perilaku Organisasi dalam Pendidikan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. 2016. Perilaku dalam Organisasi. Edisi kedua. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, Candra. 2017. Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama. Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP



#### DATA PRIBADI

Nama : Deden Deni Ari Sukandar  
Tempat/Tanggal Lahir : Cimahi, 22 Februari 1982  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Alamat : Ciawitali selatan, Gg. Awi Gombong No.77  
RT.03 RW.19 Kel. Citeureup Kec. Cimahi Utara  
Cimahi 40512  
Email : dedenthea@gmail.com  
Latar Belakang Pendidikan :  
TK Kemala Bhayangkari 17 : 1987-1988  
SDN Kesatrian 1 – Cimahi : 1988-1994  
SMPN 2 Cimahi : 1994-1997  
SMKN 1 Cimahi : 1997-2001  
STMIK MI-Widyaloka : 2002-2002  
STIE-STAN Indonesia Mandiri : 2017-2020



Lampiran 2 : Kuesioner

No. Kuesioner : .....

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN**  
***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)***  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN *CUTTING***  
**PT ING INTERNATIONAL**

Dengan hormat,

Saya Mahasiswa Jurusan Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN Indonesia Mandiri yang sedang melaksanakan penelitian tugas akhir tentang “**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* TERHADAP KINERJA KARYAWAN**”. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/i mengisi kuesioner ini. **Data dan informasi yang Bapak/Ibu dan Saudara/i berikan merupakan hal yang sangat berharga dan akan saya jamin kerahasiaannya**, karena data ini semata-mata hanya digunakan untuk kegiatan ilmiah, **oleh karena itu saya memohon agar dapat mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya dan seobjektif mungkin.**

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu dan Saudara/i yang telah bersedia menjadi responden dan bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

**Deden Deni Ari Sukandar**

NIM : 381643001

## PROFIL RESPONDEN

**Jenis Kelamin** :  Laki – laki  Perempuan

**Usia** :  18 – 24 Tahun  
 25 – 31 Tahun  
 32 – 38 Tahun  
 39 – 45 Tahun  
 46 – 50 Tahun  
 Lebih dari 50 Tahun

**Status Perkawinan** :  Belum menikah  
 Menikah

**Pendidikan** :  SD  
 SMP  
 SMA/K/Sederajat  
 Diploma  
 Sarjana

**Lama Bekerja** :  Kurang dari 1 Tahun  
 1 – 5 Tahun  
 5 – 10 Tahun  
 Lebih dari 10 Tahun

## PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Dengan ini Bapak/Ibu/Saudara/i diminta untuk mengemukakan tanggapan pada semua pernyataan yang diajukan, atas dasar pendapat dan pengalaman pribadi. Setiap pernyataan hanya memerlukan satu jawab. Adapun cara pengisian jawaban tersebut dengan memberikan tanda silang (X) atau tanda ceklist (√) pada kolom jawaban yang paling sesuai menurut Anda dan hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan yang ada. Dengan keterangan sebagai berikut:

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. N = Netral
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

### A. Komitmen Organisasional

(adaptasi dari Hafiz tahun 2017)

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan ini memiliki banyak arti bagi saya					
2	Saya benar-benar peduli dengan nasib perusahaan ini					
3	Perusahaan ini seperti bagian dari keluarga saya					
4	Permasalahan yang terjadi dalam perusahaan juga menjadi masalah saya					
5	Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan ini					
6	Saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan ini					
7	Bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan saya					
8	Saya tetap berada di perusahaan ini karena tidak adanya pekerjaan lain					
9	Saya bangga mengatakan bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini					

10	Saya merasa tidak aman jika meninggalkan perusahaan ini					
11	Saya setia kepada perusahaan ini. Jika saya ditawari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini					
12	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini, bahkan jika saya mau					

**B. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

(adaptasi dari Badruzaman tahun 2012)

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
13	Saya bersedia membantu rekan kerja ketika pekerjaannya sedang <i>overload</i>					
14	Saya bersedia menggantikan rekan kerja yang sedang sakit atau berhalangan hadir					
15	Saya selalu hadir bekerja dan kadang datang lebih awal ketika tidak sedang berhalangan					
16	Saya selalu tepat waktu setiap hari, tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas padat					
17	Saya bersedia untuk menghadiri pertemuan-pertemuan yang dianggap penting					
18	Saya bersedia membantu atasan mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari saya dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja					
19	Saya tidak pernah mengeluh tentang segala sesuatu dalam pekerjaan atau perusahaan					
20	Saya tidak pernah membesar-besarkan masalah dalam pekerjaan					
21	Saya senang bekerjasama dengan rekan kerja dan atau atasan					
22	Saya selalu menghindari konflik dengan rekan kerja dan atau atasan					

### C. Kinerja Karyawan

(adaptasi dari Mangkunegara tahun 2014)

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
23	Saya teliti selama bekerja					
24	Saya memperhatikan kebersihan dalam bekerja					
25	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan					
26	Saya berusaha serius mengikuti instruksi yang diberikan saat bekerja					
27	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan					
28	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
29	Saya selalu berhati-hati saat bekerja					
30	Saya bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan					
31	Saya merasa tidak enak jika pekerjaan belum selesai					

**Lampiran 3 : Data Variabel Responden**

Respon den	X1 K O1	X1 K O2	X1 K O3	X1 K O4	X1 K O5	X1 K O6	X1 K O7	X1 K O8	X1 K O9	X1 K O1 0	X1 K O1 1	X1 K O1 2	Tota l Skor
1	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	2	2	36
2	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	2	2	35
3	4	4	5	2	3	3	4	3	4	3	3	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	46
5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	41
6	4	4	4	2	2	2	4	2	3	1	2	1	31
7	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	41
8	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	46
9	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	50
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	43
11	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	44
12	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	36
13	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	36
14	4	3	3	1	1	1	4	4	3	1	1	2	28
15	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	2	3	39
16	4	5	5	3	5	4	5	3	3	3	3	5	48
17	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	42
18	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	30
19	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	41
20	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	35
21	4	4	4	2	2	3	4	2	4	2	4	2	37
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	44
23	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	40
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
25	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	50
26	4	5	4	1	2	4	5	5	4	1	4	2	41
27	4	5	4	1	2	4	5	5	4	1	4	2	41
28	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	41
29	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	41
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
31	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	42
32	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	5	3	38
33	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	48
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	43

36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	4	3	2	2	1	2	4	4	3	2	1	3	31
38	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	43
39	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
41	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	42
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	46
43	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	39
44	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	41
45	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	40
46	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	45
47	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	42
48	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	2	2	35
49	4	5	4	1	2	4	5	5	4	1	4	2	41
50	4	5	4	1	2	4	5	5	4	1	4	2	41
51	4	5	4	1	2	4	5	5	4	1	4	2	41
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	46
53	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	40
54	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
55	3	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	3	24
56	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	43
57	5	5	5	2	2	2	4	4	4	2	2	1	38
58	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	40
59	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	35

Respon de n	X2 OC B1	X2 OC B2	X2 OC B3	X2 OC B4	X2 OC B5	X2 OC B6	X2 OC B7	X2 OC B8	X2 OC B9	X2O CB1 0	T ot al S ko r
1	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	36
2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	35
3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
6	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	32
7	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
8	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	41
9	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
10	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	35
11	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	36
12	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	36
13	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	46
14	4	3	5	3	4	4	3	3	3	5	37
15	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	29
16	3	3	3	5	3	4	5	3	4	3	36
17	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32
18	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	44
19	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
20	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	33
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
22	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	37
23	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	34
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
25	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	39
26	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	35
27	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	35
28	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
29	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	34
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
32	4	2	4	4	4	3	4	4	4	5	38
33	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	32
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
35	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	36



36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	4	4	2	2	3	5	2	2	32
38	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	36
39	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	35
40	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
41	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
42	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
43	3	3	4	4	3	3	3	5	3	5	36
44	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
45	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
46	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
47	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
48	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	35
49	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	36
50	3	3	4	4	2	4	1	4	4	4	33
51	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	36
52	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
53	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
54	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
55	4	3	3	3	3	4	3	5	4	5	37
56	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	36
57	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	39
58	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
59	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	33

<b>Respon den</b>	<b>YK K1</b>	<b>YK K2</b>	<b>YK K3</b>	<b>YK K4</b>	<b>YK K5</b>	<b>YK K6</b>	<b>YK K7</b>	<b>YK K8</b>	<b>YK K9</b>	<b>Total Skor</b>
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
6	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
7	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	4	4	3	3	1	2	3	3	3	26
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33
12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	5	5	3	4	3	3	5	4	5	37
15	5	5	3	5	2	3	5	5	4	37
16	5	3	4	5	3	4	3	4	5	36
17	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
18	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43
19	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
20	3	4	3	3	4	4	4	4	4	33
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	4	4	3	4	2	3	4	4	5	33
24	4	5	3	5	4	4	5	5	5	40
25	3	5	5	4	3	3	4	4	4	35
26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
29	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	4	4	4	4	2	4	4	4	2	32
33	4	4	4	5	3	3	4	2	4	33
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
35	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
37	3	4	4	4	3	3	3	4	4	32
38	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33
39	4	4	3	3	4	3	4	3	3	31

40	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
48	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
53	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33
54	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
55	5	5	3	3	3	3	5	3	3	33
56	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33
57	5	5	5	4	2	4	4	4	4	37
58	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33
59	4	3	3	4	4	3	4	4	4	33

**Lampiran 4 : Uji Validitas & Uji Realibilitas**  
 Uji Validitas Komitmen Organisasional (X<sub>1</sub>)

		<b>Correlations</b>												
		X1 KO 1	X1 KO 2	X1 KO 3	X1 KO 4	X1 KO 5	X1 KO 6	X1 KO 7	X1 KO 8	X1 KO 9	X1 KO 10	X1 KO 11	X1 KO 12	KOMITMEN ORGANISA SI
X1KO1	Pearson Correlation	1	.25 2	.28 0*	- .16	- .03	.06 3	.29 7*	.32 7*	.37 5**	- .03	.10 8	.10 9	.263*
	Sig. (2- tailed)		.05 4	.03 2	.22 7	.76 9	.63 6	.02 2	.01 1	.00 3	.80 9	.41 8	.41 0	.044
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1KO2	Pearson Correlation	.25 2	1	.65 1**	.15 9	.33 8**	.52 3**	.57 5**	.17 5	.33 3*	.07 7	.34 7**	.04 3	.586**
	Sig. (2- tailed)	.05 4		.00 0	.22 9	.00 9	.00 0	.00 0	.18 4	.01 0	.56 4	.00 7	.74 6	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1KO3	Pearson Correlation	.28 0*	.65 1**	1	.18 3	.42 6**	.24 0	.20 0	- .10	.30 1*	.20 2	.16 6	.16 3	.485**
	Sig. (2- tailed)	.03 2	.00 0		.16 5	.00 1	.06 7	.12 8	.41 6	.02 1	.12 4	.20 8	.21 6	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1KO4	Pearson Correlation	- .16 0	.15 9	.18 3	1 9**	.78 8**	.42 3	- .13 7*	- .27 7*	.08 6	.69 1**	.14 8	.64 2**	.637**
	Sig. (2- tailed)	.22 7	.22 9	.16 5		.00 0	.00 1	.31 5	.03 4	.51 8	.00 0	.26 2	.00 0	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1KO5	Pearson Correlation	- .03 9	.33 8**	.42 6**	.78 9**	1 5**	.60 9	.09 9	- .14 6	.16 7	.61 1**	.38 8**	.63 8**	.797**
	Sig. (2- tailed)	.76 9	.00 9	.00 1	.00 0		.00 0	.45 4	.27 1	.20 7	.00 0	.00 2	.00 0	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

X1KO6	Pearson Correlation	.063	.523**	.240	.428**	.605**	1	.475**	.271*	.345**	.288*	.738**	.354**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.636	.000	.067	.001	.000		.000	.038	.007	.027	.000	.006	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1KO7	Pearson Correlation	.297*	.575**	.200	-.133	.099	.475**	1	.461**	.346**	-.092	.518**	.177	.488**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.128	.315	.454	.000		.000	.007	.490	.000	.181	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1KO8	Pearson Correlation	.327*	.175	-.108	-.277*	.146	.271*	.461**	1	.408**	-.351**	.313*	-.022	.217
	Sig. (2-tailed)	.011	.184	.416	.034	.271	.038	.000		.001	.006	.016	.866	.099
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1KO9	Pearson Correlation	.375**	.333*	.301*	.086	.167	.345**	.346**	.408**	1	-.068	.569**	.125	.503**
	Sig. (2-tailed)	.003	.010	.021	.518	.207	.000	.000	.001		.606	.000	.346	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1KO10	Pearson Correlation	-.032	.077	.202	.691**	.611**	.288*	-.092	-.351**	-.068	1	.138	.670**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.809	.564	.124	.000	.000	.027	.490	.006	.606		.298	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1KO11	Pearson Correlation	.108	.347**	.166	.148	.388**	.738**	.518**	.313*	.569**	.138	1	.237	.676**
	Sig. (2-tailed)	.418	.007	.208	.262	.002	.000	.000	.016	.000	.298		.071	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

X1KO1 2	Pearson	.10	.04	.16	.64	.63	.35	.17	-	.12	.67	.23	1	.680**
	Correlation	.09	.03	.03	.2**	.8**	.4**	.07	.02	.02	.05	.00**	.07	
	n								2					
	Sig. (2-tailed)	.410	.746	.216	.000	.000	.000	.181	.866	.346	.000	.071		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
KOMIT MENO RGANI	Pearson	.26	.58	.48	.63	.79	.80	.48	.21	.50	.56	.67	.68	1
	Correlation	.3*	.6**	.5**	.7**	.7**	.2**	.8**	.07	.3**	.8**	.6**	.0**	
	n													
SASI	Sig. (2-tailed)	.044	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.099	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

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

Uji Validitas OCB (X<sub>2</sub>)

**Correlations**

		X2O CB1	X2O CB2	X2O CB3	X2O CB4	X2O CB5	X2O CB6	X2O CB7	X2O CB8	X2O CB9	X2OC B10	OCB
X2OC B1	Pearson Correlation	1	.439*	.131	.366*	.396*	.042	.234	-.109	.068	.261*	.539**
	Sig. (2- tailed)		.001	.324	.004	.002	.751	.074	.413	.611	.046	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2OC B2	Pearson Correlation	.439*	1	.417*	.428*	.300*	.012	.222	-.016	.142	.119	.591**
	Sig. (2- tailed)	.001		.001	.001	.021	.929	.091	.907	.283	.370	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2OC B3	Pearson Correlation	.131	.417*	1	.383*	.212	.103	.188	.167	.057	.350**	.569**
	Sig. (2- tailed)	.324	.001		.003	.107	.439	.154	.206	.666	.007	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2OC B4	Pearson Correlation	.366*	.428*	.383*	1	.191	.112	.322*	.018	.121	.165	.617**
	Sig. (2- tailed)	.004	.001	.003		.147	.398	.013	.890	.363	.211	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2OC B5	Pearson Correlation	.396*	.300*	.212	.191	1	.095	.163	-.486*	.032	.313*	.421**
	Sig. (2- tailed)	.002	.021	.107	.147		.474	.218	.000	.808	.016	.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2OC B6	Pearson Correlation	.042	.012	.103	.112	.095	1	.165	.095	.167	.358**	.446**
	Sig. (2- tailed)											
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

	Sig. (2-tailed)	.751	.929	.439	.398	.474		.212	.473	.205	.005	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2OC B7	Pearson Correlation	.234	.222	.188	.322*	.163	.165	1	.340*	.203	.129	.611**
	Sig. (2-tailed)	.074	.091	.154	.013	.218	.212		.009	.123	.329	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2OC B8	Pearson Correlation	-.109	-.016	.167	.018	-	.095	.340*	1	.060	.260*	.284*
	Sig. (2-tailed)	.413	.907	.206	.890	.000	.473	.009		.654	.046	.029
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2OC B9	Pearson Correlation	.068	.142	.057	.121	.032	.167	.203	.060	1	.314*	.389**
	Sig. (2-tailed)	.611	.283	.666	.363	.808	.205	.123	.654		.015	.002
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2OC B10	Pearson Correlation	.261*	.119	.350*	.165	.313*	.358*	.129	.260*	.314*	1	.629**
	Sig. (2-tailed)	.046	.370	.007	.211	.016	.005	.329	.046	.015		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
OCB	Pearson Correlation	.539*	.591*	.569*	.617*	.421*	.446*	.611*	.284*	.389*	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.029	.002	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

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



Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

**Correlations**

		YKK	YKK	YKK	YKK	YKK	YKK	YKK	YKK	YKK	KINERJA KARYAWAN AN
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
YKK1	Pearson Correlation	1	.317*	.073	.362*	-.068	.135	.495*	.188	.090	.428**
	Sig. (2-tailed)		.014	.584	.005	.607	.307	.000	.154	.500	.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
YKK2	Pearson Correlation	.317*	1	.158	.159	-.040	.038	.621*	.245	.005	.429**
	Sig. (2-tailed)	.014		.233	.229	.763	.775	.000	.061	.971	.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
YKK3	Pearson Correlation	.073	.158	1	.347*	.463*	.512*	.009	.170	-.043	.595**
	Sig. (2-tailed)	.584	.233		.007	.000	.000	.949	.199	.748	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
YKK4	Pearson Correlation	.362*	.159	.347*	1	.183	.302*	.299*	.457*	.407*	.645**
	Sig. (2-tailed)	.005	.229	.007		.166	.020	.021	.000	.001	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
YKK5	Pearson Correlation	-.068	-.040	.463*	.183	1	.591*	.268*	.279*	.131	.645**
	Sig. (2-tailed)	.607	.763	.000	.166		.000	.040	.032	.321	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
YKK6	Pearson Correlation	.135	.038	.512*	.302*	.591*	1	.228	.470*	.087	.709**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000			.000		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

	Sig. (2-tailed)	.307	.775	.000	.020	.000		.083	.000	.515	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
YKK7	Pearson Correlation	.495*	.621*	.009	.299*	.268*	.228	1	.411*	.099	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.949	.021	.040	.083		.001	.455	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
YKK8	Pearson Correlation	.188	.245	.170	.457*	.279*	.470*	.411*	1	.321*	.656**
	Sig. (2-tailed)	.154	.061	.199	.000	.032	.000	.001		.013	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
YKK9	Pearson Correlation	.090	.005	-.043	.407*	.131	.087	.099	.321*	1	.382**
	Sig. (2-tailed)	.500	.971	.748	.001	.321	.515	.455	.013		.003
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
KINER JAKAR YAWA	Pearson Correlation	.428*	.429*	.595*	.645*	.645*	.709*	.607*	.656*	.382*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

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

Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional (X<sub>1</sub>)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.809	.809	12

Uji Reliabilitas OCB (X<sub>2</sub>)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.680	.685	10

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.726	.743	9

**Lampiran 5 : Rata-rata, Standar deviasi dan Korelasi Antar Variabel**  
Rata-rata dan Standar Deviasi

		<b>Statistics</b>		
		KOMITMENOR GANISASI	OCB	KINERJAKARY AWAN
N	Valid	59	59	59
	Missing	0	0	0
Mean		40.95	36.71	34.86
Median		41.00	37.00	35.00
Mode		41	37	36
Std. Deviation		5.501	3.040	2.649
Sum		2416	2166	2057

Uji Korelasi  $X_1$  dan Y

		KOMITMENOR GANISASI	KINERJAKARY AWAN
KOMITMENORGANISASI	Pearson Correlation	1	-.120
	Sig. (2-tailed)		.365
	N	59	59
KINERJAKARYAWAN	Pearson Correlation	-.120	1
	Sig. (2-tailed)	.365	
	N	59	59

Uji Korelasi X<sub>2</sub> dan Y

**Correlations**

		OCB	KINERJAKARYAWAN
OCB	Pearson Correlation	1	.595**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	59	59
KINERJAKARYAWAN	Pearson Correlation	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	59	59

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

## Lampiran 6 : Uji Hipotesis

### Uji-F (Simultan)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.381	2	80.190	18.215	.000 <sup>b</sup>
	Residual	246.535	56	4.402		
	Total	406.915	58			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), OCB, KOMITMENORGANISASI

### Uji-t (Parsial)

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.987	3.710		5.118	.000
	KOMITMENORGANISASI	-.098	.051	-.203	-1.938	.058
	OCB	.542	.091	.622	5.924	.000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

### Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 <sup>a</sup>	.394	.372	2.098

a. Predictors: (Constant), OCB, KOMITMENORGANISASI