

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA  
KARYAWAN PT. MINOSA TRANSPORTASI ABADI**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**ZATI HULWANI**  
**1709110069**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
BANDA ACEH  
2022**

## PENGESAHAN

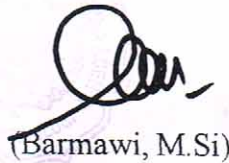
Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

25 09 2022

MENGESAHKAN  
Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Aceh

Dekan,

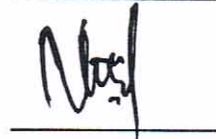
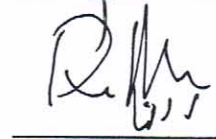
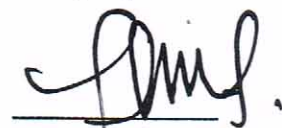
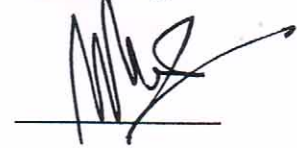


(Barmawi, M.Si)

Dewan Penguji

1. Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA
2. Sukri Karim, M.Si
3. Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog
4. Nur Hasmalawati, M.Si

Tanda Tangan



## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zati Hulwani

NPM : 1709110069

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi” ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika kemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Banda Aceh, 16 Maret 2022

Yang Menyatakan,



Zati Hulwani

NPM: 1709110069

## MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

**“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya...” (QS. Al-Baqarah: 286)**

# **PERSEMBAHAN**

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam selalu dilimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW

Sebagai tanda bukti, hormat dan rasa terima kasih yang tiada tara ku persembahkan karya kecil ini kepada Ibunda tercinta Almarhumah Shanti Afriani yang telah menjadi alasan dan semangat terbesar saya untuk menyelesaikan pendidikan ini. Ibu, ini hadiah terbaik untukmu, anakmu sudah mewujudkan keinginanmu.  
Terima kasih ibu...

Terima kasih kepada suami tercinta Reza Suhada Putra beserta mertua yang telah mendukung saya yang telah mendukung saya baik secara moril dan materil menjadi pendorong penting bagi saya dalam menyelesaikan pendidikan ini. Tak lupa kepada sahabat tersayang yang telah bersama di bawah satu atap Kak Arra dan Geby yang tak pernah lupa sedikitpun mendorong dan mengingatkan saya untuk menyelesaikan pendidikan ini.

Terima kasih juga kepada teman seperjuangan. Mulai dari semester awal kita bergerak bersama, saling memberikan motivasi, nasehat, dukungan moral serta material yang selalu membuatku semangat dan termotivasi untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini. Terima kasih Febby Fitra Utami, Ummi Ummayyana dan Nila yang telah memberikan support dan penyemangat saya bersama-sama menyelesaikan pendidikan ini.

Terkhusus kepada Ibu Winda Putri Diah Restya, S. Psi., MA dan Ibu Nur Hasmalawati, S.Psi., M.Si selaku pembimbing saya dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini. Tanpa dukungan moral dan ilmu, serta kesabaranmu dalam membimbing saya, karya ini tidak mungkin rampung. Terima kasih...

**ZATI HULWANI**

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi”**. Shalawat beriring salam kita sanjungkan kehadiran Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya sekalian. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat memenuhi beban studi yang diperlukan untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) di Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini peneliti banyak mendapat bantuan, bimbingan, inspirasi dan semangat dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang istimewa kepada yang terhormat Ayahanda, Ibunda dan keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan semangat baik moril maupun materil dalam penelitian skripsi ini. Serta ucapan terima kasih kepada:

1. Barmawi, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Winda Putri Diah Restya, S. Psi., MA selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh sekaligus pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti, sehingga terselesaikan skripsi ini.

3. Devi Yanti, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Ketua Prodi Psikologi yang telah banyak membantu proses pelaksanaan penelitian untuk penelitian skripsi ini.
4. Nur Hasmalawati, S.Psi., M.Si selaku pembimbing dua yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti, sehingga terselesaikan skripsi ini.
5. Dosen beserta Staf pengajar Fakultas Psikologi yang telah membagi ilmu dan membekali dalam berbagai ilmu pengetahuan baik agama, umum maupun khusus sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini
6. Pimpinan PT. Minosa Transportasi Abadi beserta karyawannya yang telah mengizinkan peneliti untuk menjadikan organisasinya sebagai objek penelitian dan berpartisipasi dalam penelitian ini
7. Sahabat-sahabat tercinta, rekan-rekan seperjuangan leting 2017. Semua pihak yang telah banyak yang telah membantu, namun tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu di sini, terima kasih atas segala dukungan dan semangat, sehingga karya sederhana ini selesai.

Peneliti menyadari terlalu banyak kekurangan dan kelemahan dalam penelitian skripsi ini. Maka oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif demi kebaikan skripsi ini. Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, peneliti serta bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Banda Aceh, 16 Maret 2022  
Peneliti,

DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Keaslian Penelitian.....	8
D. Tujuan Penelitian .....	9
E. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
1. <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> .....	11
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> .....	11
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> .....	13
3. Aspek-aspek <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> .....	19
4. Indikator-indikator <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> .....	23
2. Komitmen Organisasi .....	28
1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	28
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	30
3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	33
4. Indikator-indikator Komitmen Organisasi .....	35
3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) .....	38
4. Hipotesis Penelitian.....	40

<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	42
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	42
C. Populasi dan Sampel .....	43
D. Metode Pengumpulan Data .....	44
E. Analisis Data .....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Orientasi Kancha Penelitian .....	52
B. Persiapan Penelitian .....	54
1. Pengurusan Surat Izin Penelitian .....	54
2. Penyusunan Alat Ukur .....	55
C. Pelaksanaan Penelitian .....	55
D. Hasil Penelitian .....	56
E. Pembahasan.....	67
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	75
B. Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1. Rincian Karyawan PT Minosa Transportasi Abadi .....	43
2. Tabel 2. Bobot Penilaian Pernyataan <i>Favorabel</i> dan <i>Unfavorabel</i> .....	45
3. Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi .....	46
4. Tabel 4. Distribusi Aitem Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba .	46
5. Tabel 5. <i>Blue Print</i> Skala OCB .....	47
6. Tabel 6. Distribusi Aitem Skala OCB Sebelum Uji Coba .....	47
7. Tabel 7. Tingkat Reliabilitas dengan Model <i>Alphan Cronbach</i> .....	49
8. Tabel 8. Hasil Diskriminasi Aitem Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba .....	57
9. Tabel 9. Hasil Analisis Skala Komitmen Organisasi Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang.....	57
10. Tabel 10. Hasil Diskriminasi Aitem Skala OCB Setelah Uji Coba .....	58
11. Tabel 11. Hasil Analisis Skala OCB Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang ..	58
12. Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas .....	59
13. Tabel 13. Deskripsi Statistik Data Penelitian.....	61
14. Tabel 14. Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi dan OCB.....	62
15. Tabel 15. Persentase Kategorisasi Komitmen Organisasi dan OCB Karyawan .....	63
16. Tabel 16. Hasil Uji Normalitas .....	65
17. Tabel 17. Hasil Uji Linearitas .....	65
18. Tabel 18. Hasil Analisis Uji Korelasi .....	66
19. Tabel 19. <i>Correlations</i> .....	67

## **DAFTAR GAMBAR**

1. Struktur Kerja PT. Minosa Transportasi Abadi ..... 53

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Skala Penelitian.....	80
2. Tabulasi Data <i>Try Out</i> Skala Komitmen Organisasi.....	86
3. Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi .....	88
4. Tabulasi Data <i>Try Out</i> Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	91
5. Reliabilitas Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	93
6. Tabulasi Data Penelitian .....	96
7. Hasil Statistik Deskripsi.....	100
8. Hasil Uji Normalitas .....	101
9. Hasil Uji Linearitas .....	101
10. Hasil Uji Regresi .....	102
11. SK Pembimbing .....	103
12. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	104
13. Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	105
14. Biodata .....	106

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT.  
MINOSA TRANSPORTASI ABADI**

Zati Hulwani

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Jl. Muhammadiyah No. 91, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh  
[hulwanimizati@gmail.com](mailto:hulwanimizati@gmail.com)

**ABSTRAK**

Karyawan menjadi aset penting bagi perusahaan di tengah pandemi COVID-19, karyawan yang memiliki komitmen organisasi dapat bekerja secara *extra role* seperti bekerja sukarela dalam membantu operasional perusahaan atau perilaku *organization citizenship behavior* (OCB). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 45 karyawan dari keseluruhan populasi yang dipilih dengan teknik *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Pengambilan data penelitian ini menggunakan kuisioner yang diukur dengan skala *Likert* dan didistribusikan kepada sampel. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi, dimana nilai signifikan  $p < 0,05$ . Komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap OCB, dimana nilai regresi sebesar 0,982. Sumbangan yang diberikan komitmen organisasi terhadap OCB dengan nilai *R-Square* yaitu 0,595. Artinya komitmen organisasi mempengaruhi OCB karyawan sebesar 96,3%, sisanya 3,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Jadi, semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi tingkat OCB yang dimiliki karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi.

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **F. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya tidak terlepas dari mutu Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Operasional perusahaan dapat berjalan optimal jika didukung oleh SDM dengan kualitas dan kinerja tinggi (Darmawati, dkk, 2013). Menurut Garay (2006) perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu menunjukkan perilaku yang sesuai dengan tugas berdasarkan tanggung jawab formalnya dalam perusahaan (*intra role*). Di sisi lain, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara *extra role*, yaitu menunjukkan perilaku diluar tanggung jawabnya secara formal. Bentuk kinerja *extra role* antara lain kerjasama dengan saling membantu antara karyawan, menjaga kenyamanan lingkungan kerja dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. bentuk kinerja *extra role* ini menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) (Wicaksono & Achmad, 2018).

OCB merupakan perilaku karyawan yang menjadi pilihannya untuk melaksanakan pekerjaan yang bukan dari kewajiban kerja formalnya, namun secara efektif mendukung berfungsinya organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2015). Dengan kata lain, OCB adalah perilaku karyawan dalam bekerja tanpa mempertimbangkan tugas sesuai dengan tanggung jawab formalnya, akan tetapi didasarkan pada kesukarelaannya. Karyawan yang memiliki perilaku OCB

menunjukkan kontribusi positifnya untuk perusahaan secara alami tanpa paksaan dan harapan imbalan tertentu.

Karyawan yang memiliki perilaku OCB sangat dibutuhkan perusahaan di masa krisis ini. Sejak tahun 2020, Indonesia dilanda pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) yang memberikan dampak besar terhadap perusahaan industri, terutama perusahaan yang bergerak di bidang jasa (Muslim, 2020). Akibatnya, operasional perusahaan tidak berjalan optimal dan memilih jalan keluar untuk mengurangi karyawan dengan cara pengunduran diri secara sukarela dan pemutusan hubungan kerja atau PHK (Mustakim & Syafrida, 2020).

Pertimbangan yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yaitu produktivitas tinggi, tingkat kedisiplinan tinggi dan personalitas karyawan yang baik (Mangkuprawira, 2003). Karyawan OCB menjadi aset penting selama pandemi ini, di mana karyawan tetap mempertahankan kinerja secara profesionalitas dengan upah seadanya. Perilaku OCB dapat mendorong sumber daya organisasi agar lebih difungsikan dan terarah, mengurangi biaya produksi dalam fungsi pemeliharaan, memberikan fasilitas dalam mengkoordinasi aktivitas organisasi, mempertahankan karyawan yang berkualitas dan menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan stabilitas organisasi dan adaptasi karyawan terhadap perubahan lingkungan (Nurhayati, Minarsih, & Wulan, 2016).

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan mengalami krisis finansial akibat pandemi adalah PT Minosa Transportasi Abadi. Perusahaan ini melakukan PHK kepada karyawan dengan tingkat kedisiplinan rendah serta tidak

bekerja secara profesional, sehingga produktivitas jasa menurun dan tingkat profitabilitas juga rendah, sehingga mempengaruhi kestabilan keuangan perusahaan. Pengurangan karyawan ini dilakukan agar operasional perusahaan berjalan stabil, sehingga karyawan yang patut dipertahankan dapat bekerja secara *extra role* dalam membantu pemulihan keuangan perusahaan. Namun beberapa karyawan tidak loyal terhadap perusahaan lebih memilih untuk mengundurkan diri.

Sebelumnya karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi yang diberhentikan sebanyak 27 karyawan di mana profesionalitas yang ditunjukkannya rendah. Karyawan lebih memilih absen ketika di minta perusahaan untuk bekerja *extra role* yaitu kerja lembur ketika dibutuhkan. Dibalik absensi yang dilakukan karyawan disebabkan insentif yang tidak diberikan. Karyawan tidak peduli dengan kondisi perusahaan saat ini. Selain itu 5 karyawan memilih untuk mengundurkan diri ketika perusahaan masih mempertahankannya, di mana karyawan tersebut juga tidak memiliki perusahaan referensi yang akan dimasukinya. Karyawan ini menunjukkan loyalitas rendah terhadap perusahaan. Rendahnya kinerja dan loyalitas karyawan tersebut diakibatkan karyawan tidak puas terhadap upah yang diperolehnya, di mana perusahaan tidak memberikan insentif untuk *extra role* yang dilakukannya akibat kondisi keuangan perusahaan yang tidak stabil. Karyawan mulai tidak disiplin karena peniadaan insentif dan secara terus menerus melakukan pelanggaran, sehingga pimpinan memberikan sanksi PHK.

Sejauh ini perusahaan masih mempertahankan 45 karyawan yang mampu membantu operasional perusahaan dengan menunjukkan perilaku OCB di mana karyawan tetap bekerja ketika diminta atasan dengan atau tanpa insentif sekalipun. Karyawan menunjukkan kerjasama yang baik mengenai pekerjaan tambahan dengan sukarela. Karyawan juga senang membantu karyawan lainnya saat mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga memaklumi kondisi perusahaan saat ini dengan tetap menunjukkan kinerja yang adaptif dan konsisten untuk mencapai tujuan perusahaan agar kembali berjalan optimal seperti biasanya.

Gambaran di atas sesuai dengan hasil wawancara peneliti bersama (AR, 25 tahun) sebagai pimpinan PT. Minosa Transportasi Abadi pada tanggal 5 September 2021, yaitu:

*“perusahaan selama pandemi, pengeluaran terkadang lebih banyak dari pemasukan, sehingga menyebabkan ketidakstabilan dalam pendapatan perusahaan. Perusahaan hanya mendapat keuntungan yang sangat kecil. Itupun dipergunakan untuk mempertahankan laju perusahaan sehari-hari. Tidak mempunyai perusahaan membayarkan upah karyawan, kinerja karyawan mulai menurun, akibat tidak adanya pemberian bonus untuk pekerjaan lembur. Sebagian karyawan menunjukkan sikap ketidakdisiplinan atau pelanggaran yang dilakukan secara terus-menerus. Saya sebagai pimpinan melakukan evaluasi untuk karyawan dimana mereka yang melakukan pelanggaran akan di PHK dan mempertahankan karyawan yang tetap rajin, tepat waktu dan paling utama karyawan yang hasil kerjanya bagus serta mampu bekerjasama untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Sejauh ini total karyawan yang dirumahkan sebanyak 27 orang, 8 orang mengundurkan diri, sedangkan karyawan yang kinerja baik dan mampu bekerjasama untuk meningkatkan produktivitas karyawan masih dipertahankan sebanyak 40 orang pekerja lapangan dan 5 pekerja kantor. Karyawan yang bertahan kebanyakan adalah mereka yang sudah nyaman bekerja di perusahaan dan karyawan lama, jadi saya rasa mereka dapat memakluminya. Mereka tetap mempertahankan semangat dalam bekerja, saling memotivasi untuk mengatasi masalah perusahaan dengan menunjukkan kinerja yang baik. Pegawai ini yakin untuk berkontribusi terhadap perusahaan dengan*

*bekerja sukarela dengan tetap menunjukkan kinerja yang baik tanpa takut akan kerugian yang dihadapinya. Mereka tetap bekerja sesuai dengan proporsi tugasnya masing-masing walaupun harus lembur tanpa bonus.”*

Pernyataan pimpinan PT. Minosa Transportasi Abadi juga didukung oleh s juga didukung oleh salah satu karyawannya (RS, 25 tahun) dalam wawancaranya, yaitu:

*“alasan saya tetap bekerja diperusahaan ini karena perusahaan sudah banyak berkontribusi untuk kesejahteraan saya. Walaupun sekarang tidak ada pemberian bonus, saya tetap mempertahankan kinerja saya mengingat untuk mencari pekerjaan saat ini cukup sulit. Saya bersama rekan lainnya tetap memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Tidak adanya bonus tidak mengendurkan semangat kami untuk melanjutkan aktivitas kerja seperti biasanya. Saya dapat memaklumi kebijakan yang dilakukan atasan saat ini demi menyelamatkan keberlangsungan perusahaan. Kami sebagai karyawan harus lebih giat lagi karena sudah merasa bagian dari keluarga perusahaan ini bersama rekan lainnya, dan keberlangsungan perusahaan merupakan tanggung jawab bersama yang nantinya akan berimbas kepada kesejahteraan kami juga.”*

Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi yang masih dipertahankan adalah karyawan yang menunjukan kinerja yang tinggi, serta membantu produktivitas tinggi ketika di minta untuk bekerja tambahan jika dibutuhkan. Bentuk perilaku yang ditunjukan karyawan yaitu perilaku OCB. Karyawan yang tetap dipertahankan dalam perusahaan ini adalah karyawan yang tetap OCB dan loyal terhadap perusahaan walaupun sebelumnya perusahaan telah memberikan pilihan bagi karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan atau mengundurkan diri secara sukarela. memberikan peluang kepada karyawan yang ingin mengundurkan diri.

Karyawan OCB menjadi aset penting bagi perusahaan dalam menjaga kestabilan operasional perusahaan. Karyawan dapat mentoleransi situasi pandemi

ini dan tidak pernah mengeluh dengan tidak adanya insentif dari kerja tambahan. Karyawan juga melakukan pekerjaan secara profesional dalam menjalankan tanggungjawabnya. Sejauh ini 45 karyawan yang terdiri dari pekerja lapangan dan pekerja kantor masih bertahan dengan melibatkan diri dalam mengatasi krisis finansial perusahaan. Karyawan tersebut menunjukkan loyalitas sebagai perilaku komitmen terhadap perusahaannya serta sukarela dalam membantu operasional perusahaan. Perilaku OCB timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, salah satunya adalah komitmen organisasi (Organ & Ryan, 1995).

Menurut Mowday, Porter dan Steers (dalam Sudarmo dan Wibowo, 2018) komitmen organisasi adalah keinginan individu tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi inilah yang mendorong terciptanya OCB karyawan sebagai bentuk usaha dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karakteristik karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi yaitu tingkat kehadiran tinggi, loyalitas terhadap perusahaan, keinginan kuat untuk berbagi dan berkorban, serta memberikan dampak positif bagi lingkungan kerjanya (Khazanah, 2011). Karakteristik ini juga terlihat dalam karyawan PT Minosa Abadi dan menjadi alasan pimpinan untuk mempertahankannya.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi memiliki pandangan positif dan akan melakukan usaha terbaik untuk kepentingan organisasi. Hal ini tercermin dari usaha besar yang dilakukannya dengan bekerja sukarela di samping profesionalitasnya demi kemajuan perusahaan, ikut berpartisipasi dan merasa

memiliki tanggung jawab yang besar terhadap keberlangsungan perusahaan (Wicaksono & Achmad, 2018). Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasinya lebih berorientasi pada kerja, cenderung saling membantu dan menunjukkan kerjasama yang baik sesama rekan kerja sebagai bentuk perilaku OCB.

Individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya juga memiliki perilaku OCB yang tinggi (Darmawan & Satrya, 2018). Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka karyawan juga memiliki OCB yang baik, di mana terdapat hubungan positif antar keduanya (Pourgaz, Naruei, & Jenaabadi, 2015). Komitmen organisasi karyawan akan mendorong terciptanya OCB dan memberikan dampak terhadap hubungan timbal balik antara keduanya. Jika perusahaan memberikan kepuasan bagi karyawan, maka karyawan akan memiliki loyalitas tinggi (Nursyamsi, 2013). Bentuk loyalitas yang diberikan berupa perilaku positif yaitu OCB yang tinggi (Chang, dkk, 2011).

Karyawan OCB menunjukkan sikap positif untuk organisasi dengan tetap disiplin, mematuhi aturan dan kebijakan yang ditetapkan organisasi, serta bekerjasama dalam meningkatkan produktivitas perusahaan (Sahertian & Sortjipto, 2011). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi memiliki perilaku OCB yang baik dalam berkontribusi untuk perusahaan dengan sukarela dan menunjukkan kinerja yang baik. Hal inilah yang menjadi prioritas pimpinan mempertahankannya mengingat krisis yang dihadapi perusahaan.

Karyawan yang diberhentikan dan memilih mengundurkan diri adalah karyawan dengan perilaku OCB rendah dan tidak memiliki komitmen terhadap

perusahaannya dengan melanggar peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan dengan OCB rendah menunjukkan tidak aktif saat melakukan kerja tambahan, kurang membantu sesama rekan kerja, dan sering absen kerja karena tidak puas terhadap upah yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan permasalahan di atas dan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi menjadi faktor terbentuknya OCB pada karyawan. Hal ini yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi”**

#### **G. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti maka permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *organization citizenship behavior* pada karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi?

#### **H. Keaslian Penelitian**

Adapun penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB karyawan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2015) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) PT X Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan terhadap pengaruh komitmen organisasi secara simultan terhadap OCB. Besar pengaruh yang diberikan yaitu 23,3%, sedangkan 76,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain,

seperti kualitas pelayanan, keterlibatan karyawan, suasana kerja, dan *leader-member exchange*.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2018) dengan judul “Analisis Dimensi Komitmen Organisasional yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara komitmen organisasi dengan OCB karyawan di mana nilai  $p < 0,05$  dan  $F = 30,520$ . Persentase pengaruh komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinu dan komitmen normatif secara bersama diperoleh sebesar 62,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal yang sama juga terjadi pada setiap aspek komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku OCB karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono dan Achmad (2018) dengan judul “Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT X”. Hasil ini menunjukkan hal yang sama seperti penelitian sebelumnya yaitu terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB. Penelitian ini menunjukkan hubungan positif antara kedua variabel dimana nilai  $r = 0,495$  dengan nilai  $p < 0,01$ . Semakin positif komitmen organisasi maka akan semakin tinggi juga OCB.

## **I. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh

komitmen organisasi terhadap *organization citizenship behavior* pada karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi.

## **J. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 5. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat kontribusi dalam mengembangkan karya ilmiah dan informasi, serta menambah wawasan pengetahuan dan literatur di bidang Psikologi. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya maupun diaplikasikan dalam kehidupan sosial.

### 6. Manfaat Praktis

#### a. PT. Minosa Transportasi Abadi

Penelitian ini diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan dalam krisis perusahaan dan mengembangkan kualitas SDM yang baik guna mewujudkan kinerja yang baik dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

#### b. Bagi Karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi

Diharapkan karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi dapat mengembangkan komitmen organisasinya agar OCB dalam pekerjaannya. OCB menunjukkan kualitas karyawan yang patut dipertahankan dalam suatu organisasi.

#### c. Bagi HRD

Diharapkan penelitian ini dapat berkontribusi bagi HRD untuk menyeleksi karyawan dengan baik guna meningkatkan profitabilitas perusahaan dengan kinerja yang baik dengan memiliki OCB dan komitmen organisasi yang tinggi.

d. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya baik mengenai OCB ataupun komitmen organisasi pada suatu perusahaan dalam mengukur kualitas SDM. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis pengaruh kedua variabel dengan menghubungkannya dengan faktor lain yang menyebabkan potensi OCB dalam suatu organisasi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### ***A. Organizational Citizenship Behavior***

##### **1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Organ (dalam Luthans, 2011) menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku individu yang secara sukarela, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong berfungsinya organisasi dengan efektif. Karyawan yang memiliki sikap OCB dapat bekerja secara sukarela diluar tanggung jawab formal pekerjaannya, dan hasil kerjanya dapat menjalankan fungsi organisasi secara efektif dan efisien.

Pendapat Organ juga didukung oleh pernyataan Tewal, Adolfina, Pandowo dan Tawas (2017) di mana OCB merupakan perilaku pilihan yang dilakukan karyawan dan bukan bagian dari kewajiban tugas formalnya, namun secara efektif tugas tersebut mendukung berfungsinya organisasi. Organisasi akan sukses jika memiliki karyawan dengan kinerja yang melebihi harapan organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang saling membantu dalam tim, mengajukan diri dalam bekerja ekstra, menghindari konflik dalam organisasi, serta memberi toleransi kerugian atau gangguan yang terkait dengan kondisi organisasi.

Robbins dan Judge (2013) juga menunjukkan OCB sebagai perilaku sukarela yang bukan merupakan bagian persyaratan dari kerja formalnya dan tugas tersebut biasa tidak diberi penghargaan, tetapi tugas tersebut secara langsung mendukung fungsinya organisasi secara efektif dan efisien. Bentuk

perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan seperti membantu rekan kerja dari beban kerja mereka, mengambil istirahat yang terbatas dan mengingatkan orang lain mengenai masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

John (dalam Budiardjo, 2014) menyatakan bahwa OCB memiliki karakteristik perilaku karyawan bekerja dengan sukarela bekerja yang tidak termasuk persyaratan dari pekerjaannya atau dikenal dengan *ekstra-role*. Karyawan secara spontan tanpa perlu perintah dari atasan untuk saling tolong menolong sesama rekan kerja, serta perilaku ini tidak terlihat secara langsung dan dinilai melalui evaluasi kerja.

Morrison (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) menyatakan OCB merupakan sebuah pilihan dan inisiatif karyawan berperilaku *extra role* serta tidak berkaitan dengan *reward* formal organisasi, tetapi secara langsung meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Perilaku ini dilakukan karyawan tanpa terorganisir dalam *reward* di mana karyawan yang berperilaku *extra role* tidak memperoleh insentif tambahan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela yang dilakukan karyawan mengenai pekerjaan di luar persyaratan peran formalnya (*extra role*) dalam organisasi secara efektif dapat mendukung operasional perusahaan. Karyawan OCB dapat meminimalisir sumber daya organisasi maupun biaya operasional perusahaan. Karyawan OCB yang tepat dimiliki organisasi dalam mengatasi persoalan krisis organisasi dari segi finansial saat ini.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Organ, dkk (dalam Titisari, 2014) menyatakan bahwa prediktor dari OCB dapat dilihat melalui faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi OCB yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral dan motivasi karyawan. Namun untuk faktor eksternal yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepercayaan pada pimpinan. Masing-masing prediktor tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

### **a. Faktor Internal**

Faktor internal yang mempengaruhi OCB organisasi berasal dari kondisi psikologis individu mengenai organisasi, antara lain:

#### **1) Kepuasan Kerja**

Kepuasan karyawan atas hasil kerjanya mendorong karyawan untuk memberikan penilaian positif, kemudian persepsi ini akan mendorong karyawan untuk saling membantu antar anggota organisasi, memiliki kinerja melampaui tugas in-role, rendahnya absensi, lebih patuh terhadap panggilan tugas, dan mengulang pengalaman positifnya. Aspek kepuasan kerja seperti pekerjaan, rekan kerja, pengawasan, kesempatan promosi, gaji dan keseluruhannya memiliki hubungan positif terhadap OCB karyawan.

#### **2) Komitmen organisasi**

Komitmen organisasi merupakan perilaku karyawan teguh dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, memiliki keinginan untuk berusaha keras demi ketercapaian nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Komitmen organisasi dapat dilihat melalui komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan. Aspek komitmen afektif berdasarkan emosional mendorong individu dalam mengidentifikasi nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi dengan kebutuhannya, sehingga mendorong karyawan untuk terlibat dalam organisasi. Bentuk keterlibatan itu ditunjukkan dengan karyawan dapat bekerja baik *in role* maupun *extra role*. *Extra-role* inilah yang menunjukkan pola perilaku OCB karyawan. Jadi komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan OCB.

### 3) Kepribadian

Setiap karyawan memiliki perbedaan kepribadian yang berbeda-beda. Kepribadian merupakan karakteristik secara relatif menetap di dalam dirinya, seperti kepribadian karyawan yang senang membantu rekannya, semangat dalam mengembangkan diri baik dari segi pengetahuan dan keterampilan kerjanya, senang dengan tantangan dan lainnya. Kepribadian karyawan bergantung pada suasana hati seiring waktu dapat berubah-ubah. Suasana hati yang positif memberikan peluang besar bagi karyawan untuk menunjukkan kepribadian sukarela dalam membantu orang lain. Jadi, kepribadian yang positif mampu mendorong karyawan untuk melakukan OCB.

### 4) Moral

Moral merupakan bagian dari kewajiban-kewajiban susila karyawan dalam organisasi. Moral menunjukkan ajaran atau ketentuan mengenai baik atau buruknya tindakan yang disengaja. Unsur moral antara lain kesadaran, kecintaan dan keberanian. Karyawan menyadari akan kewajiban dirinya

sebagai anggota organisasi dalam mengerahkan kinerja tinggi demi terwujudnya tujuan organisasi. Bentuk kinerja yang ditunjukkan tidak hanya *in role* melainkan dengan sukarela bekerja *extra role*. Jadi moral karyawan memberikan pengaruh terhadap OCB karyawan.

#### 5) Motivasi

Motivasi merupakan kesediaan karyawan untuk melakukan usaha yang terbaik demi mencapai tujuan organisasi sebagai syarat dalam memuaskan kebutuhan individu. Karakteristik yang terlihat dari motivasi antara lain usaha, kemauan dan memiliki arah atau tujuan.

#### b. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi OCB organisasi berasal dari lingkungan organisasi, antara lain:

#### 1) Gaya kepemimpinan

Gaya pemimpin dalam menjalankan organisasi juga dapat mempengaruhi OCB karyawan. Pemimpin transformasional mampu mengembangkan kinerja pegawai yang selalu melakukan perubahan-perubahan positif untuk mewujudkan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik mengarah pada orientasi aktivitas pemimpin yang dapat mempengaruhi aktivitas karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang dilaksanakan antara lain pemimpin transformasional, pemimpin yang berorientasi pada tugas (*task oriented*), dan pemimpin yang berorientasi pada karyawan (*employee oriented*).

#### 2) Budaya organisasi dan iklim organisasi

Budaya organisasi merupakan karakteristik utama dari organisasi yang dihargai anggotanya. Karakteristik dari budaya organisasi adalah inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas. Budaya organisasi yang inovatif dan mampu mengambil resiko mendorong karyawan untuk berusaha bersama dalam melaksanakan proyek yang dapat menghasilkan profitabilitas perusahaan dan mendorong kesempatan karyawan untuk mendapatkan promosi. Karyawan menunjukkan kinerja yang lebih baik dengan memikirkan segala cara dan berbagi persepsi mengenai pekerjaan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Iklm organisasi merupakan bagian dari budaya organisasi. Iklm organisasi positif mampu meningkatkan OCB karyawan di mana karyawan lebih ringan melakukan pekerjaan saat diperintahkan baik itu *in role* atau *extra role*, sportivitas tinggi dengan penuh kesadaran. Jadi, iklim organisasi positif juga mendorong OCB karyawan.

### 3) Kepercayaan

Kepercayaan (*trust*) merupakan rasa percaya individu terhadap orang lain berdasarkan integritas, reliabilitas dan perhatian. Kepercayaan dalam konteks organisasi yaitu kepercayaan didasari penolakan, pengetahuan, dan identifikasi.

Menurut Podsakoff, MacKenzie, Paine dan Bachrach (dalam Suhartini, 2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi OCB karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik individu, meliputi kepuasan karyawan, motivasi prestasi, motivasi untuk berafiliasi, motif terhadap perkembangan karir serta persepsi mengenai keadilan struktur kerja.
- b. Karakteristik pemimpin, meliputi dukungan, perilaku kepemimpinan transformasional, adanya pertukaran pemimpin-anggota dan konsisten kepemimpinan.
- c. Persepsi peran, yaitu karyawan dapat menilai peran organisasi terhadap dirinya yang dapat mempengaruhi sikap positif atau negatif.
- d. Karakteristik tugas, kepuasan kerja dengan adanya umpan balik dari tugas yang dikerjakan.
- e. Karakteristik organisasi, meliputi dukungan organisasi dan kerjasama anggota organisasi.

Menurut Berber dan Rofcanin (2012) menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB karyawan, yaitu:

- a. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerjanya secara rasional mengarah pada perilaku kerja dalam organisasi. Kepuasan tersebut memotivasi karyawan dalam membalas kontribusi organisasi terhadap dirinya dengan bekerja melampaui batas persyaratan tugas formalnya dalam organisasi.

- b. Kepribadian Karyawan

Sebelumnya dijelaskan kepuasan kerja dapat mempengaruhi OCB. Kemudian timbulnya gagasan mengenai kepribadian dan karakteristik

individu dapat menjelaskan OCB dalam konteks di mana ada insentif yang kuat, tekanan maupun ancaman yang terhadap perilaku tertentu. Ciri-ciri kepribadian karyawan yang OCB adalah karyawan yang memiliki sikap ramah yang tinggi, cenderung membantu orang lain dan selalu berpikir positif mengenai rekan kerja serta mampu mengantisipasi kebutuhan anggota lainnya.

c. Kelompok dan organisasi

Karakteristik kelompok kerja yang kompak, memiliki kualitas hubungan antar anggota organisasi, potensi serta dukungan kelompok yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi perilaku OCB karyawan. Karakteristik organisasi yang memiliki formalitas yang luas, dukungan organisasi, jarak yang ditempatkan antara karyawan dengan organisasi menjadi prediktor dari OCB.

d. Kesan karyawan

Karyawan yang senang menawarkan bantuan kepada rekan kerjanya yang mengalami kesulitan saat bekerja serta mampu bertanggung jawab atas tugas tambahan dapat membentuk citra positif mengenai dirinya dalam organisasi. Kemudian kinerjanya diamati supervisor dan mendapatkan *reward*, maka karyawan akan membalas apa yang diterimanya dengan OCB. Hal ini menunjukkan kesan saling berhubungan dengan OCB.

e. Kepemimpinan

Pemimpin yang menunjukkan perilaku baik seperti membantu karyawan baik secara langsung atau tidak dalam menyelesaikan persoalan, maka karyawan akan membalas budi pimpinan. Karyawan merasa memiliki

kewajiban untuk membalas perilaku baik tersebut. Sosok pemimpin yang mempengaruhi OCB adalah pemimpin transformasional.

Pemimpin transformasional mampu melakukan pembaharuan melalui kemampuan yang dimilikinya dan memotivasi karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Pemimpin ini akan membentuk visi menjadi realita, mengubah potensi menjadi aktual dan laten menjadi manifestasi. Target transformasi adalah sumber daya organisasi guna mencapai tujuannya. Sosok pemimpin mampu mendorong potensi karyawan yang melebihi ekspektasi dalam mencapai visi, menunjukkan model peran yang tepat dan mendorong penerimaan tujuan kelompok, seperti memberikan dukungan individual dan tujuan tinggi.

f. Karakteristik tugas

Karyawan mengidentifikasi karakteristik tugas secara instrinsik. Cara ini dapat memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beberapa karakteristik tugas adalah tugas rutinitas, mandiri dalam mengerjakannya, serta tugas yang saling ketergantungan dengan tujuan organisasi.

### 3. Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Podsakoff, MacKenzie, Paine dan Bachrarch (2000) meninjau kembali aspek OCB yang dipaparkan oleh Organ sebelumnya, diperoleh tujuh aspek yang terdapat dalam OCB, antara lain:

- a. Perilaku membantu (*helping behavior*), yaitu karyawan secara sukarela membantu rekan kerja dalam mengatasi kesulitannya guna mencegah terjadinya masalah pekerjaan.
- b. Perilaku sportif (*sportsmanship*), yaitu bersedia untuk toleransi atas ketidaknyaman dan tetap menjaga sikap positif dari ketidaknyaman tersebut.
- c. Loyalitas organisasi (*organizational loyalty*), yaitu menunjukkan sikap positif dengan berkehendak baik dalam bertindak demi kepentingan organisasi, menyemangati anggota organisasi, dan menjaga efektivitas operasional organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- d. Ketentuan organisasi (*organizational compliance*), yaitu sikap karyawan dalam memenuhi ketentuan organisasi baik dari segi aturan, dedikasi dengan selalu berkontribusi untuk organisasi dan prosedur organisasi.
- e. Inisiatif (*individual initiative*), yaitu perilaku ekstra karyawan yang melaksanakan tugas di luar syarat minimal dari jabatannya dalam organisasi atau perilaku sukarela tanpa mengharapkan benefit.
- f. Kepentingan umum (*civic virtue*), yaitu perilaku karyawan yang menunjukkan ketertarikan dan komitmen secara keseluruhan terhadap organisasi.
- g. Pengembangan diri (*self-development*), yaitu perilaku karyawan secara sukarela terlibat dalam proyek organisasi guna mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya.

Menurut Moorman dan Blakely (dalam Vania & Purba, 2014) menunjukkan bahwa aspek-aspek OCB antara lain, yaitu:

- a. *Personal industry*, yaitu sikap karyawan dalam memberikan perhatian ekstra dalam bekerja, menyelesaikan tugas sebelum *deadline*, dan hadir tepat waktu sesuai yang telah dijadwalkan bersama.
- b. *Interpersonal helping*, yaitu sikap karyawan yang suka menolong dan sopan terhadap rekan kerja.
- c. *Individual initiative*, yaitu sikap karyawan yang suka memberikan saran dalam mendorong perkembangan organisasi dan mendorong anggota lain untuk mengeluarkan potensi yang bermanfaat bagi organisasi.
- d. *Loyal boosterism*, yaitu sikap karyawan yang membela organisasi dari isu-isu negative dan kritik dari rekan kerja atau orang luar, serta mendorong calon konsumen untuk menggunakan produk atau jasa yang ditawarkan organisasi.

Menurut Morrison (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) menyatakan bahwa aspek-aspek yang terdapat pada OCB karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Membantu orang lain dengan sukarela (*altruism*)

Karyawan dengan senang hati membantu rekan kerjanya tanpa paksaan atau berkaitan dengan tugas operasional yang merupakan tanggung jawab pekerjaan formalnya. Perilaku ini timbul tanpa paksaan, tekanan atau kewajibannya, melainkan tindakan sukarela tanpa didasari dengan norma-norma tertentu. Karyawan membantu rekan kerjanya di waktu luang dapat meningkatkan sistem kerja lebih produktif.

- b. Partisipatif dalam berbagai kegiatan organisasi (*civic virtue*)

Partisipasi karyawan tidak hanya melaksanakan tugas dalam konteks *in-role* namun karyawan juga ikut membantu dengan menawarkan

pendapatnya mengenai proyek organisasi, berupa pengurangan biaya produksi, ide-ide penghematan sumber daya organisasi, dan lainnya. Pola ini secara langsung dapat mempengaruhi efisiensi organisasi.

c. Perilaku melebihi standar minimum (*conscientiousness*)

Karyawan yang menunjukkan kinerja melebihi standar minimum berdasarkan prasyarat peran. Pola perilaku ini karyawan selalu tepat waktu, tingkat absensi rendah, dan bekerja di atas persyaratan kerja normal yang diterapkan organisasi. Berdasarkan *big five theory* jika karyawan yang memiliki skor tinggi traits ini, karyawan tersebut memiliki *self-esteem* yang bagus, terorganisir, memprioritaskan pekerjaan, mengikut norma-noema dan lainnya. Indikasi perilaku ini karyawan telah menerima dan mematuhi aturan dan prosedur yang diterapkan dalam organisasinya.

d. Perilaku sopan (*courtesy*)

Karyawan menunjukkan perilaku baik kepada orang lain yang berkaitan dengan permasalahan pekerjaan. Perilaku sopan tersebut diantaranya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya dengan memberikan konsultasi dan informasi, serta dapat menghargai kebutuhan rekan kerjanya.

e. Perilaku sportif (*sportsmanship*)

Pola perilaku ini karyawan dapat menghindari tindakan negatif ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaannya. Karyawan cenderung toleransi dari keluhan yang dialaminya ketika melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat sportivitas tinggi cenderung detail mengenai masalah

pekerjaan, adil dalam bekerja, minimnya keluhan, dan mampu beradaptasi dengan situasi dan lingkungan kerjanya.

#### **4. Indikator-indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Organ (dalam Luthans, 2011) indikator yang dapat mengukur OCB karyawan adalah sebagai berikut:

##### **a. Kepedulian (*altruism*)**

*Altruism* adalah perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan menolong sesama rekan kerjanya yang mengalami kesulitan baik mengenai pekerjaan atau masalah pribadi. Indikator ini fokus pada memberi pertolongan yang tidak menjadi kewajiban atau tanggung jawabnya dalam organisasi. Adapun bentuk kepedulian karyawan terhadap organisasi ditunjukkan dengan perilaku berikut:

- 1) membantu rekan yang tidak hadir karena berhalangan
- 2) membantu rekan dalam menyelesaikan tugas yang berat
- 3) membimbing karyawan baru di luar kewajibannya
- 4) membantu rekan kerja dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang sulit,
- 5) selalu siap serta menawarkan bantuan untuk siapapun di organisasi.

##### **b. Kesadaran (*conscientiousness*)**

*Conscientiousness* adalah perilaku karyawan yang berusaha melebihi yang diharapkan organisasi mengenai pekerjaan diluar tanggung jawab formalnya. Misalnya bekerja lembur dalam menyelesaikan proyek organisasi. Adapun bentuk kesadaran yang ditunjukkan karyawan melalui perilaku berikut:

- 1) rendahnya absensi
- 2) tidak mengambil waktu istirahat tambahan
- 3) mematuhi peraturan dan regulasi organisasi dengan atau tanpa pengawasan,
- 4) teliti terhadap tugas yang dibebankan kepadanya
- 5) meyakini apa yang diusahakannya akan memperoleh hasil yang sepadan.

c. Sportivitas (*sportsmanship*)

*Sportsmanship* adalah perilaku karyawan yang tetap bekerja dengan sukarela dan dirinya toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal bagi organisasi dalam operasional perusahaan tanpa adanya keluhan. Indikator ini dapat memberikan iklim positif dalam organisasi di mana karyawan akan bersikap lebih sopan dan kerja sama yang baik antar anggota organisasi. Adapun bentuk sportivitas karyawan terhadap organisasi ditunjukkan dengan perilaku berikut:

- 1) karyawan yang fokus akan kesalahannya kemudian memperbaikinya,
- 2) memberikan dukungan moral dan persepsinya dalam menyelesaikan masalah
- 3) toleransi terhadap perbedaan pendapat,
- 4) tidak mengeluh terhadap masalah.

Karyawan akan merasa terikat dengan organisasi dan mencoba berjuang demi keberlangsungan organisasi yang telah mensejahterakan dirinya. Misalnya berbagi kegagalan dari proyek tim yang akan berhasil dengan mengikuti saran anggota. Banyak perusahaan saat ini dalam kondisi tidak ideal dikarenakan krisis finansial yang dialami perusahaan akibat COVID-19. Kondisi ini menunjukkan

karyawan yang tetap bertahan dalam perusahaan dan saling berbagi pendapat dalam mencari jalan keluar dari kegagalan dari proyek yang dijalankan. Karyawan yang memiliki karakteristik sportivitas tetap bekerja secara sukarela jika dibutuhkan tanpa meminta insentif seperti sebelumnya karena memaklumi kondisi perusahaan yang kurang ideal saat ini.

d. Sopan santun (*courtesy*)

*Courtesy* adalah perilaku karyawan dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya untuk menghindari konflik interpersonal. Aspek ini didasari dengan saling menghargai dan memperhatikan rekan kerja. Misalnya karyawan tetap bersikap pengertian dan empati bahkan ketika diprovokasi. Adapun bentuk sopan santun yang ditunjukkan karyawan melalui perilaku berikut:

- 1) karyawan dapat mengambil langkah pencegahan terhadap masalah interpersonal
- 2) antisipasi dan melakukan pertimbangan atas dampak negatif dalam lingkungan sosial organisasi
- 3) tidak menyalahgunakan hak orang lain,
- 4) tidak memberikan masalah kepada rekan kerja.

e. Moral kemasyarakatan organisasi (*civic virtue*)

*Civic virtue* adalah perilaku karyawan yang mengindikasikan pada tanggung jawab terhadap kehidupan organisasi yaitu dengan mengikuti perubahan sistem organisasi, berinisiatif untuk merekomendasikan mengenai perbaikan operasional atau prosedur organisasi, dan melindungi sumber daya organisasi. Misalnya, karyawan sukarela untuk menjalankan program komunitas untuk

mewakili perusahaan. Aspek ini didasari pada tanggung jawab yang diberikan organisasi terhadap individu dalam meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuninya. Adapun moral kemasyarakatan yang terbentuk dalam diri karyawan ditunjukkan dengan perilaku berikut:

- 1) hadir di setiap pertemuan organisasi,
- 2) menghadiri pertemuan untuk menjaga nama baik perusahaan,
- 3) mengikuti perubahan dalam organisasi,
- 4) memperhatikan pengumuman atau memo yang dipaparkan organisasi.

Menurut Robbins (dalam, Ahdiyana, 2010) indikator yang mengukur OCB karyawan dapat dilihat dari ciri-ciri berikut:

- a. Membuat pernyataan konstruktif tentang organisasi dan kelompok kerjanya
- b. Menghindari konflik yang tidak perlu
- c. Membantu karyawan lain dalam satu tim
- d. Mengajukan diri untuk bekerja ekstra
- e. Menghormati semangat dan isi peraturan yang dimiliki organisasi
- f. Dengan besar hati mentolerir kerugian dan gangguan pekerjaan yang mungkin terjadi

Menurut Graham (dalam Dewi & Fransistya, 2017) menjabarkan indikator yang dapat mengukur OCB karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Ketaatan (*obedience*)

*Obdience* yaitu sikap menghormati struktur dan prosedur organisasi. Karyawan juga bertanggung jawab untuk mematuhi hukum yang ada dan memiliki hak untuk dilindungi oleh hukum tersebut. Ketaatan terhadap organisasi sebagai orientasi terhadap struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, dan kebijakan personalia yang mengakui dan menerima kebutuhan dan keinginan dari struktur aturan dan regulasi yang rasional. Bentuk ketaatan yang dilakukan karyawan dengan menghormati aturan dan instruksi organisasi, ketepatan waktu hadir dan penyelesaian tugas, serta turut andil dalam pengelolaan sumber daya organisasi.

b. Loyalitas (*loyalty*)

*Loyalty* adalah sikap karyawan yang lebih mengutamakan keuntungan dan keberlangsungan organisasi di atas kepentingan pribadi. Karyawan memberikan kontribusi berupa usaha, uang, atau properti yang tidak terkompensasi. Bentuk loyalitas karyawan yaitu setia kepada pemimpin organisasi dan organisasi secara keseluruhan, melampaui kepentingan pribadi, kelompok kerja, dan departemen. Perilaku representatif termasuk membela organisasi dari ancaman, berkontribusi untuk reputasi organisasi yang baik, dan bekerja sama dengan orang lain untuk melayani kepentingan bersama.

c. Partisipasi (*participation*)

*Participation* merupakan minat karyawan terlibat secara aktif dalam mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi. Bentuk perilaku partisipasi yaitu partisipasi sosial, partisipasi advokasi dan partisipasi fungsional.

Partisipasi sosial ditunjukkan dengan keterlibatan karyawan dalam urusan organisasi dan aktivitas sosial. Kegiatan sosial yang dilakukan dengan memperhatikan isu-isu actual organisasi atau dengan menghadiri pertemuan tidak resmi. Partisipasi advokasi ditunjukkan dengan minat karyawan dalam mengembangkan organisasi dengan dukungan dan pemikiran inovatif, seperti berbagi informasi dan ide dengan orang lain, memberikan sumbangan pikiran dalam mengembangkan organisasi, dan mendorong orang lain untuk melakukannya. Partisipasi fungsional ditunjukkan dengan kontribusi karyawan melebihi standar kerja formalnya, seperti mencurahkan waktu dan upaya menyelesaikan tugas ekstra, bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan penting, dan mengikuti pelatihan rutin dalam mengembangkan kinerjanya.

## **B. Komitmen Organisasi**

### **1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Luthans (2011) memberikan definisi mengenai komitmen organisasi yang dikutip dari pendapat Mowday, Porter dan Steer adalah sebagai berikut:

- a. *“a strong desire to remain a member of a particular organization”*, artinya keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.
- b. *“a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization”*, artinya kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi atas nama organisasi.
- c. *“a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization”*, artinya keyakinan yang pasti, dan penerimaan, nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan poin-poin di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu hasrat atau motif yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dengan bersedia untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi dalam menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Sikap ini mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasinya dan menjadi proses berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan kepeduliannya terhadap organisasi yang memberi dampak terhadap kesuksesan serta kesejahterannya (Luthans, 2011).

Kemudian Allen dan Meyer (dalam Wuryani, 2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi sebagai bentuk konstruk psikologis karyawan terhadap organisasi di mana karyawan memiliki implikasi mengenai keputusan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sikap karyawan yang bekerja dengan penuh dedikasi dan menunjukkan keinginan kuat karyawan dalam memberikan usaha dan bertanggung jawab lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan terlibat dalam pekerjaannya dengan anggapan bahwa pekerjaannya untuk diri sendiri bukan orang lain dan bertanggung jawab terhadap organisasi yang merekrutnya. Kondisi psikologis individu ini menunjukkan keinginan untuk mempertahankan dirinya tetap sebagai anggota organisasi dan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Davis dan Newstrom (dalam, Rahadi & Ety, 2019) menyatakan komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi aktif di dalamnya. Kemudian Robbins dan Judge (2013) menambahkan komitmen organisasi menggambarkan sikap

individu dalam merefleksikan perasaan suka atau sebaliknya terhadap organisasinya. Mottaz (dalam Rahadi & Etty, 2019) menambahkan komitmen organisasi sebagai respon yang efektif kemudian menghasilkan suatu evaluasi mengenai situasi kerja yang berhubungan dengan keterikatan individu dalam organisasinya. Komitmen organisasi tidak terlepas dari kepemilikan dan keterikatan individu dengan organisasi. Komitmen organisasi inilah yang mendorong terciptanya OCB karyawan sebagai bentuk usaha dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Keithner dan Kinicki (dalam Samsuddin, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan kondisi psikologis individu dalam mengidentifikasi dirinya dari organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuan organisasi. Pimpinan organisasi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar memiliki komitmen yang lebih tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan merasa terikat dengan otomatis menunjukkan kinerja tinggi dalam mencapai produktivitas tinggi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, di mana dirinya tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi, menunjukkan tekad dengan berusaha yang terbaik demi organisasi sebagai pembuktian dalam mempertahankan dirinya sebagai anggota organisasi. Karyawan berusaha terlibat dengan pekerjaannya dan mengidentifikasi nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Bentuk keterlibatan tersebut yaitu mampu bekerja baik di dalam maupun diluar tanggung jawab pekerjaan formalnya.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Adapun faktor-faktor menurut Sopiah (dalam Widyanti, 2019) yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Personal, mencakup usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pengalaman, kepribadian, dan lain sebagainya.
- b. Karakteristik pekerjaan, meliputi lingkup jabatan, tantangan pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan pekerjaan dan lain sebagainya.
- c. Karakteristik struktur, diantaranya besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi dari sentralisasi atau desentralisasi, serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan oleh pemimpin terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja, yaitu tingkat komitmen karyawan yang telah lama bekerja di organisasi lebih tinggi dibandingkan karyawan yang baru bekerja.

Menurut Luthans (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Personal meliputi usia, masa kerja dalam organisasi, kemampuan beradaptasi karis, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal atau eksternal.
- b. Organisasi meliputi desain pekerjaan, nilai, dukungan, keadilan prosedural dan gaya kepemimpinan seorang supervisor
- c. Non organisasi, meliputi ketersediaan membuat pilihan awal untuk bergabung dengan organisasi akan memberikan dampak pada komitmen selanjutnya.

Mowday, Porter dan Steer (dalam Samsuddin, 2018) menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen individu terhadap organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Keandalan organisasi, yaitu sejauh mana organisasi memperhatikan anggotanya yang ditinjau dari segi minat maupun kesejahteraannya.
- b. Perasaan dirinya dibutuhkan oleh organisasi dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.
- c. Realisasi harapan individu melalui organisasi tempat dirinya bekerja.
- d. Persepsi mengenai rekan kerja yang dapat mempertahankan sikap positif terhadap organisasi.
- e. Persepsi mengenai gaji yang diterima individu sesuai dengan rekan kerjanya yang lain, di mana dirinya mempertimbangkan mengenai keanggotaannya dalam organisasi jika kebijakan organisasi tersebut adil atau tidak. Kebijakan tersebut dapat mempengaruhi komitmen organisasi dalam dirinya.

Menurut Allen dan Meyer (dalam Wuryani, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ditinjau dari aspek komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*) berkembang akibat karakteristik organisasi, karakteristik struktural, kepribadian, dan pengalaman kerja. Karakteristik organisasi yang menganut sistem desentralisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Sistem ini menganut kebijakan organisasi yang adil dan cara yang tepat dalam menyampaikan kebijakan organisasi. Karakteristik individu salah satunya adalah usia, status

pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan prestasi, etos kerja dan persepsi individu mengenai kompetensinya. Sedangkan mengenai pengalaman kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah *job scope* yaitu karakteristik kepuasan dan motivasi yang berkaitan dengan tantangan dalam pekerjaan, tingkat otonomi karyawan dan variasi kemampuannya, serta hubungannya dengan atasan.

- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) berkembang akibat berbagai tindakan atau kejadian yang dapat menimbulkan kerugian ketika meninggalkan organisasi, diantaranya investasi dan alternatif yang memberikan dampak terhadap kebutuhannya. Investasi berupa sesuatu yang berharga, seperti waktu, usaha atau uang yang harus dilepaskannya jika meninggalkan organisasi. Alternatif berupa peluang untuk masuk ke organisasi lain.
- c. Komitmen normative (*normative commitment*) berkembang akibat pengalaman yang dirasakan selama proses sosialisasi dengan organisasi baik sebelum atau sesudah menjadi anggota organisasi. Organisasi memberikan sesuatu yang berharga untuk karyawan yang tidak dapat dibalas kembali selama proses sosialisasi yang menjadi tekanan bagi karyawan untuk membalasnya melalui kinerja. Selain itu faktor yang mempengaruhinya adalah adanya kontrak psikologi karyawan dengan organisasi berupa kepercayaan masing-masing mengenai hubungan timbal balik antara keduanya dalam memberi.

### **3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi**

Menurut Schultz dan Schultz (dalam Rahadi & Etty, 2019) aspek komitmen organisasi ditinjau dari ciri-ciri komitmen organisasi individu, yaitu:

- a. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Aspek ini erat kaitan dengan komitmen afektif karyawan dengan mengidentifikasi organisasinya, menginternalisasi nilai dan sikapnya serta menaati tuntutan organisasi. Karyawan menelaah dan berpikir mengenai hubungannya dengan organisasi melalui proses penerimaan antara kesesuaian nilai dan tujuan yang diinginkannya terhadap nilai dan tujuan organisasi.
- b. Kesiediaan untuk berusaha lebih keras demi organisasi. Aspek ini menunjukkan kinerja karyawan dengan berusaha keras demi tercapainya tujuan organisasi dan tetap mempertahankan dirinya sebagai anggota organisasi tempanya bekerja.
- c. Memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi. Aspek ini menunjukkan kelekatan emosi, identifikasi dirinya dengan organisasi dan dorongan dalam dirinya untuk terlibat dengan organisasi sebagai pertahanan diri menjadi anggota organisasi dan selalu bekerjasama dengan organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut George dan Jones (2012) menunjukkan aspek-aspek yang terdapat pada komitmen organisasi yang dimiliki karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Komitmen afektif, yaitu komitmen yang dimiliki karyawan ketika karyawan senang menjadi anggota organisasi, dan apa yang diperjuangkannya, terikat pada organisasi, dan berniat melakukan apa yang baik untuk organisasi.

- b. Komitmen berkelanjutan, yaitu komitmen ada ketika karyawan berkomitmen bukan karena menginginkannya, melainkan karena perhitungan akan kerugian yang dialaminya jika meninggalkan organisasi, seperti kehilangan senioritas, keamanan kerja, pensiun, tunjangan kesehatan, dan sebagainya).

Menurut Mowday Mowday, Porter dan Steer (dalam Samsuddin, 2018) mengembangkan pengukuran komitmen organisasi individu melalui Self Report Scales melalui aspek berikut:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu aspek yang berkaitan dengan emosional, identifikasi individu terhadap organisasi dan keterlibatnya dalam organisasi.
- b. Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu aspek yang menunjukkan perasaan-perasaan individu mengenai kewajiban dan tanggung jawabnya terhadap organisasi.
- c. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), yaitu aspek yang menunjukkan persepsi individu mengenai potensi kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi.

#### **4. Indikator-indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Meyer dan Allen (dalam Wuryani, 2013) menunjukkan indikator yang dapat mengukur komitmen organisasi yang dimiliki karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif adalah keinginan untuk mempertahankan dirinya sebagai anggota organisasi didasari kondisi emosional karyawan terhadap

organisasi. Komitmen ini terlihat ketika karyawan merasa terikat secara emosional dengan organisasi, karyawan merasa ada kesamaan antara dirinya nilai-nilai dan tujuan dirinya dengan organisasi. Karyawan menjadi perhatian dan memilih untuk tetap tinggal dengan organisasi serta membina hubungan sosial dengan organisasi. Komitmen ini memberikan kesan *want to* individu terhadap organisasi. Adapun bentuk perilaku yang menunjukkan komitmen afektif karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi untuk organisasi,
- 2) bekerja keras untuk memberikan hasil terbaik bagi organisasi,
- 3) menunjukkan keterlibatan kerja dalam mencapai tujuan organisasi, dan
- 4) terikat secara emosional dan merasa bangga terhadap organisasi.

b. Komitmen normative (*normative commitment*)

Komitmen ini berkaitan dengan moral individu dalam dirinya, di mana individu memilih untuk bertahan sebagai anggota organisasi sebagai bentuk loyalitas. Karyawan sadar akan kewajiban dan tanggung jawabnya terhadap organisasi atas kontribusi yang diperolehnya. Komitmen ini menekankan pada *ought* atau *shoud* yang merupakan keharusan baginya untuk bertahan dalam organisasi didasari pada pertimbangan norma, nilai dan keyakinannya dalam dirinya. Adapun bentuk perilaku yang menunjukkan komitmen normatif karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) merasa adanya kewajiban dalam melaksanakan tugas,
- 2) timbulnya perasaan bersalah jika meninggalkan organisasi,
- 3) memikirkan perspektif orang lain jika dirinya meninggalkan organisasi,

- 4) sadar akan kewajiban moralitas untuk tetap bertahan, dan
- 5) merasa bertanggung jawab terhadap organisasi.

c. Komitmen berkelanjutan (*continue commitment*)

Komitmen ini berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap kebutuhan (*need*) dirinya dalam organisasi dengan mempertimbangkan keuntungan (*gain*) atau kehilangan (*loses*) ketika mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen berkelanjutan didasarkan pada kebutuhan untuk bertahan (*need*) yang erat kaitannya dengan analisis keuntungan (*cost benefit analysis*) dengan pertimbangan atas apa yang dikorbankan jika tetap bertahan dalam organisasi. Adapun bentuk perilaku yang menunjukkan komitmen berkelanjutan karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) kesadaran akan kerugian yang diperoleh jika meninggalkan organisasi,
- 2) harapan memperoleh keuntungan dalam mempertahankan keanggotaannya,
- 3) memiliki pertimbangan kebutuhan dan biaya ekonomi,
- 4) memiliki pertimbangan hubungan sosial, dan
- 5) memiliki perasaan berat untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Kaswara dan Santoso (dalam Azikin, dkk, 2019) menunjukkan indikator yang mengukur komitmen organisasi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. *Affective Commitment*, yaitu minat dan hasrat kuat karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi disebabkan oleh persamaan dan kesepakatan antara nilai-nilai secara personal dan organisasi. Indikator ini didasari *goal congruence orientation* menunjukkan keterikatan karyawan dengan organisasi

dari segi psikologis (emosional) yang mempengaruhi perilakunya dalam menerima tugas yang dibebankan.

- b. *Continuance Commitment*, yaitu keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi karena tidak pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhannya. Indikator ini didasari kesadaran karyawan akan kerugian besar yang dialaminya jika meninggalkan organisasi.
- c. *Normative Commitment*, yaitu perasaan karyawan memiliki kewajiban untuk bekerja dalam organisasi dan adanya tanggung jawab yang harus dipikulnya. Indikator ini didasari adanya kewajiban terhadap tugas yang dimilikinya.

Menurut Shaleh (2018) indikator yang mengukur komitmen organisasi yang dimiliki karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan menunjukkan adanya kemauan di dalam organisasi, di mana karyawan berkeinginan untuk berusaha keras demi tercapainya kepentingan organisasi
- b. Karyawan menunjukkan adanya kesetiaan terhadap organisasi, di mana karyawan berkeinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi bagian dari organisasi.
- c. Karyawan menunjukkan kebanggaan pada organisasi, di mana karyawan merasa bangga menjadi anggota organisasi dan merasa organisasi adalah bagian dalam hidupnya.

### **C. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Mutu SDM sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi baik visi maupun misi organisasi. SDM yang memiliki mutu tinggi mampu bekerja secara optimal dalam menunjukkan kinerjanya yang tinggi tidak hanya berperilaku *intra role*, akan tetapi disertai dengan perilaku *extra role* (Garay, 2006).

Perilaku *extra role* lebih dikenal dengan OCB. OCB merupakan perilaku karyawan dengan sukarela menyelesaikan pekerjaan di luar tanggung jawab formalnya sebagai anggota organisasi, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong berfungsinya organisasi dengan efektif (Luthans, 2011). Kemudian Organ, dkk (dalam Titisari, 2014) menyatakan faktor yang mendorong karyawan berperilaku OCB dipengaruhi oleh kondisi psikologis individu yang terhadap organisasi yaitu komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan perilaku karyawan teguh dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, memiliki keinginan untuk berusaha keras demi ketercapaian nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Komitmen organisasi dapat dilihat melalui komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan. Aspek komitmen afektif berdasarkan emosional mendorong individu dalam mengidentifikasi nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi dengan kebutuhannya, sehingga mendorong karyawan untuk terlibat dalam organisasi. Bentuk keterlibatan itu ditunjukkan dengan karyawan dapat bekerja baik *in role* maupun *extra role*. *Extra-role* inilah yang menunjukkan pola perilaku OCB

karyawan. Jadi komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan OCB (Organ, 2011).

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi memiliki pandangan positif dan melakukan usaha terbaik untuk mewujudkan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Bentuk usaha tersebut di samping perilaku *intra role* karyawan juga berperilaku *extra role* yaitu bekerja dengan sukarela menyelesaikan pekerjaan diluar tanggung jawabnya secara profesional demi kemajuan perusahaan, ikut berpartisipasi dan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap keberlangsungan perusahaan (Wicaksono & Achmad, 2018). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi cenderung lebih berorientasi pada kerja, saling membantu dan menunjukkan kerjasama yang baik sesama rekan kerja sebagai bentuk perilaku OCB yang dimilikinya.

Hubungan komitmen organisasi terhadap perilaku OCB menunjukkan arah positif, dimana semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi perilaku OCB yang dimilikinya (Darmawan & Satrya, 2018). Pourgaz, Naruei, & Jenaabadi (2015) juga menunjukkan hal yang sama yaitu terdapat hubungan positif antar komitmen organisasi dengan OCB. Jika perusahaan menunjukkan komitmen organisasi yang baik bagi karyawan, maka karyawan akan memiliki loyalitas kepada perusahaan berupa perilaku positif untuk perusahaan yaitu OCB yang tinggi (Chang & Overby, 2011).

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dari suatu penelitian menurut Arikunto (2019) adalah jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti dengan dibuktikan kebenarannya.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

Ha : Adanya pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi

H<sub>0</sub> : Tidak adanya pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi.

Berdasarkan uraian hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa jika Ha diterima maka H<sub>0</sub> ditolak, artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi maka semakin tinggi perilaku OCB yang dimiliki karyawan. Sebaliknya jika Ha ditolak maka H<sub>0</sub> diterima, artinya semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi, maka semakin rendah pula perilaku OCB yang dimiliki karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Adapun mengenai variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Independen (X): Komitmen Organisasi

Variabel Dependen (Y): *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional setiap variabel yang akan diteliti yaitu komitmen organisasi dan OCB akan diuraikan sebagai berikut:

##### **1. Komitmen Organisasi**

Allen dan Meyer (dalam Wuryani, 2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi sebagai bentuk konstruk psikologis karyawan terhadap organisasi di mana karyawan memiliki implikasi mengenai keputusan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Kemudian mengenai variabel komitmen organisasi yang akan diukur dalam penelitian ini, peneliti mengambil indikator yang dipaparkan Allen dan Meyer (dalam Wuryani, 2013), yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

##### **2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Organ (dalam Luthans, 2011) menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku individu yang secara sukarela, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan yang secara keseluruhan

mendorong berfungsinya organisasi dengan efektif. Kemudian mengenai variabel OCB yang akan diukur dalam penelitian ini, peneliti mengambil indikator yang dipaparkan oleh Organ (dalam Luthans, 2011), yaitu kepedulian (*altruism*), kesadaran ((*conscientiousness*), sportivitas (*sportsmanship*), sopan santun (*courtesy*), dan moral kemasyarakatan organisasi (*civic virtue*)

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi sebanyak 45 karyawan di mana rincian mengenai jabatan karyawan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Rincian Karyawan PT Minosa Transportasi Abadi**

No	Bagian Penugasan	Jumlah
1	Keuangan	1
2	Administrasi	1
3	Admin Gudang	2
4	Koordinator lapangan	2
5	Pekerja Gudang	10
6	Sopit/Driver	15
7	Kernet	14
<b>Total</b>		<b>45</b>

(Sumber: Dokumentasi Penelitian, 2021)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan yang bekerja di bidang keuangan, administrasi kantor, administrasi gudang, koordinator lapangan, pekerja gudang, sopir dan kernet. Jumlah populasi tersebut menunjukkan jumlah populasi yang kecil.

## **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh anggota dalam populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 karyawan PT Minosa Transportasi Abadi.

Sampel yang terdapat dalam penelitian ini adalah sampel kecil, sehingga pemilihan sampel dengan teknik sampling jenuh tepat digunakan, karena ruang lingkup populasi yang kecil, sehingga peneliti menggunakan seluruh karyawan di PT Minosa Transportasi Abadi. Langkah selanjutnya peneliti mendistribusikan kuisisioner kepada sampel agar dapat diisi sesuai dengan pendapat masing-masing.

### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan mendistribusikan kuisisioner sebagai instrumen penelitian. Kuisisioner yang didistribusikan kepada responden akan diisi sesuai tanggapannya masing-masing mengenai aitem OCB dan aitem komitmen organisasi yang dimilikinya. Penelitian ini menggunakan skor setiap aitem kuisisioner berdasarkan skala *likert* (Azwar, 2012). Skala *likert* dalam penelitian ini memiliki empat alternatif jawaban yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Namun untuk alternatif jawaban ragu-ragu tidak digunakan dalam penelitian ini di mana jawaban tersebut bersifat netral

sehingga responden cenderung akan memilihnya dan data menjadi tidak akurat, serta pendapat responden kurang informatif.

Setiap aitem pernyataan dalam kuisisioner disajikan berbentuk dalam bentuk aitem *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* sebagai sikap positif responden mengenai objek yang diteliti, di mana responden mendukung atau memihak objek sikap yang ingin diungkap. Sebaliknya aitem *unfavorable* sebagai sikap negative responden mengenai objek yang diteliti, di mana responden tidak mendukung ataupun kontra terhadap objek sikap yang ingin diungkap (Azwar, 2012). Adapun mengenai bobot penilaian aitem kuisisioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Bobot Penilaian Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable***

No	Alternatif Jawaban	Pernyataan	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Sangat Setuju (SS)	4	1
2	Setuju (S)	3	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Sumber: Azwar, 2012

Setelah mengetahui bobot nilai dari alternatif jawaban responden mengenai aitem *favorable* dan *unfavorable*, maka aitem dari variabel OCB dan komitmen organisasi yang diukur berdasarkan aspek-aspek yang dijabarkan sebagai berikut:

### 1. Skala Komitmen Organisasi

Skala yang digunakan untuk mengukur variabel independen yaitu komitmen organisasi menggunakan skala yang dipaparkan oleh Allen dan Meyer (dalam Wuryani, 2013), yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Jumlah aitem kuisisioner dalam skala ini sebanyak 42 pernyataan kemudian dibagi menjadi 21 pernyataan *unfavourable* dan 21

pernyataan *favourable*. Rincian mengenai jumlah aitem setiap aspek dari variabel komitmen organisasi akan diuraikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Blue Print Skala Komitmen Organisasi**

No	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
1	Komitmen Afektif	7	7	14	33,3%
2	Komitmen Berkelanjutan	7	7	14	33,3%
3	Komitmen Normatif	7	7	14	33,3%
Total		21	21	42	100%

Sumber: Instrumen Penelitian, 2020

Setelah pembagian jumlah aitem dari masing-masing pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dari setiap aspek komitmen organisasi, maka perlu diberi keterangan mengenai nomor aitem untuk masing-masing aspek komitmen organisasi dalam kuisisioner (terlampir) yang diinterpretasikan pada tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Distribusi Aitem Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba**

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Komitmen Afektif	1, 7, 13, 19, 25, 31, 38	4, 10, 16, 22, 28, 34, 37	14
2	Komitmen Berkelanjutan	2, 8, 14, 20, 26, 32, 40	5, 11, 17, 23, 29, 36, 39	14
3	Komitmen Normatif	3, 9, 15, 21, 27, 33, 41	6, 12, 18, 24, 30, 35, 42	14
Total		21	21	42

Sumber: Instrumen Penelitian, 2020

## 2. Skala OCB

Skala yang digunakan untuk mengukur variabel dependen yaitu OCB menggunakan skala indikator yang dipaparkan oleh Organ (dalam Luthans, 2011), yaitu kepedulian (*altruism*), kesadaran (*conscientiousness*), sportivitas (*sportsmanship*), sopan santun (*courtesy*), dan moral kemasyarakatan organisasi (*civic virtue*). Jumlah aitem kuisisioner dalam skala ini sebanyak 40 pernyataan

kemudian dibagi menjadi 20 pernyataan *unfavourable* dan 20 pernyataan *favourable*. Rincian mengenai jumlah aitem setiap aspek dari variabel OCB akan diuraikan dalam tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Blue Print Skala OCB**

No	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
1	Kepedulian	4	4	8	20%
2	Kesadaran	4	4	8	20%
3	Sportivitas	4	4	8	20%
4	Sopan santun	4	4	8	20%
5	Moral kemasyarakatan organisasi	4	4	8	20%
Total		20	20	40	100%

Sumber: Instrumen Penelitian, 2020

Setelah pembagian jumlah aitem dari masing-masing pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dari setiap aspek OCB, maka perlu diberi keterangan mengenai nomor aitem untuk masing-masing aspek OCB dalam kuisisioner (terlampir) yang diinterpretasikan pada tabel berikut:

**Tabel 6**  
**Distribusi Aitem Skala OCB Sebelum Uji Coba**

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Kepedulian	1, 11, 21, 31	9, 18, 24, 36	8
2	Kesadaran	2, 17, 27, 32	10, 13, 29, 37	8
3	Sportivitas	3, 12, 28, 33	4, 19, 25, 38	8
4	Sopan santun	7, 15, 22, 34	5, 14, 26, 39	8
5	Moral kemasyarakatan organisasi	8, 16, 23, 35	6, 20, 30, 40	8
Total		20	20	40

Sumber: Instrumen Penelitian, 2020

Sebelum melakukan pengambilan data untuk penelitian skala penelitian perlu dilakukan uji coba terlebih dahulu untuk menjaga keakuratan data. Instrumen yang baik adalah instrumen yang telah diuji coba kemudian dianalisis tingkat validitas dan reliabilitas agar instrumen tersebut sudah valid dan reliabel.

Pengujian aitem skala dalam penelitian ini menggunakan teknik uji coba terpakai. Uji coba terpakai adalah hasil dari uji coba langsung digunakan sebagai data penelitian dalam menguji hipotesis di mana data diambil aitem yang valid dan reliabel (Hadi, 2015). Uji coba terpakai dilakukan dengan menguji skala penelitian bersamaan dengan pengambilan data di lapangan. Teknik uji coba ini diperlukan karena pertimbangan jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga aitem yang tidak valid akan dibuang, sedangkan data pada aitem yang valid akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Adapun mengenai uji validitas dan reliabilitas skala penelitian akan diuraikan sebagai berikut:

### **1. Uji Validitas**

Validitas aitem merupakan ukuran kecermatan suatu aitem dalam melakukan pengukuran penelitian (Azwar, 2010). Uji ini perlu dilakukan agar setiap aitem kuisioner cermat dalam mengukur objek atau subjek yang hendak diukur. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi di mana aitem yang diuji terlebih dahulu dengan analisis rasional oleh ahli atau *professional judgement* (Azwar, 2010). Penguji validasi skala secara konstruk dilakukan oleh pembimbing sendiri yaitu Ibu Winda Putri Diah Restya, S. Psi., MA bersama dengan Ibu Nur Hasmalawati, M.Si selaku pembimbing penelitian ini.

### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk menguji seberapa jauh skala tersebut konsisten atau stabil sebagai alat ukur untuk menguji gejala yang sama. Aitem

skala dapat dikatakan reliabel apabila dapat memberikan hasil yang sama bila dipakai pada subjek yang sama (Azwar, 2010). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Cronbach Alpha* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for Computer*. Uji *Cronbach Alpha* dilakukan secara bersamaan untuk seluruh aitem pertanyaan (Gunawan, 2015). Skala variabel penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

Tingkat reliabel suatu skala variabel penelitian dapat dilihat dari angka koefisien reabilitas. Nilai koefisien reliabilitas atau *Cronbach Alpha* berada di rentang 0 - 1,00. Apabila koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 maka semakin tinggi tingkat reliabel skala tersebut, sebaliknya apabila koefisien semakin mendekati 0 maka semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2012). Adapun rentang tingkat reliabel suatu skala dapat diinterpretasikan pada tabel berikut:

**Tabel 7**  
**Tingkat Reliabilitas dengan Model *Alpha Cronbach***

<b>Rentang Nilai <i>Alpha Cronbach</i></b>	<b>Kategori</b>
0,00 – 0,20	Kurang reliabel
0,21 – 0,40	Agak reliabel
0,41 – 0,60	Cukup reliabel
0,61 – 0,80	Reliabel
0,81 – 1,00	Sangat reliabel

Sumber: Azwar, 2010

## **E. Analisis Data**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh komitmen organisasi terhadap *OCB* pada karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi. Berdasarkan tujuan penelitian maka analisis data yang tepat digunakan adalah uji regresi untuk melihat pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen (Gunawan, 2015). Jadi sebelum melakukan uji regresi, maka data diperlukan uji asumsi terlebih dahulu sebagai prasyarat dari uji regresi, seperti uji normalitas dan uji linearitas yang dijabarkan sebagai berikut:

## **1. Uji Asumsi**

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji data hasil penelitian terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 For Windows* agar dapat mengetahui distribusi secara teoritis (Gunawan, 2015). Pengambilan keputusan mengenai uji normalitas yaitu jika  $p > 0,05$  maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika  $p < 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

### **b. Uji Linieritas**

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen (Gunawan, 2015). Uji linearitas dalam penelitian ini adalah uji *Test for Linearity* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for Windows*. Pengambilan keputusan mengenai uji linearitas yaitu jika  $p < 0,05$  maka data kedua variabel linear, sebaliknya jika  $p > 0,05$  maka data kedua variabel tidak linear.

## **2. Uji Regresi**

Sebelumnya telah dijelaskan uji regresi adalah teknik analisis data yang digunakan untuk meninjau ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel independen (Gunawan, 2015). Uji regresi dalam penelitian ini untuk meninjau ada atau tidaknya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap OCB karyawan PT Minosa Transportasi Abadi. Sehubungan dengan penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen untuk melihat pengaruh yang diberikan terhadap variabel dependen maka uji regresi yang tepat adalah analisis regresi linear sederhana (Gunawan, 2015).

Uji hipotesis penelitian ini diuji dengan uji regresi dengan *SPSS Version 23 for windows*. Kemudian hasil dari analisis tersebut dapat menjawab hipotesis penelitian. Pengambilan keputusan hipotesis penelitian yaitu jika  $p < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi. Sebaliknya jika  $p > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya tidak adanya pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kancan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi yaitu PT. Minosa Transportasi Abadi yang beralamat di Jl. Kawat VII, No. 1-A Perum Puri Lingkungan IX, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan selama 3 hari dimulai sejak 24-26 Februari 2022. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan skala penelitian kepada 45 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 44 karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi.

#### **1. Sejarah Berdirinya PT. Minosa Transportasi Abadi**

PT. Minosa Transportasi Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang transportasi. Perusahaan ini berada di bawah kepemimpinan Bapak Iwan yang didirikan sejak 28 November 2015. Perusahaan ini bergerak di bidang angkutan antar kota dalam Provinsi Sumatera.

Awal berdirinya PT. Minosa Transportasi Abadi memiliki jumlah armada sebanyak 5 armada yang bergerak di rute Pulau Sumatera dan pada tahun 2018 Bapak Iwan terus melakukan perkembangan dengan menambah rute ke beberapa daerah seluruh Pulau Sumatera sebanyak 13 armada. PT. Minosa Transportasi Abadi mempunyai keinginan menjadi salah satu perusahaan transportasi yang dikenal unggul dan mampu melayani para konsumen yang ingin melakukan

pengangkutan barang ke berbagai daerah Indonesia, khususnya daerah yang ada di pulau Sumatra.

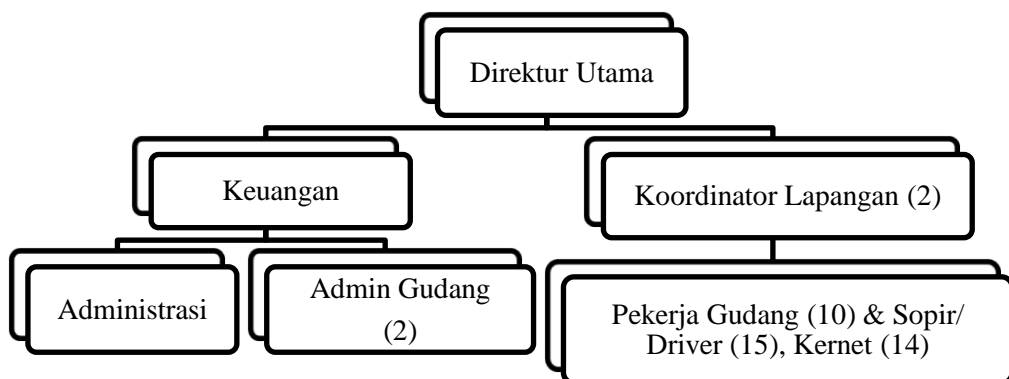
## 2. Visi

“Menjadi perusahaan transportasi darat bertaraf nasional yang bergerak di bidang pengiriman barang dan senantiasa menjalin suatu kerjasama yang terpercaya dalam proses pengiriman barang secara profesional”

## 3. Misi

- a. Keamanan. PT. Minosa akan selalu senantiasa dengan sepenuh hati untuk menjaga keamanan dan keutuhan barang yang dikirim hingga sampai ke tujuan.
- b. Tepat Waktu. PT. Minosa akan selalu menjaga ketepatan waktu pengiriman dengan memperhitungkan jarak dan hambatan yang akan terjadi selama perjalanan.
- c. *Quality*. PT. Minosa akan selalu siap melayani dengan responsif dalam menangani setiap keluhan yang dialami oleh pelanggan.

## 4. Struktur Organisasi



Gambar 1. Struktur Kerja PT. Minosa Transportasi Abadi

## **B. Persiapan Penelitian**

Tahapan yang perlu dilakukan sebelum melakukan penelitian adalah peneliti harus mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan kebutuhan dalam penelitian guna memudahkan pelaksanaan penelitian serta mampu menghindari kesalahan yang tidak diinginkan. Tahap pertama yang diperlukan adalah menyiapkan surat izin penelitian dari pihak universitas dalam kepengurusan izin penelitian dan mendapatkan data dalam uji coba untuk penyusunan alat ukur. Pengurusan izin penelitian dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam pengambilan data, sedangkan penyusunan alat ukur untuk dianalisis guna mendapatkan instrumen yang baik yaitu skala yang valid dan reliabel melalui penyebaran instrumen.

### **1. Pengurusan Surat Izin**

Suatu penelitian membutuhkan surat izin peneliti sebagai bentuk formalitas dan guna memberikan keleluasaan bagi peneliti untuk mendapatkan data. Pengurusan surat izin penelitian sebelumnya diajukan oleh peneliti kepada pihak Akademik Universitas Muhammadiyah Aceh pada tanggal 23 Februari 2022. Kemudian pihak Universitas mengeluarkan Surat Permohonan Izin Penelitian yang dituju ke PT. Minosa Transportasi Abadi yang disahkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan nomor surat 071/UM.M<sub>6</sub>./F/2022 pada tanggal 23 Februari 2022. Peneliti melakukan penelitian atas izin yang diberikan perusahaan untuk mengambil data penelitian yang dibutuhkan. Setelah itu pihak PT. Minosa Transportasi Abadi membalas Surat

Keterangan Izin melakukan penelitian dengan nomor surat 015/M.TA/02/2022 pada tanggal 26 Februari 2022.

## **2. Penyusunan Alat Ukur**

Alat ukur atau lebih dikenal dengan instrumen penelitian ini menggunakan kuisisioner yang akan didistribusikan kepada responden atau sampel untuk diisi sesuai dengan kondisinya. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala OCB dan skala komitmen organisasi dengan penskoran menggunakan skala *likert*. Skala OCB disusun sebanyak 40 aitem pernyataan yang dijabarkan dari indikator yang dipaparkan oleh Organ (dalam Luthans, 2011), yaitu kepedulian (*altruism*), kesadaran (*conscientiousness*), sportivitas (*sportsmanship*), sopan santun (*courtesy*), dan moral kemasyarakatan organisasi (*civic virtue*). Skala komitmen organisasi disusun sebanyak 42 aitem pernyataan yang dijabarkan dari indikator yang dipaparkan oleh Allen dan Meyer (dalam Wuryani, 2013), yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

## **C. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 24 – 26 Februari 2022 dalam rangka pengambilan data penelitian serta uji coba terpakai kepada karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi. Peneliti menyerahkan surat permohonan izin penelitian dari pihak Universitas yang ditujukan kepada PT. Minosa Transportasi Abadi. Penyebaran skala sebelumnya didistribusikan melalui *Google Form* dan

penyebaran *link* dibagikan oleh pimpinan kepada karyawannya melalui forum *Whatsapp Group*.

Setelah data penelitian terkumpul, selanjutnya peneliti melakukan tabulasi data agar mempermudah analisis hasil uji coba. Analisis *uji coba* berupa uji reliabilitas aitem menggunakan analisis *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for Windows* untuk mendiskriminasikan aitem yang tidak valid. Kemudian peneliti mengambil data penelitian berdasarkan data dari aitem yang valid dan reliabel.

#### **D. Uji Instrumen**

##### **1. Uji Validitas**

Sebelum melakukan ujicoba, peneliti terlebih dahulu melakukan validasi isi. Validitas isi adalah validasi rasional yang dilakukan oleh ahli yaitu dosen pembimbing. Peneliti menyusun *blue print* berdasarkan aitem yang telah disusun sesuai dengan indikator. Validasi isi dilakukan beberapa kali perbaikan untuk memperoleh butiran aitem yang tepat dan jelas, serta pernyataannya sesuai dengan indikator. Setelah melakukan validasi isi, peneliti mendistribusikan skala kepada sampel untuk uji coba terpakai kepada karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi.

Uji coba terpakai digunakan karena populasi dalam penelitian dalam kategori kecil, yaitu kurang dari 100 sampel, sehingga model uji coba ini tepat digunakan. Tujuan uji coba adalah untuk mendeskriminasikan aitem-aitem yang tidak valid agar memperoleh aitem yang baik, dan alat ukur dalam penelitian ini dapat dipercaya.

### a. Hasil Diskriminasi Aitem

Proses deskriminasi aitem yang tidak valid dilakukan melalui analisis *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for Windows*. Kriteria pengambilan keputusan untuk aitem yang valid adalah jika nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $> 0,30$  (Azwar, 2012). Adapun hasil dari diskriminasi aitem skala komitmen organisasi setelah diuji coba dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Diskriminasi Aitem Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba**

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Komitmen Afektif	1, 7, 13, 19, 25, 31, 38	4, <u>10</u> , 16, 22, 28, 34, 37	14
2	Komitmen Berkelanjutan	2, 8, <u>14</u> , 20, <u>26</u> , 32, 40	5, <u>11</u> , <u>17</u> , 23, <u>29</u> , 36, <u>39</u>	14
3	Komitmen Normatif	3, 9, 15, 21, 27, 33, 41	6, 12, 18, 24, <u>30</u> , 35, 42	14
Total		21	21	42

Keterangan: Nomor yang dihitamkan dan digaris bawah untuk aitem yang tidak valid dan dibuang  
Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 23.0*, 2022

Berdasarkan tabel di atas terdapat 8 aitem dari skala komitmen organisasi yang gugur akibat tidak memenuhi nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $> 0,30$ . Nomor aitem yang gugur antara lain adalah 10, 11, 14, 17, 26, 29, 30, dan 39. Aitem yang gugur akan dihapus dari skala penelitian. Hasil dari aitem dari skala komitmen organisasi yang telah didiskriminasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Analisis Skala Komitmen Organisasi Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang**

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1	Komitmen Afektif	13	1	14
2	Komitmen Berkelanjutan	8	6	14
3	Komitmen Normatif	13	1	14
Total		34	8	42

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 23.0, 2022

Adapun skala OCB juga dilakukan deskriminasi aitem di mana hasil deskriminasi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 10**  
**Hasil Diskriminasi Aitem Skala OCB Setelah Uji Coba**

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Kepedulian	1, 11, 21, 31	9, 18, 24, 36	8
2	Kesadaran	2, <u>17</u> , 27, <u>32</u>	10, <u>13</u> , <u>29</u> , 37	8
3	Sportivitas	3, 12, 28, 33	<u>4</u> , 19, <u>25</u> , 38	8
4	Sopan santun	7, 15, 22, 34	<u>5</u> , 14, 26, 39	8
5	Moral kemasyarakatan organisasi	8, 16, 23, <u>35</u>	<u>6</u> , 20, 30, 40	8
Total		20	20	40

Keterangan: Nomor yang dihitamkan dan digaris bawah untuk aitem yang tidak valid dan dibuang  
Sumber: Pengolahan Data SPSS Version 23.0 for Windows, 2022

Berdasarkan tabel di atas terdapat 9 aitem dari skala OCB yang gugur akibat tidak memenuhi nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30. Nomor aitem yang gugur antara lain adalah 4, 5, 6, 13, 17, 25, 29, 32, dan 35. Aitem yang gugur akan dihapus dari skala penelitian. Hasil dari aitem dari skala OCB yang telah didiskriminasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 11**  
**Hasil Analisis Skala OCB Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang**

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1	Kepedulian	8	0	8
2	Kesadaran	4	4	8
3	Sportivitas	6	2	8
4	Sopan santun	7	1	8
5	Moral kemasyarakatan organisasi	6	2	8
Total		31	9	40

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 23.0, 2022

## **b. Hasil Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk menguji seberapa jauh skala tersebut konsisten atau stabil sebagai alat ukur untuk menguji gejala yang sama. Apabila

skala dalam penelitian reliabel maka aitem pernyataan masing-masing skala dapat dipercaya dan konsisten jika menguji hal yang sama. Uji reliabilitas dilakukan analisis *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for Windows*. Keseluruhan aitem dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ . Tingkat kepercayaan suatu skala jika nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) mendekati angka 1,00 semakin tinggi reliabilitasnya, sebaliknya jika nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) mendekati angka 0 maka semakin rendah tingkat reliabilitasnya (Azwar, 2010). Adapun hasil dari analisis uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Aitem
<b>Sebelum aitem tidak valid dibuang</b>		
Komitmen Organisasi	0,914	42
OCB	0,909	40
<b>Setelah aitem tidak valid dibuang</b>		
Komitmen Organisasi	0,929	34
OCB	0,913	31

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 23.0*, 2022

Berdasarkan tabel di atas nilai *Cronbach's Alpha* terdapat peningkatan setelah aitem skala komitmen organisasi dan skala OCB yang tidak valid dibuang. Nilai *Cronbach's Alpha* pada skala komitmen organisasi diperoleh sebesar 0,914 dengan jumlah 42 butir aitem yaitu keseluruhan aitem yang diuji coba. Namun setelah aitem tidak valid dibuang nilai *Cronbach's Alpha* diperoleh sebesar 0,929 dengan jumlah 34 butir aitem yang valid. Data ini menunjukkan sebelum dan sesudah aitem tidak valid dibuang *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  dan aitem dapat dikatakan reliabel. Peningkatan nilai reliabilitas ini menunjukkan tingkat reliabilitas akan semakin tinggi apabila butir aitem yang tidak valid dibuang.

Setiap butir aitem yang tidak memenuhi kriteria valid akan dihapus dan diuji tingkat reliabilitas kembali sampai keseluruhan aitem dapat dikatakan valid. Nilai *Cronbach's Alpha* pada skala komitmen organisasi akhir diperoleh sebesar 0,929 dan menunjukkan skala berada pada kategori sangat reliabel dimana nilai *Cronbach's Alpha* mendekati angka 1 atau berada dalam rentang 0,81 – 1,00.

Nilai *Cronbach's Alpha* pada skala OCB diperoleh sebesar 0,909 dengan jumlah 40 butir aitem yaitu keseluruhan aitem yang diuji coba. Namun setelah aitem tidak valid dibuang nilai *Cronbach's Alpha* diperoleh sebesar 0,913 dengan jumlah 31 butir aitem yang valid. Data ini menunjukkan sebelum dan sesudah aitem tidak valid dibuang *Cronbach's Alpha* > 0,60 dan aitem dapat dikatakan reliabel. Peningkatan nilai reliabilitas ini menunjukkan tingkat reliabilitas akan semakin tinggi apabila butir aitem yang tidak valid dibuang. Nilai *Cronbach's Alpha* akhir pada skala OCB diperoleh sebesar 0,913 dan skala berada pada kategori sangat reliabel dimana nilai *Cronbach's Alpha* mendekati angka 1 atau berada dalam rentang 0,81 – 1,00.

## **2. Deskripsi Data Penelitian**

### **a. Deskripsi Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di PT. Minosa Transportasi Abadi. Subjek dalam penelitian ini dipilih dengan teknik sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel ini digunakan karena sampel berada dalam populasi kecil, sehingga peneliti mengambil seluruh anggota populasi. Jumlah anggota populasi dalam penelitian ini adalah 45 karyawan dan tidak termasuk pimpinan yang dijadikan sampel penelitian. Sampel penelitian ini terdiri dari satu

orang bagian keuangan, satu orang administrasi kantor, dua orang administrasi gudang, dua orang koordinator lapangan, 10 orang pekerja gudang, 15 orang sopir/driver dan 14 kernet. Uji coba yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji coba kepada sampel penelitian, di mana skala didistribusikan untuk data uji coba dan data penelitian.

### b. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian dapat dilihat melalui analisis statistik. Deskripsi statistik penelitian menunjukkan titik fokus kepada metode penyajian dan klasifikasi data. Hasil data penelitian yang telah diisi oleh karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi dapat menunjukkan tingkat OCB dan komitmen organisasi yang dimiliki setiap individu melalui kategorisasi (Azwar, 2012). Kategorisasi tingkat OCB dan komitmen organisasi dapat dilihat secara berjenjang menurut nilai kontinu yang diperoleh dari pengisian skala oleh sampel (Azwar, 2012). Sebelum melakukan kategorisasi, maka terlebih dahulu peneliti harus menganalisis deskripsi statistik data melalui *SPSS Version 23.0 for Windows*.

Kategorisasi dapat ditentukan dengan cara mensubstitusikan nilai mean dan standar deviasi dari hasil analisis deskripsi statistik. Hasil deskripsi statistik dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 13**  
**Deskripsi Statistik Data Penelitian**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	45	73	131	108.11	11.926
OCB	45	60	118	96.04	11.186
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 23.0*, 2022

Berdasarkan tabel di atas rata-rata komitmen organisasi karyawan sebesar 108,11 dengan standar deviasi 11,926 sedangkan rata-rata OCB karyawan sebesar 96,04 dengan standar deviasi 11,186. Kemudian nilai rata-rata dan standar deviasi tersebut akan disubstitusikan ke dalam rumus kategorisasi Azwar (2012) yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi untuk setiap variabel. Adapun persamaan dalam menentukan rentang kategori masing-masing variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = X < (\bar{X} - 1.SD)$$

$$\text{Sedang} = (\bar{X} - 1.SD) \leq X < (\bar{X} + 1.SD)$$

$$\text{Tinggi} = (\bar{X} + 1.SD) \leq X$$

Setelah peneliti mensubstitusikan nilai rata-rata dan standar deviasi tersebut ke dalam persamaan di atas, maka hasil kategorisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 14**  
**Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi dan OCB**

Kategorisasi	Variabel	
	Komitmen Organisasi	OCB
Rendah	$X < 96$	$X < 85$
Sedang	$96 \leq X < 120$	$85 \leq X < 107$
Tinggi	$120 \leq X$	$107 \leq X$

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Tabel di atas menunjukkan nilai kategorisasi berdasarkan rentang yang diperoleh. Penentuan rentang juga membutuhkan nilai maksimum dan minimum dari setiap variabel. Data statistik menunjukkan nilai minimum komitmen organisasi yaitu 73 dan maksimumnya yaitu 131. Variabel komitmen organisasi pada kategori rendah diperoleh nilai  $X < 96$  maka nilai kategori ini berada pada rentang 73 – 95, kategori sedang diperoleh nilai  $96 \leq X < 120$  maka nilai kategori

ini berada pada rentang nilai 96 – 119, sedangkan kategori tinggi diperoleh nilai  $120 \leq X$  maka nilai ketegori ini berada pada rentang nilai 120 – 131.

Kemudian untuk variabel OCB pada data statistik menunjukkan nilai minimum yaitu 60 dan nilai maksimum yaitu 118. Variabel OCB dengan kategori rendah diperoleh nilai  $X < 85$  maka kategori ini berada pada rentang nilai 60 – 84, kategori sedang diperoleh nilai  $85 \leq X < 107$  maka kategori ini berada pada rentang nilai 85 – 106, sedangkan kategori tinggi diperoleh nilai  $107 \leq X$  maka kategori ini berada pada rentang nilai 107 – 118.

Berdasarkan rentang tersebut, selanjutnya perlu dianalisis persentase dari setiap kategori dari masing-masing variabel. Persentase kategorisasi variabel komitmen organisasi dan OCB dapat dianalisis dengan *descriptive frequency* melalui *SPSS Version 23.0 for Windows*. Adapun hasil dari persentase kategorisasi komitmen organisasi dan OCB pada karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 15**  
**Persentase Kategorisasi Komitmen Organisasi dan OCB Karyawan**

Variabel	Rentang Frekuensi Persentase Data Penelitian			Total
	Rendah (73 - 95)	Sedang (96 - 119)	Tinggi (120 - 131)	
Komitmen Organisasi	6 (13,3%)	31 (68,9%)	8 (17,8%)	45
	Rendah (60 - 84)	Sedang (85 - 106)	Tinggi (107 - 118)	
OCB	5 (11,1%)	32 (71,1%)	8 (17,8%)	45

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 23.0*, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat mayoritas karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi memiliki komitmen organisasi berada pada kategori sedang, yaitu 31 karyawan atau 68,9%, sedangkan sisanya berada pada kategori tinggi

sebanyak 8 karyawan atau 17,8% dan terakhir pada kategori rendah sebanyak 6 karyawan atau 13,3%. Namun untuk perilaku OCB yang dimiliki karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi secara mayoritas berada pada tingkat sedang yaitu sebanyak 32 karyawan atau 71,1%, sedangkan sisanya berada pada kategori tinggi sebanyak 8 karyawan atau 17,8% dan terakhir berada pada kategori rendah sebanyak 5 karyawan atau 11,1%. Data ini menunjukkan semakin tinggi kategori komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kategori OCB karyawan di PT. Minosa Transportasi Abadi.

### **3. Uji Asumsi**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi. Sebelum melakukan uji regresi maka data ini terlebih dahulu diuji normalitas dan uji linearitas sebagai syarat regresi yang baik. Adapun uji normalitas data dan uji linearitas kedua variabel akan dijabarkan sebagai berikut:

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji data hasil penelitian terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian diuji menggunakan analisis *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for Windows* agar dapat diketahui data berdistribusi normal atau tidak secara teoritis (Gunawan, 2015). Kriteria pengambilan keputusan uji normalitas adalah jika  $p > 0,05$  maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika  $p < 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 16**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>Linearitas</b>	<b><i>Kolmogrov-Smirnov Test</i></b>	<b>Sig. (p)</b>	<b>Hasil</b>	<b>Kesimpulan</b>
Komitmen Organisasi	0,080	0,200	P > 0,05	Normal
OCB	0,098	0,200	p > 0,05	

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 23.0*, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan uji normalitas pada nilai total skala komitmen organisasi diperoleh nilai *Kolmogrov-Smirnov Test* sebesar 0,080 dengan nilai signifikansi p sebesar 0,200 sehingga dapat diambil keputusan  $p > 0,05$  dan data terdistribusi normal. Begitu pula uji normalitas pada nilai total skala OCB diperoleh nilai *Kolmogrov-Smirnov Test* sebesar 0,098 dengan nilai signifikansi p sebesar 0,200, sehingga dapat diambil keputusan  $p > 0,05$  dan data terdistribusi normal, maka data dapat uji statistik hipotesis secara regresi linear

#### **b. Uji Linearitas**

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel komitmen organisasi dengan variabel OCB. Uji linearitas dilakukan dengan analisis *Test for Linearity* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for Windows*. Keputusan uji linearitas ini jika nilai  $p < 0,05$  maka data kedua variabel linear, sebaliknya jika  $p > 0,05$  maka data kedua variabel tidak linear. Hasil dari uji linearitas kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 17**  
**Hasil Uji Linearitas**

<b>Linearitas</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>Hasil</b>	<b>Kesimpulan</b>
Komitmen Organisasi*OCB	5.142	0,000	$p < 0,05$	Linear

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 23.0*, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan hasil uji linearitas diperoleh nilai p sebesar 0,000. Keputusan uji normalitas ini diperoleh nilai  $p < 0,05$  maka terdapat hubungan linear antara variabel komitmen organisasi dengan variabel OCB.

### c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang sesuai dengan tujuan penelitian ini adalah uji regresi. Uji regresi sebagai teknik analisis data untuk meninjau ada atau tidaknya pengaruh yang diberikan komitmen organisasi terhadap OCB karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana, dikarenakan penelitian ini hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Pengambilan keputusan uji regresi linear ini adalah jika  $p < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sebaliknya jika  $p > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Hasil dari analisis regresi dapat dilihat melalui tabel berikut:

**Tabel 18**  
**Hasil Analisis Regresi**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Change Statistics</i>				
					<i>R Square Change</i>	<i>F Change</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig. F Change</i>
1	.982 <sup>a</sup>	.963	.963	2.164	.963	1132.631	1	43	.000

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: OCB

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 23.0, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi  $p < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap OCB karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi. Komitmen organisasi sangat berpengaruh positif terhadap OCB karyawan dengan nilai

regresi sebesar 0,982. Sumbangan yang diberikan komitmen organisasi terhadap OCB dilihat dari nilai *R-Square* sebesar 0,963. Sumbangan tersebut menunjukkan komitmen organisasi mempengaruhi OCB karyawan sebesar 96,3% sedangkan sisanya 3,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tinjau dari aspek psikologis dan lingkungan. Variabel psikologis yang mempengaruhi OCB seperti kepuasan kerja, kepribadian, moral, dan motivasi. Kemudian variabel lingkungan organisasi yang mempengaruhi OCB adalah gaya kepemimpinan, budaya dan iklim organisasi, dan kepercayaan. Kemudian untuk arah pengaruh yang diberikan dapat dilihat melalui korelasi kedua variabel yang akan diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel 19**  
*Correlations*

		<b>OCB</b>	<b>Komitmen Organisasi</b>
Pearson Correlation	OCB	1.000	.982
	Komitmen Organisasi	.982	1.000
Sig. (1-tailed)	OCB	.	.000
	Komitmen Organisasi	.000	.
N	OCB	45	45
	Komitmen Organisasi	45	45

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 23.0*, 2022

Berdasarkan tabel di atas Pearson Correlation keduanya yaitu R sebesar 0,982 memiliki arah positif. Arah ini menunjukkan jika terdapat peningkatan pada komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka OCB karyawan juga akan meningkat secara signifikan.

## **E. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, adanya pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi p sebesar 0,000 di

mana nilai  $p < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap OCB karyawan dengan nilai regresi sebesar 0,982. Sumbangan yang diberikan komitmen organisasi terhadap OCB dapat dilihat dari nilai *R-Square* yaitu 0,963, artinya komitmen organisasi mempengaruhi OCB sebesar 96,3% sedangkan sisanya 3,7% dipengaruhi oleh variabel lain, seperti kepuasan kerja, kepribadian, moral, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya dan iklim organisasi, dan kepercayaan dalam perusahaan.

Selama pandemi ini ditengah kesulitan finansial yang dialami perusahaan, menjadi evaluasi penting bagi perusahaan untuk mengukur sejauhmana tingkat komitmen yang dimilikinya terhadap organisasi, serta sejauhmana perilaku OCB yang ditunjukkannya. Kondisi krisis finansial di PT. Minosa Abadi, terdapat 45 karyawan yang memilih untuk mempertahankan dirinya di perusahaan dan ikut terlibat dalam bertanggung jawab atas krisis tersebut. Karyawan tersebut memilih untuk bekerja seperti biasanya, menunjukkan kinerjanya yang produktif dan mampu bertoleransi dalam situasi pandemi ini. Alasan karyawan menetap diperusahaan dikarenakan kesulitan mendapatkan pekerjaan lain dengan kondisi dirinya sudah berumur, latar pendidikan yang juga rendah, dan krisis ekonomi keluarga. Komitmen organisasi karyawan PT. Minosa Transportasi dilihat dari komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan.

Komitmen afektif yang dimiliki karyawan yaitu merasa dirinya terikat secara emosional terhadap perusahaan dan berkeinginan tetap bertahan. Komitmen afektif yang dimiliki karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi rata-rata sebesar 89,9%. Beberapa perilaku yang ditunjukkan karyawan diantaranya

yaitu karyawan tetap mempertahankan karir di perusahaan tersebut dengan tetap menunjukkan kinerja seperti biasanya dalam kondisi pandemi, karyawan berusaha bekerjasama dengan armada lainnya untuk memberikan kepuasan pelanggan sebagai usaha peningkatan omset perusahaan, karyawan juga melakukan evaluasi kinerja dan melakukan pembaharuan dalam melayani pelanggan, karyawan dengan senang hati tetap bekerja walaupun tanpa intensif yang diperolehnya, dan perilaku lainnya. Suhartini (2018) dalam penelitiannya menegaskan bahwa komitmen afektif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan, di mana komitmen afektif menciptakan perilaku karyawan secara sukarela.

Komitmen afektif yang dimiliki karyawan karena kontribusi perusahaan terhadap kesejahteraannya, sehingga melahirkan sikap loyalitas dirinya untuk bertahan menjadi bagian perusahaan. Sejauh ini komitmen afektif yang dimiliki karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi rata-rata 95,53%. Bentuk perilaku komitmen afektif yaitu karyawan tetap bertahan di perusahaan sebagai cara balas jasa terhadap perusahaan, karena telah berkontribusi terhadap kesejahteraan terhadap dirinya. Sebagian karyawan telah lama bekerja di perusahaan ini. Pimpinan menilai karyawan berdasarkan kualitas pelayanan yang diberikannya dan kinerja yang ditunjukkannya selama mengerjakan tugas sehingga pelanggan puas, bukan dari status dan latar belakang pendidikannya. Komitmen normatif ini mampu memberikan pengaruh positif terhadap perilaku OCB Karyawan (Suhartini, 2018).

Sebagian besar karyawan dalam perusahaan PT. Minosa Transportasi Abadi adalah karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang cukup rendah, bahkan sebagian diantaranya adalah 8 orang lulusan SMP dan 30 orang lulusan SMA. Latar belakang pendidikan tersebut, membuat karyawan kesulitan untuk melamar pekerjaan ditempat lain. Selain itu umur karyawan tersebut mayoritas berada di atas 30 tahun dengan lulusan SMA dan SMP. Kondisi ini menjadi pertimbangan bagi karyawan untuk mempertahankan dirinya dalam perusahaan. Pertimbangan inilah disebut dengan komitmen berkelanjutan. Rata-rata komitmen berkelanjutan yang dimiliki karyawan adalah 82,55%.

Karyawan sadar dirinya harus bekerja keras agar perusahaan mempertahankan dirinya dan terhindar dari PHK. Karyawan mempertimbangkan kondisi dirinya dari segi finansial atau hubungan sosial dengan rekan kerjanya. Karyawan sadar, jika dirinya meninggalkan organisasi maka perusahaan lain belum tentu memberikan kesejahteraan yang sama seperti perusahaan ini, terlebih dengan kondisi latar belakang karyawan tersebut belum tentu perusahaan lain menerimanya, dan hubungan sosial dengan rekan kerja baru belum tentu terjalin layaknya keluarga.

Sebagian besar jawaban karyawan mempertimbangkan tetap bertahan karena jika meninggalkan perusahaan ini untuk mencari pekerjaan lain tentunya akan sulit, nyaman dengan hubungan kekeluargaan, dan profitabilitas yang diterimanya. Karyawan juga ikut terlibat dalam mengatasi kondisi perusahaan yang mengalami kesulitan selama pandemi. Penelitian Suhartini (2018)

menunjukkan komitmen berkelanjutan atau kontinu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku OCB karyawan.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik dari kontribusi perusahaan terhadap dirinya, maka bentuk loyalitas terhadap perusahaan akan mendorong dirinya untuk berperilaku positif seperti OCB (Chang & Overby, 2011). Penelitian ini juga menunjukkan komitmen organisasi yang banyak dimiliki karyawan adalah komitmen normatif. Latar belakang karyawan yang memberikan pengaruh besar terhadap komitmen organisasi.

Pimpinan PT. Minosa Transportasi Abadi sebelumnya juga menyatakan hal yang sama, karyawan yang dipertahankan adalah karyawan dengan kedisiplinan tinggi dan profesionalitas dalam bekerja. Karyawan yang bertahan di PT. Minosa Transportasi Abadi adalah karyawan yang sudah nyaman dengan perusahaan dan tetap menunjukkan kinerja terbaik bagi perusahaan. Karyawan tetap semangat selama bekerja dan terjalinnya kerjasama yang baik, serta saling memotivasi dalam mewujudkan tujuan perusahaan dengan kondisi pandemi ini. Luthan (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi mampu mendorong karyawan untuk melakukan usaha apapun secara sukalera atau OCB demi memajukan perusahaannya.

Sejauh ini komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi mayoritas berada pada kategori sedang sebanyak 31 orang atau 68,9% dan kategori tinggi sebanyak 8 orang atau 17,8%. Kemudian OCB yang dimiliki karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi sama halnya dengan komitmen organisasi, yaitu mayoritas karyawan memiliki OCB pada kategori

sedang yaitu sebanyak 32 orang atau 71,1% dan kategori tinggi sebanyak 8 orang atau 17,8%. Hal ini jelas menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka karyawan juga memiliki OCB yang baik, di mana terdapat hubungan positif antar keduanya (Pourgaz, Naruei, & Jenaabadi, 2015).

Perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi adalah ketika dirinya bekerja secara *extra role*. Bentuk perilaku OCB yang dilakukan karyawan adalah dengan adanya ikatan yang baik antar karyawan driver, kernet dan gudang di seluruh armada, karyawan dengan senang hati berganti *shift* kerja ketika berhalangan, tetap menunjukkan kinerja seperti biasanya walaupun dalam kondisi pandemi, karyawan juga ikut membantuk rekannya yang mengalami kesulitan. Di samping itu karyawan sadar akan tanggung jawabnya dengan tetap menyelesaikan pekerjaannya walaupun harus lembur di saat jam lemburnya tanpa dibayar insentif, karyawan disiplin dan teliti dalam melayani pelanggan, dan tetap menjaga amanah dalam mengirim produk yang sesuai ke pelanggan ketika memberikan jasa.

Sportivitas yang ditunjukkan karyawan yaitu dengan senang hati menerima keluhan pelanggan dan segera melakukan evaluasi, serta menyelesaikan masalahnya. Moralitas kemasyarakatan organisasi ditunjukkan karyawan melalui kesadaran dirinya dalam memberikan inovasi terbaru untuk perusahaan selama rapat evaluasi, dan juga karyawan mampu menjalin hubungan baik dengan pelanggan, serta mampu menjaga kerjasama yang baik dengan pihak lain di luar lingkup perusahaan.

Karyawan yang masih bekerja di PT. Minosa Transportasi Abadi juga masih menunjukkan komitmen organisasi rendah, yaitu sebanyak 6 orang atau 13,3%. Sedangkan karyawan dengan perilaku OCB rendah sebanyak 5 orang atau 11,1%. Kemudian, perusahaan ini juga telah melakukan PHK kepada 27 orang karyawan dan 8 karyawan lainnya memilih untuk mengundurkan diri. Karyawan yang memiliki komitmen rendah, dirinya juga memiliki komitmen organisasi yang rendah. Namun 27 karyawan lainnya di PHK adalah karyawan yang kedisiplinan rendah dan pelanggaran yang dilakukan secara terus menerus.

Pelanggaran yang dilakukan karyawan karena dirinya tidak mampu memahami kondisi finansial perusahaan selama pandemi, sehingga dirinya menciptakan lingkungan kerja yang negatif dan tidak menunjukkan kerjasama yang baik. Karakteristik perilaku karyawan seperti ini jelas memiliki tingkat OCB rendah. Karyawan dengan OCB rendah menunjukkan tidak aktif saat melakukan kerja tambahan, kurang membantu sesama rekan kerja, dan sering absen kerja karena tidak puas terhadap upah yang diberikan oleh perusahaan.

Sejauh ini perilaku OCB yang tinggi pada karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi dipengaruhi oleh komitmen organisasi, di mana komitmen organisasi memberikan sumbangan sebesar 96,3% selama pandemi, sedangkan sisanya 3,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel psikologis yang mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja, kepribadian, moral, dan motivasi dalam diri individu. Kemudian variabel lingkungan organisasi yang mempengaruhi OCB adalah gaya kepemimpinan, budaya dan iklim organisasi, dan kepercayaan.

Perusahaan perlu mengembangkan komitmen organisasi dan perilaku OCB guna meningkatkan profitabilitas tinggi, perlu mempertimbangkan kepuasan kerja dan mengatur strategi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Strategi tersebut seperti memberikan *reward* kepada karyawan yang mampu meraih profitabilitas tinggi atau kinerja yang baik. Pimpinan perlu mengadakan *event* tertentu dalam mempererat hubungan sosial sesama karyawan atau atasan dalam mengembangkan komunikasi yang baik dan menciptakan budaya dan iklim organisasi positif. Aspek ini perlu dipertimbangkan dalam mengembangkan komitmen organisasi dan OCB karyawan.

Penelitian ini memiliki kelemahan, di mana peneliti tidak meninjau secara keseluruhan perilaku OCB dan komitmen organisasi karena karyawan bekerja di lapangan dengan daerah yang berbeda. Jadi, penelitian ini hanya menggunakan skala sebagai instrumen penelitian. Peneliti tidak dapat melakukan observasi langsung ketika karyawan mengisi skala. Peneliti mengambil keputusan berdasarkan angka atau secara kuantitatif.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat dilihat adanya pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap OCB karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi. Komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap OCB karyawan. Jadi, dapat dilihat semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan. Sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Adanya pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB karyawan di PT. Minosa Transportasi Abadi, dimana nilai signifikansi diperoleh 0,000 yaitu  $p < 0,05$ .
2. Komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap OCB karyawan dengan nilai regresi sebesar 0,982.
3. Sumbangan yang diberikan komitmen organisasi terhadap OCB karyawan sebesar 0,963 atau 96,3% sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dilakukan terdapat beberapa saran yang bisa dijadikan masukan, yaitu:

- a. Bagi Pimpinan PT. Minosa Transportasi Abadi

Diharapkan untuk menjaga dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan, sehingga mampu mempengaruhi OCB karyawan dan menjadi aset penting bagi perusahaan. Pimpinan dapat memberikan reward ketika kondisi finansial perusahaan stabil dan juga menyediakan *event* dengan tujuan mempererat

hubungan sosial dan kekeluargaan dalam perusahaan, sehingga mampu menciptakan iklim organisasi positif.

b. Karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi

Diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan keyakinan dirinya untuk bertahan dengan organisasi, tetap menunjukkan kinerja terbaik dalam memulihkan kondisi perusahaan yang nantinya akan berdampak pada kesejahteraannya, menjaga komunikasi sesama rekan kerja dan saling membahu dalam menyelesaikan masalah.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan tidak terpaku pada komitmen organisasi, akan tetapi dapat meninjau berbagai faktor yang mempengaruhi OCB seperti faktor lingkungan (gaya kepemimpinan, budaya dan iklim organisasi, dan kepercayaan.) dan faktor psikologis (kepuasan kerja, kepribadian, moral, dan motivasi).

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budihardjo, A. (2014). *Organisasi menuju pencapaian kinerja optimum*. Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing
- Chang, R., & Overby, J. (2011). *General chemistry the essential concepts*. 6th Edition. New York: The Mc Graw Hill Companies.
- Darmawan, K. A., & Satrya, I. G. B. H. (2018). Pengaruh komitmen organisasional kepuasan kerja dan budaya organisasional terhadap organizational citizenship behaviour karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(5), 2508-2537. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i05.p09>
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & Herlina, S. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). *Jurnal Economia*, 9(1), 10-17. <https://doi.org/10.21831/economia.v9i1.1372>
- Garay, H. D. V. (2006). Kinerja *extra-role* dan kebijakan kompensasi. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 8(1), 33-42. <https://doi.org/10.20885/js.v8i1.424>
- George, J., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education Inc
- Gunawan, M. A. (2015). *Statistik penelitian bidang pendidikan, psikologi dan social*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Khasanah, D. N., (2011). Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: UMSLibrary
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1), 95-118. <https://www.neliti.com/id/publications/115302/>

- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior an evidence-based approach*. Edisi 12. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkuprawira, S. (2003). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muslim, M. (2020). PHK pada masa pandemi covid-19. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 358-370. <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/218>
- Mustakim, & Syafrida. (2020). Pandemi covid-19 sebagai alasan force majeure dalam melakukan pemutusan hubungan kerja di Indonesia. *Jurnal Sosial dan Budaya Syar'I*, 7(8), 695-706. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i8.16552>.
- Nurhayati, D., Mariasih, M. M., & Wulan, H. S. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (studi kasus pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1-24. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/477>
- Nursyamsi. (2013). *Organizational citizenship behavior dan pemberdayaan terhadap komitmen organisasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 7(3), 488-498. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v17i3.766>
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775–802. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Pourgaz, A. W., Naruei, A. G., & Jenaabdi, H. (2015). Examining the relationship of organizational citizenship behavior with organizational commitment and equity perception of secondary school administrators. *Psychology*, 6(6), 800-807. DOI:10.4236/psych.2015.66079
- Rahadi, D. R., & Etty, S. (2019). *Perilaku organisasi: konsep dan implementasi*. Bogor: Filda Fikrindo.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. New York: Prentice Hall.
- Sahertian, P., & Sortjipto, B. E. (2011). Improving employee's organizational commitment, self-efficacy, and organizational citizenship behavior through the implementation of task-oriented and relationship-oriented leadership behavior. *Jurnal The Business Review Cambridge*, 17(2), 48-60
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja karyawan tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2018). Analisis dimensi komitmen organisasional yang mempengaruhi organizational citizenship behavior karyawan PT KAI Daop VI Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika*, 15(2), 93-108. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v15i2.1000>
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M. H. Ch., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku organisasi*. Bandung: Patra Media Grafindo
- Wicaksono, B. A., & Achmad, M. M. (2018). Hubungan antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT X. *Jurnal Empati*, 7(3), 967-973.
- Widyanti, R. (2019). *Perilaku organisasi (teori dan konsep)*. Banjarmasin: Uniska MAB, Banjarmasin.

Lampiran 1

## SKALA PENELITIAN

### I. Pengantar Skala

Dengan Hormat,

Perkenalkan Zati Hulwani salah satu Mahasiswa Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dalam rangka menyelesaikan Studi/Tugas Akhir. Saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk mengisi beberapa pertanyaan yang telah disediakan. Saya harapkan Bapak/Ibu dapat mengisi skala ini sesuai dengan pendapat dan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan. Semua informasi data yang diterima akan dijaga kerahasiaannya. Atas perhatian dan kesediaan yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

### I. IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam skala ini, mohon Bapak/Ibu mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang anda berikan akan diperlakukan secara rahasia).

- B. Nama : .....(*boleh dikosongkan*)  
 C. Usia : .....  
 D. Jenis Kelamin : .....  
 E. Pendidikan : .....

Medan, .....

(.....)

## II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Setiap pernyataan dalam skala dilengkapi empat pilihan jawaban: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

1. SS (Sangat Setuju), artinya kondisi Bapak/Ibu sangat sesuai dengan pernyataan yang disajikan
2. S (Setuju), artinya kondisi Bapak/Ibu sesuai dengan pernyataan yang disajikan
3. TS (Tidak Setuju), artinya kondisi Bapak/Ibu tidak sesuai dengan pernyataan yang disajikan
4. STS (Sangat Tidak Setuju), artinya kondisi Bapak/Ibu sangat tidak sesuai dengan pernyataan yang disajikan

### SKALA KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang jika menghabiskan masa karir saya di perusahaan ini.				
2	Saya bersalah jika meninggalkan perusahaan yang telah berjasa untuk saya.				
3	Saya memilih tetap bekerja di perusahaan ini, karena perusahaan berkontribusi untuk hidup saya.				
4	Saya enggan memberikan kontribusi terbaik saya untuk perkembangan perusahaan.				
5	Saya tidak berkewajiban untuk bertahan di perusahaan ini, karena upah yang diberikan tidak memadai.				
6	Saya mempertimbangkan untuk bekerja di perusahaan lain walaupun perusahaan ini sudah memberikan keuntungan bagi saya				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
7	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.				
8	Berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya sangat tidak terlihat etis bagi saya.				
9	Saya merasa berat untuk meninggalkan perusahaan.				
10	Saya tidak perlu bekerja keras untuk perusahaan, karena ada rekan lain yang melakukannya.				
11	Saya tidak perlu bertanggung jawab atas operasional perusahaan.				
12	Saya akan meninggalkan perusahaan ini walaupun peluang kerja saat ini sulit.				
13	Saya berusaha mewujudkan tujuan perusahaan.				
14	Meskipun saya mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik, saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini.				
15	Jika saya meninggalkan perusahaan ini, saya tidak akan mampu memenuhi biaya hidup saya.				
16	Saya tidak peduli dengan kondisi finansial perusahaan yang menurun				
17	Saya tidak peduli dengan pendapat orang lain jika saya meninggalkan perusahaan ini.				
18	Tidak terlalu rugi bagi saya jika memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini.				
19	Secara pribadi, perusahaan ini sangat berarti bagi hidup saya.				
20	Saya bertahan di perusahaan ini karena sebelumnya perusahaan telah berkontribusi banyak untuk kesejahteraan diri saya.				
21	Saya merasa nyaman dengan hubungan kekeluargaan di perusahaan ini dan saya sulit				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	meninggalkannya.				
22	Saya tidak ingin terikat secara emosional dengan perusahaan ini.				
23	Saya yakin meninggalkan perusahaan walaupun organisasi ini telah berjasa untuk saya.				
24	Saya tidak peduli dengan hubungan kekeluargaan yang terjalin di perusahaan ini.				
25	Ketika perusahaan mengalami masalah finansial, saya merasa bertanggung jawab untuk mencari solusinya.				
26	Saya tetap mempertimbangkan untuk bertahan di perusahaan ini walaupun teman saya menyarankan untuk keluar.				
27	Jika saya keluar dari perusahaan ini, perusahaan lain belum tentu mampu menyejahterakan diri saya seperti perusahaan ini.				
28	Memikirkan kemajuan perusahaan bukan urusan saya.				
29	Saya akan meninggalkan perusahaan ini jika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik.				
30	Saya merasa bebas jika meninggalkan perusahaan ini.				
31	Saya akan bekerja keras demi keberlangsungan operasional perusahaan ini.				
32	Saya memiliki tanggung jawab penuh terhadap organisasi tempat saya bekerja.				
33	Jika saya keluar dari perusahaan ini, saya akan kesulitan mendapatkan pekerjaan lain.				
34	Saya tidak bangga menjadi bagian dari perusahaan				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	ini.				
35	Saya tidak berharap keuntungan dari perusahaan ini, jadi saya memilih untuk meninggalkannya.				
36	Saya meragukan perusahaan dapat mencukupi kesejahteraan saya selama bekerja.				
37	Saya memiliki keinginan untuk melanjutkan jenjang karir saya di perusahaan lain.				
38	Saya berusaha memberikan kinerja terbaik saya untuk perusahaan.				
39	Meninggalkan perusahaan ini bukan suatu masalah bagi saya.				
40	Saya percaya bahwa loyalitas sangat penting, maka saya mempunyai kewajiban untuk bertahan di organisasi.				
41	Saya akan rugi jika meninggalkan perusahaan ini.				
42	Saya tidak mempertimbangkan kondisi ekonomi keluarga saya dan tetap memilih untuk meninggalkan perusahaan ini.				

#### **SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Jika ada rekan kerja yang meminta bantuan, saya bersedia menolongnya.				
2	Saya masuk kantor lebih awal untuk persiapan pekerjaan.				
3	Saya menyemangati rekan kerja untuk bekerja keras demi keberlangsungan perusahaan dalam kondisi				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	pandemi saat ini.				
4	Menurut saya, hasil yang tidak sesuai dengan harapan, itu bukan kesalahan saya.				
5	Jika ada rekan kerja yang melakukan kesalahan saya segera melaporkannya.				
6	Saya enggan mengikuti kegiatan perusahaan yang tidak berkaitan dengan tupoksi saya.				
7	Saya memberikan saran kepada rekan kerja yang sulit membuat keputusan.				
8	Saya rutin mengecek informasi baru di forum perusahaan seperti papan pengumuman atau grup <i>online</i> .				
9	Saya keberatan untuk menggantikan <i>shift</i> rekan kerja yang sedang berhalangan tanpa dibayar				
10	Saya enggan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan, jadi saya akan mengerjakannya esok hari				
11	Saya membantu rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan pekerjaannya.				
12	Saya tidak mengeluh dengan krisis finansial yang dialami perusahaan, jadi saya tetap bekerja seperti biasanya.				
13	Terkadang saya melanggar prosedur yang ditetapkan perusahaan saat tidak diawasi				
14	Jika ada rekan kerja yang tidak semangat bekerja, itu tidak menjadi tanggung jawab saya.				
15	Saya berusaha menjadi penengah untuk mengatasi konflik dalam lingkungan kerja.				
16	Saya berusaha menjaga nama baik perusahaan.				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
17	Saya akan mengecek kembali tugas yang saya selesaikan sebelum menyerahkan laporan kepada atasan.				
18	Jika ada karyawan baru, saya enggan untuk membantunya.				
19	Saya tidak terima jika ada rekan kerja yang berbeda pendapat dengan saya.				
20	Saya enggan memberikan saran ketika rapat evaluasi kinerja perusahaan.				
21	Saya suka membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.				
22	Saya menyemangati rekan kerja yang terlihat murung saat bekerja				
23	Saya memberikan saran perbaikan dalam rapat evaluasi kinerja perusahaan.				
24	Saya jarang membantu rekan kerja yang sedang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.				
25	Saya mengeluhkan upah yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang saya berikan saat pandemi.				
26	Saya diam saja jika melihat konflik di lingkungan kerja.				
27	Saya menaati semua prosedur yang ditetapkan perusahaan bahkan saat sedang tidak diawasi.				
28	Saya memaklumi jika ada perbedaan pendapat diantara sesama rekan kerja.				
29	Saya langsung menyerahkan laporan pekerjaan saya ketika selesai.				
30	Nama baik perusahaan tidak menjadi tanggung jawab saya.				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
31	Saya bersedia menggantikan <i>shift</i> rekan kerja yang tidak masuk karena sakit.				
32	Saya rela bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas sebelumnya.				
33	Saya melakukan introspeksi diri ketika hasil kerja tidak sesuai dengan harapan.				
34	Saya menjaga hubungan kekeluargaan dengan sesama rekan kerja.				
35	Saya mengikuti semua kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan.				
36	Saya tidak punya waktu untuk membantu rekan kerja lain.				
37	Saya bangun kesiangan dan terkadang terlambat masuk kantor				
38	Saya tidak peduli jika ada rekan kerja yang kurang semangat dalam menyelesaikan tugasnya.				
39	Saya enggan memberikan saran kepada rekan kerja yang kesulitan membuat keputusan.				
40	Saya mengabaikan pengumuman yang dikeluarkan perusahaan.				

**TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA!**

Lampiran 2

**TABULASI DATA TRY OUT SKALA KOMITMEN ORGANISASI (SKALA I)**

Sampel	Skala Item Komitmen Organisasi (X)																																														
	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 6	0 7	0 8	0 9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	2 7	2 8	2 9	3 0	3 1	3 2	3 3	3 4	3 5	3 6	3 7	3 8	3 9	4 0	4 1	4 2					
R01	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	4	4	3	2	2	4	2	3	3	4	2	3						
R02	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4			
R03	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4		
R04	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4			
R05	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2			
R06	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3	3			
R07	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4			
R08	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4		
R09	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3		
R10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
R11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
R12	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
R13	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4
R14	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3
R15	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
R16	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2			
R17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	
R18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
R19	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	
R20	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R21	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
R22	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	
R23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	

Sampel	Skala Item Komitmen Organisasi (X)																																																
	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 6	0 7	0 8	0 9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	2 7	2 8	2 9	3 0	3 1	3 2	3 3	3 4	3 5	3 6	3 7	3 8	3 9	4 0	4 1	4 2							
R24	1	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	2	2	2					
R25	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	1	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3		
R26	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2			
R27	3	3	1	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	1	2	4	4	3	3	4	2	3	4	2	4	4	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
R28	1	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4			
R29	4	2	4	2	3	2	4	1	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	2	3	2	1	3	2	4	3	2	4				
R30	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3			
R31	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4		
R32	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
R33	3	3	1	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	1	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	1	
R34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
R35	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4		
R36	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	1	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	2	4	4	2	3	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3		
R37	1	4	1	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	1	2	1	3	4	3	3	4	3	3	1	3	1		
R38	3	4	1	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	1	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	1		
R39	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1		
R40	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
R41	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3		
R42	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	4	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R43	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1		
R44	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
R45	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	1	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4		

## Lampiran 3

**RELIABILITAS SKALA KOMITMEN ORGANISASI****A. Analisis Reliabilitas Skala Try Out Komitmen Organisasi****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	42

**Item-Total Statistics**

No Aitem	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	129.02	152.522	.423	.912
X02	128.80	156.482	.348	.913
X03	129.31	150.537	.451	.912
X04	129.07	158.064	.352	.913
X05	128.78	154.722	.525	.911
X06	129.00	153.182	.565	.910
X07	128.67	151.773	.596	.910
X08	128.91	151.992	.505	.911
X09	129.02	146.068	.805	.907
X10	129.00	158.364	.174	.914
X11	128.96	157.543	.281	.913
X12	128.91	151.037	.625	.909
X13	129.18	153.331	.467	.911
X14	129.22	160.131	.017	.919
X15	129.36	153.462	.391	.912
X16	128.98	156.295	.394	.912
X17	129.09	158.992	.139	.915
X18	129.22	152.768	.576	.910
X19	129.16	152.680	.600	.910
X20	128.53	155.709	.402	.912
X21	129.02	152.840	.563	.910
X22	129.31	153.810	.519	.911
X23	128.84	155.180	.366	.912
X24	129.07	155.473	.438	.912
X25	128.78	152.268	.617	.910
X26	129.11	158.192	.202	.914
X27	128.76	149.371	.573	.910

No Aitem	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X28	129.16	153.180	.418	.912
X29	129.40	159.927	.043	.917
X30	129.33	156.182	.261	.914
X31	128.93	151.882	.665	.909
X32	128.69	155.901	.349	.913
X33	128.91	151.037	.625	.909
X34	129.07	156.564	.322	.913
X35	129.04	146.271	.773	.907
X36	129.07	154.518	.364	.913
X37	129.13	153.755	.441	.912
X38	128.82	153.013	.625	.910
X39	129.09	161.537	-.033	.916
X40	128.49	153.892	.612	.910
X41	129.00	153.182	.565	.910
X42	129.18	148.286	.503	.911

#### B. Analisis Reliabilitas Sesudah Item Tidak Valid Dihapus

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	34

##### Item-Total Statistics

No Aitem	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	104.98	133.613	.440	.928
X02	104.76	137.825	.333	.928
X03	105.27	131.745	.467	.928
X04	105.02	138.886	.382	.928
X05	104.73	136.291	.498	.927
X06	104.96	134.589	.562	.926
X07	104.62	132.922	.618	.925
X08	104.87	133.164	.521	.927
X09	104.98	127.886	.805	.923
X12	104.87	132.573	.623	.925
X13	105.13	134.709	.466	.927
X15	105.31	134.810	.390	.928

<b>No Aitem</b>	<b>Scale Mean if Item Deleted</b>	<b>Scale Variance if Item Deleted</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>Cronbach's Alpha if Item Deleted</b>
X16	104.93	137.473	.393	.928
X18	105.18	134.059	.584	.926
X19	105.11	134.101	.598	.926
X20	104.49	137.210	.379	.928
X21	104.98	134.295	.558	.926
X22	105.27	134.791	.546	.926
X23	104.80	136.391	.368	.928
X24	105.02	136.386	.465	.927
X25	104.73	133.245	.652	.925
X27	104.71	131.210	.560	.926
X28	105.11	134.146	.441	.928
X31	104.89	133.192	.676	.925
X32	104.64	137.234	.338	.928
X33	104.87	132.573	.623	.925
X34	105.02	137.704	.323	.928
X35	105.00	128.182	.766	.923
X36	105.02	135.204	.401	.928
X37	105.09	135.128	.437	.927
X38	104.78	134.495	.617	.926
X40	104.44	135.116	.622	.926
X41	104.96	134.589	.562	.926
X42	105.13	129.891	.505	.928

Lampiran 4

**TABULASI DATA TRY OUT SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (SKALA II)**

Skala Aitem <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)																																												
Sampel	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 6	0 7	0 8	0 9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	2 7	2 8	2 9	3 0	3 1	3 2	3 3	3 4	3 5	3 6	3 7	3 8	3 9	4 0				
R01	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3			
R02	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
R03	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	
R04	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	
R05	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2		
R06	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
R07	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4		
R08	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	
R09	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	4	1	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	
R10	3	4	3	3	3	4	3	1	1	2	3	4	3	4	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	1		
R11	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3		
R12	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4		
R13	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3		
R14	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
R15	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
R16	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2		
R17	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
R18	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	2			
R19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
R20	3	2	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2		
R21	2	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	

Skala Aitem <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)																																												
Sampel	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 6	0 7	0 8	0 9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	2 7	2 8	2 9	3 0	3 1	3 2	3 3	3 4	3 5	3 6	3 7	3 8	3 9	4 0				
R22	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
R23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
R24	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
R25	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	
R26	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
R27	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
R28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3		
R29	2	3	3	3	4	3	2	1	2	4	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2		
R30	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
R31	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	1	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	1	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	
R32	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	1	3	3	2	3	3	1	4	3	4	3	3	2	2	3	1	3	2	2			
R33	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	1	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2			
R34	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
R35	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	
R36	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	4	2	4	2	2	4	2	1	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	2	2	
R37	1	3	3	3	3	4	2	1	3	3	3	1	3	1	3	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	4	1	2	3	1	1	1	1		
R38	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3			
R39	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
R40	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
R41	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3		
R42	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2			
R43	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	1	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
R44	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	
R45	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	4	4	1	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	

## Lampiran 5

**RELIABILITAS SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR****A. Analisis Reliabilitas Skala Try Out Organizational Citizenship Behavior****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	40

**Item-Total Statistics**

No Aitem	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	121.78	139.086	.576	.905
Y02	121.47	143.982	.518	.906
Y03	121.56	143.571	.555	.906
Y04	121.60	148.200	.265	.909
Y05	121.56	148.025	.256	.909
Y06	121.67	147.636	.213	.909
Y07	121.40	141.018	.670	.904
Y08	122.02	138.204	.551	.905
Y09	121.71	143.937	.358	.908
Y10	121.58	144.295	.330	.908
Y11	121.58	144.613	.388	.907
Y12	121.44	143.480	.400	.907
Y13	121.56	148.343	.263	.909
Y14	121.51	143.801	.418	.907
Y15	121.44	144.116	.498	.906
Y16	121.91	143.401	.434	.907
Y17	121.36	145.507	.287	.909
Y18	122.07	144.155	.417	.907
Y19	121.56	145.753	.352	.908
Y20	121.98	142.749	.380	.908
Y21	121.62	139.786	.497	.906
Y22	121.24	143.598	.498	.906
Y23	121.87	137.436	.607	.904
Y24	121.80	145.709	.420	.907
Y25	121.67	147.545	.203	.910
Y26	121.44	144.298	.393	.907
Y27	121.44	144.616	.502	.906
Y28	121.18	142.695	.567	.905

No Aitem	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y29	121.73	148.655	.161	.910
Y30	121.91	142.719	.341	.909
Y31	121.73	143.973	.494	.906
Y32	121.33	147.409	.276	.908
Y33	121.56	143.298	.533	.906
Y34	121.44	142.798	.600	.905
Y35	121.44	147.980	.202	.909
Y36	121.84	144.498	.389	.907
Y37	121.49	141.937	.597	.905
Y38	121.69	145.265	.369	.908
Y39	121.44	138.207	.657	.903
Y40	121.98	137.840	.663	.903

#### B. Analisis Reliabilitas Sesudah Item Tidak Valid Dihapus

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	31

##### Item-Total Statistics

No Aitem	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	93.09	113.719	.610	.908
Y02	92.78	119.040	.493	.910
Y03	92.87	118.936	.507	.910
Y07	92.71	115.892	.684	.907
Y08	93.33	112.818	.587	.908
Y09	93.02	118.931	.343	.912
Y10	92.89	118.556	.358	.912
Y11	92.89	119.783	.354	.912
Y12	92.76	118.643	.377	.912
Y14	92.82	119.104	.381	.911
Y15	92.76	119.234	.467	.910
Y16	93.22	118.495	.415	.911
Y18	93.38	117.604	.513	.910
Y19	92.87	120.118	.371	.911

<b>No Aitem</b>	<b>Scale Mean if Item Deleted</b>	<b>Scale Variance if Item Deleted</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>Cronbach's Alpha if Item Deleted</b>
Y20	93.29	116.437	.447	.911
Y21	92.93	113.609	.570	.909
Y22	92.56	118.389	.500	.910
Y23	93.18	111.740	.666	.907
Y24	93.11	120.283	.424	.911
Y26	92.76	119.371	.369	.912
Y27	92.76	119.689	.469	.910
Y28	92.49	117.619	.564	.909
Y30	93.22	117.631	.337	.913
Y31	93.04	119.407	.439	.911
Y33	92.87	118.618	.493	.910
Y34	92.76	117.825	.588	.909
Y36	93.16	118.498	.441	.911
Y37	92.80	116.936	.594	.908
Y38	93.00	120.500	.324	.912
Y39	92.76	113.507	.657	.907
Y40	93.29	112.574	.700	.906

## Lampiran 6

## TABULASI DATA PENELITIAN

Identitas				Skala Aitem Komitmen Organisasi (X)																												Total												
Sampel	U	JK	PD	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 6	0 7	0 8	0 9	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	2 7	2 8	3 1	3 2		3 3	3 4	3 5	3 6	3 7	3 8	4 0	4 1	4 2			
R01	25	L	SMA	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	2	4	2	3	4	2	3	4	2	3	95			
R02	35	L	SMA	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	114
R03	40	L	SMA	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	118	
R04	44	L	SMP	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	125	
R05	26	L	SMA	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	96	
R06	34	L	SMA	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	1	3	4	4	4	3	3	109				
R07	45	L	SMA	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	128		
R08	45	L	SMP	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	128		
R09	27	L	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	100		
R10	27	L	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99	
R11	29	L	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	106
R12	42	L	SMP	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	123		
R13	36	L	SMP	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	115		
R14	37	L	SMP	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	116		
R15	26	L	SMA	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	96	
R16	28	L	SMA	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	103		
R17	43	L	SMP	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	124	
R18	27	L	SMA	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	101	
R19	35	L	D3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	114	
R20	28	L	SMK	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	103		
R21	33	L	SMA	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	108
R22	33	L	SMA	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	107	

Identitas				Skala Aitem Komitmen Organisasi (X)																																								
Sampel	U	JK	PD	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 6	0 7	0 8	0 9	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	2 7	2 8	3 1	3 2	3 3	3 4	3 5	3 6	3 7	3 8	4 0	4 1	4 2	Total			
R23	31	L	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	106
R24	29	P	D3	1	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	2	2	105
R25	42	L	SMA	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	120	
R26	27	L	SMA	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	99
R27	33	L	SMA	3	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	106
R28	34	L	SMP	1	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	4	4	3	4	112	
R29	22	L	SMA	4	2	4	2	3	2	4	1	3	3	4	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	93		
R30	35	L	SMA	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	113	
R31	40	L	SMP	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	117	
R32	23	L	SMA	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
R33	25	L	SMA	3	3	1	3	4	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	94		
R34	46	L	SMA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131	
R35	42	L	SMA	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	123	
R36	25	L	SMA	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	94		
R37	21	L	SMK	1	4	1	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	73	
R38	33	L	D3	3	4	1	3	3	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	1	3	3	4	4	1	107	
R39	28	P	S1	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	104	
R40	27	L	D3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	97	
R41	40	L	SMA	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	119	
R42	26	L	SMA	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
R43	29	L	D3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	105
R44	39	L	SMA	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	116	
R45	35	L	SMA	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	114	

Note: Setelah Aitem Nomor 10, 11, 14, 17, 26, 29, 30, dan 39 dibuang

Identitas	Skala Aitem <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)
-----------	--



Identitas				Skala Aitem <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)																																	
Sampel	U	JK	PD	1	2	3	7	8	9	10	11	12	14	15	16	18	19	20	21	22	23	24	26	27	28	30	31	33	34	36	37	38	39	40	Total		
R27	33	L	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	97	
R28	34	L	SMP	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	98
R29	22	L	SMA	2	3	3	2	1	2	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	76	
R30	35	L	SMA	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	99
R31	40	L	SMP	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	3	3	4	3	3	4	3	3	105	
R32	23	L	SMA	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	1	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	1	3	2	2	78	
R33	25	L	SMA	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	80	
R34	46	L	SMA	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	118	
R35	42	L	SMA	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	108	
R36	25	L	SMA	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	4	2	2	4	2	1	2	3	4	2	3	3	3	3	1	3	2	2	80		
R37	21	L	SMK	1	3	3	2	1	3	3	3	1	1	3	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	3	1	1	60		
R38	33	L	D3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	97		
R39	28	P	S1	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	92	
R40	27	L	D3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	88	
R41	40	L	SMA	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	106		
R42	26	L	SMA	1	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	87		
R43	29	L	D3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	96	
R44	39	L	SMA	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	103	
R45	35	L	SMA	3	4	4	3	3	4	3	3	1	4	4	1	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	101		

Note: Setelah Aitem Nomor 4, 5, 6, 13, 17, 25, 29, 32, dan 35 dibuang

## Lampiran 7

**ANALISIS DESKRIPSI STATISTIK****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	45	73	131	108.11	11.926
OCB	45	60	118	96.04	11.186
Valid N (listwise)	45				

## Frekuensi dan Persentase Kategorisasi OCB

**OCB**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	11.1	11.1	11.1
	Sedang	32	71.1	71.1	82.2
	Tinggi	8	17.8	17.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

## Frekuensi dan Persentase Kategorisasi Komitmen Organisasi

**Komitmen Organisasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	6	13.3	13.3	13.3
	Sedang	31	68.9	68.9	82.2
	Tinggi	8	17.8	17.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

## Lampiran 8

**HASIL UJI NORMALITAS****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Komitmen Organisasi	OCB
N		45	45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	108.11	96.04
	Std. Deviation	11.926	11.186
	Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.070	.046
	Negative	-.080	-.098
Test Statistic		.080	.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## Lampiran 9

**HASIL UJI LINEARITAS****ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB *	Between	(Combined)	5486.911	29	189.204	149.371	.000
Komitmen	Groups	Linearity	5304.526	1	5304.526	4187.784	.000
Organisasi		Deviation from Linearity	182.385	28	6.514	5.142	.001
Within Groups			19.000	15	1.267		
Total			5505.911	44			

Lampiran 10

**HASIL UJI REGRESI****Correlations**

		OCB	Komitmen Organisasi
Pearson	OCB	1.000	.982
Correlation	Komitmen Organisasi	.982	1.000
Sig. (1-tailed)	OCB	.	.000
	Komitmen Organisasi	.000	.
N	OCB	45	45
	Komitmen Organisasi	45	45

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.982 <sup>a</sup>	.963	.963	2.164	.963	1132.631	1	43	.000

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

## Lampiran 11



**SURAT KEPUTUSAN**  
**DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**NOMOR: 062/UM.M6/KEP/F/2021**

**TENTANG**

**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2020-2021**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

**DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi mahasiswa tahun akademik 2020-2021;
2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
3. Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 0688/SK/BAN-PT/Akred/S/VI/ 2016 Menyatakan Bahwa Program Studi Sarjana Psikologi Unmuha Terakreditasi Dengan Peringkat B;
5. Surat Keputusan Rektor Unmuha Nomor : 494/UM.M/KEP/D/20202 Tanggal 29 Rabiul Akhir 1442 H/ 14 Desember 2020 M Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Psikologi Unmuha Masa Jabatan 2020-2024.
- Memperhatikan** Keputusan tim penguji proposal skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada tanggal 05 Januari 2021

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan Pertama** : **Menunjuk Saudara;**  
**Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA**  
**Nur Hasmalawati, M.Si**
- Untuk Membimbing Skripsi:  
 Nama : Zati Hulwani  
 NPM : 1709110069  
 Prodi : Psikologi  
 Judul : Pengaruh *Commitmt organisasi* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Minsa Transportasi Abadi
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum di atas diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga** : Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, dihitung sejak tanggal ditetapkan.
- Keempat** : Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
 Pada Tanggal : 19 Jumadil Akhir 1442 H  
 01 Februari 2021 M

Dekan,  
  
**Bar Mawi, M.Si**  
 NIK: 19700103 200609 1 001

Tembusan:  
 1. Biro Keuangan & Bendahara  
 2. Mahasiswa yang bersangkutan

## Lampiran 12



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**

Status Akreditasi "B" No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021  
 Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Lueng Bata  
 Telp. (0651) 28412, Fax. (0651) 21024, Banda Aceh - 23245  
 Email : psikologi.unmuha@yahoo.co.id | Homepage : www.psikologi.unmuha.ac.id

Nomor : 071/UM.M6/F/2022  
 Lampiran :-  
 Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

**Kepada Yth,**  
**Direktur PT. Minosa Transportasi Abadi**

**Di -**  
**Tempat**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat,  
 Berdasarkan surat permohonan tanggal 23 Februari 2022, atas nama :

Nama : Zati Hulwani  
 NPM : 1709110069  
 Semester : X (sepuluh)

Dengan ini pimpinan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh menerangkan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan judul "**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Minosa Transportasi Abadi**". Melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data dari Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Banda Aceh, 22 Rajab 1443 H  
 23 Februari 2022 M

**Dekan,**  
  
**Barmawi, M.Si**  
 NIK: 19700103 200609 1 001

## Lampiran 13

**PT. MINOSA TRANSPORTASI ABADI**

Alamat : Jl. Kawat VII Perumahan Puri Tanjung Mulia No. A1, LK. IX  
Kel. Tanjung Mulia Hilir | Kec. Medan Deli | Kota Medan  
Kode Pos : 20241 | Prov. Sumatera Utara  
☎ +62 852 96699641 ✉ pt.minosatransportasiabadi@gmail.com

Nomor : 015/M.TA/02/2022

Lamp : 1 (satu)

Perihal : Jawaban atas surat permohonan izin penelitian

Kepada :

Yth. DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

Di -

Banda Aceh

Berdasarkan surat nomor 071//UM.Ms/F/2022 yang diberikan kepada perusahaan kami tentang Pelaksanaan penelitian untuk kepentingan pembelajaran semester akhir, maka dengan ini menyatakan bahwa Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Aceh, berikut ini :

Nama : ZATI HULWANI

Npm : 1709110069

Program studi : PSIKOLOGI

Peminatan : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Judul : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT. MINOSA TRANSPORTASI  
ABADI.

Telah diizinkan untuk melakukan penelitian pada PT. MINOSA TRANSPORTASI ABADI.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Medan, 26 Februari 2022

Hormat kami,

PT. MINOSA TRANSPORTASI ABADI



**IWAN**  
Direktur Utama

**BIODATA PENULIS****A. Penulis**

Nama : Zati Hulwani  
Tempat/Tanggal lahir : Aceh Besar, 01 April 1993  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Email : *hulwanimimizati@gmail.com*  
Pekerjaan : Mahasiswi

**B. Orang Tua/Wali**

Nama Ayah : Ibnu syakban  
Pekerjaan : Swasta  
Nama Ibu : Shanti Afriani (Almh)  
Pekerjaan : -  
Alamat : Desa Neusok, Kecamatan darul Kamal, Aceh Besar

**C. Riwayat Pendidikan**

SD/MIN : MIN COT GUE (1999 – 2005)  
SMP/MTsN : MTSS TGK CHIEK OEMAR DIYAN (2005 – 2008)  
SMAN/MAN : MAN 1 BANDA ACEH (2008 – 2011)

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya agar dapat digunakan seperlunya.

Banda Aceh, 16 Maret 2022



(ZATI HULWANI)