

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT LADAFI MULTI LOGISTICS JAKARTA)

Nurul Indika¹, Suhenda Adia²

¹Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta

²³Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta

Abstract.

The aims of this study is to determine the influence of organizational citizenship behavior (OCB) and organization commitment on employee's performance, the effects of organizational citizenship behavior (OCB) on employee's performance, and organization commitment on employee's performance. The research used explanatory research method with a quantitative approach. the population in this research is PT Ladafa Multi Logistcs Jakarta's employees with the total of 48 employees. Saturated sampling is used as a technique to take all of the member population. The data collection method used spreading questionnaires and documentations. The data analysis used are descriptive analysis and inferential statistical analysis using multiple linear analysis by t-test and F as hypothesis testing. The result showed the organizational commitment and organizational citizenship behavior have a significant simultan of employee's performance with significance value F 0,000. Organizational commitment has a significant partial influence the employees' performance with significance value T 0,000. organizational citizenship behavior (OCB) has a significant partial influence to employee's performance with significance value t 0,085.

Keywords: *organizational commitment, organizational citizenship behavior, employee performance.*

Cronicle of Article: Received (00,00,2020); Revised (00,00,2020); and Published (00,00,2020).

©2020 Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Adminitrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

Profile and corresponding author (contoh): Nurul Indika adalah Alumni Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10530. Corresponding Author: nurulindika@gmail.com

How to cite this article : Indika, AB., Adia., (2020) 'PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT

PENDAHULUAN

Dewasa ini perusahaan yang bergerak dibidang jasa atau pelayanan sangat berkembang pesat. Kebutuhan masyarakat atas produk jasa juga semakin meningkat, salah satunya jasa pengiriman barang. Sejalan dengan semakin luasnya potensi pasar untuk perusahaan dibidang jasa maka keberadaan suatu perusahaan jasa pengiriman dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya yang ada dalam perusahaan. Untuk tercapainya keberhasilan tujuan, perusahaan harus mampu memanfaatkan sumber daya yang ada. Salah satunya adalah sumber daya manusia karena merupakan faktor terpenting diantara sumber daya lainnya, karena pengelolaan perusahaan berasal dari ide-ide dan pemikiran manusia, meskipun pada saat ini perkembangan teknologi yang pesat juga sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu bisnis. Dalam mencapai tujuan dan keuntungan yang optimal perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi terhadap perusahaan dan membutuhkan karyawan dengan kriteria kinerja yang baik untuk berperilaku sesuai harapan organisasi. Perusahaan dapat meningkatkan dan memaksimalkan kinerja karyawan, saat karyawan memiliki komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Penumbuhan sikap komitmen dan OCB sangatlah penting untuk mendorong perkembangan perusahaan. Kinerja yang tinggi berasal dari komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang memberikan ikatan kuat antara karyawan dengan perusahaan sehingga mampu menjalankan kewajiban dengan baik sesuai dengan peran dan jabatannya dalam perusahaan.

LITERATUR REVIUW

Berdasarkan jurnal yang telah dibaca terdapat beberapa jurnal penelitian yang menyimpulkan bahwa variabel-variabel yang akan diteliti ada yang memiliki pengaruh positif secara signifikan dan ada juga yang menyimpulkan bahwa variabel-variabel yang diteliti berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Bab ini akan membahas tentang teori dan penelitian terdahulu yang telah meneliti tentang Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Kinerja Karyawan ataupun faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu yang dibaca dan digunakan sebagai acuan, sebagai berikut :

Mery Novelia., dkk (2016)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mery Novelia, Bambang Swasto, dan Ika Ruhana (2016) yang terdapat dalam Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 38, No. 2 September 2016 bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan signifikansi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja tenaga keperawatan, menganalisis dan menjelaskan signifikansi pengaruh *organizational citizenship behavior* tenaga keperawatan terhadap kinerja tenaga keperawatan, menganalisis dan menjelaskan signifikansi pengaruh komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* tenaga keperawatan terhadap kinerja tenaga keperawatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei yang bersifat penjelasan (*explanatory research*). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 58 tenaga keperawatan RSUD dr. Soegiri Lamongan. Teknik sampling yang digunakan adalah *stratified random sampling* dengan mengambil sampel dari karyawan Sub Bidang Pelayanan Keperawatan RSUD dr. Soegiri Lamongan.

Martiyani Pristiwati dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Martiyani Pristiwati dan Bambang Swasto Sunuharyo dalam Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 61, No.4 Agustus 2018 bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan, pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Sidoarjo yang berjumlah 68 orang.

Kajian Pustaka

Pada bab ini peneliti akan menampilkan teori-teori yang terpilih dan berkaitan (relevan) dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Administrasi Pengertian Administrasi

Administrasi dalam arti sempit adalah berasal dari kata *administratie* (bahasa Belanda), yang meliputi kegiatan seperti catat-mencatat, pembukuan ringan, surat-menyurat, ketik-mengetik, agenda dan lain-lain, yang bersifat teknis ketatausahaan (*clerical work*). Sedangkan administrasi dalam arti luas adalah suatu proses rangkaian kerjasama yang dilakukan antara dua orang atau lebih berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing dalam sebuah hirarki organisasi yang saling mendukung dan melengkapi untuk mencapai tujuan tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna. Pengertian administrasi menurut para ahli ilmu administrasi adalah sebagai berikut :

Menurut Sondang P. Siagian (2014:13) menyatakan bahwa "Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya."

Administrasi Bisnis Pengertian Administrasi Bisnis

Administrasi Bisnis adalah bagian dari ilmu-ilmu sosial yang mempelajari proses kerjasama antar dua orang atau lebih dalam upaya mencapai suatu tujuan, merupakan ilmu yang berfokus pada perilaku manusia. Penelitian menyajikan beberapa pengertian tentang Administrasi Bisnis yang dikutip dari beberapa sumber yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu :

Menurut Y. Wayong (2004:12) menyatakan bahwa, "Administrasi Bisnis adalah keseluruhan kegiatan mulai dari produksi barang dan jasa sampai tibanya barang dan jasa tersebut ditangan konsumen."

Manajemen Pengertian Manajemen

Istilah manajemen berasal dari bahasa inggris (*management*) yang berasal dari kata "*to manage*" yang artinya mengurus atau tata laksana. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan.

Menurut Ismail Solihin (2011:4) menyatakan bahwa, "Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu."

Manajemen Sumber Daya Manusia Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka pencapaian tujuan yang dimaksud dalam administrasi, perlu adanya suatu manajemen sebagai proses penggerakan dari kegiatan administrasi. Manajemen merupakan seni bagaimana melakukan suatu

kegiatan melalui orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi.

Komitmen Organisasi Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen *normative* (Zurnali C., 2010, p.127).

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:73) mengatakan bahwa "Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya."

Kinerja

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola,

mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata.

Pengertian Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) bahwa kinerja (*prestasi kerja*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi Kinerja menurut Dessler dalam Arif Ramdhani (2012:18) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja.

Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan model tentang bagaimana teori saling berkaitan atau berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah. Agar konsep-konsep tersebut dapat diteliti secara empiris, maka harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan, program maupun kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang disesuaikan dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan untuk pencapaian kesuksesan organisasi. Kinerja pada karyawan PT Ladafa Multi Logistics yang diukur berdasarkan lima indikator yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama menunjukkan hasil yang baik.

Komitmen organisasi pada karyawan PT Ladafa Multi Logistics memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi maka akan semakin tinggi pula hasil kinerja karyawannya. Disamping itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mery *et al.*, (2016) yang menunjukkan adanya

pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Khan *et al.*, (2010) juga mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Organizational citizenship behavior merupakan kontribusi individu seorang karyawan yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. Perilaku seperti menolong orang lain, mau bekerja sukarela diluar *job description*, patuh terhadap peraturan dan prosedur disuatu organisasi tempat kerja inilah yang menggambarkan “nilai tambah” individu. *Organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Ladafa Multi Logistics yang diukur berdasarkan lima indikator yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* menunjukkan hasil yang baik. Markozy (2001) dalam Titisari (2014:2-3) berpendapat bahwa karyawan yang baik (*good citizen*) cenderung menampilkan *organizational citizenship behavior* dilingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan berubah menjadi lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak *organizational citizenship behavior* kinerja individu akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Subejo *et al.*, (2013) yang mengungkapkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, serta penelitian Mery (2016) menunjukkan adanya pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto 2010:12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Menurut Sugiyono (2014 : 2), “Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, kegunaan tertentu.”

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mempermudah pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

Studi Lapangan (Field Research)

Menurut Harbani Pasolong (2012:69), “Penelitian lapangan adalah penyelidikan yang dilakukan dalam kehidupan yang sebenarnya.” Penelitian lapangan ini pada dasarnya merupakan metode untuk menemukan secara spesifik dan realistik tentang apa yang terjadi. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan, sebagai berikut :

a. Observasi

Menurut Djarm’an Satori (2011:105) dalam bukunya yang ber-

judul “Metode Penelitian Kuantitatif”, observasi adalah “Pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian untuk mengetahui keberadaan objek, situasi, konteks dan maknanya dalam upaya mengumpulkan data penelitian. Atau pengertian lain tentang

observasi, yaitu cara mengumpulkan data dimana penulis mengamati berbagai hal terutama yang berkaitan dengan objek yang diteliti, penggunaan tehnik observasi langsung memungkinkan bagi penelitian untuk mengumpulkan data mengenai perilaku dan kejadian secara detail.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:230), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab." Data yang dikumpulkan yaitu memberikan daftar pertanyaan atau angket secara langsung kepada para responden, meliputi identitas responden serta tanggapan responden di PT Ladafa Multi Logistics.

Teknik Analisis Data

Data yang akan diperoleh penulis dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari hasil pengisian kuesioner atau angket yang terdiri dari beberapa pertanyaan-pertanyaan. Indikator-indikator diukur dengan menggunakan skala ordinal berdasarkan skala Likert. Menurut Sugiyono (2013:168), mengemukakan bahwa : "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut menjadi titik tolak untuk menyusun item- item instrumen yang berupa pertanyaan maupun pernyataan." Data yang akan di analisis merupakan data hasil pendekatan survey penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Adapun analisis data yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

Uji Instrumen Penelitian

Angket penelitian sebelum digunakan dalam penelitian harus diuji coba terlebih dahulu. Uji coba instrument dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun benar-benar merupakan hasil yang baik. Kuesioner ini akan diujicobakan pada 20 orang responden untuk kemudian diolah datanya menggunakan SPSS 24. Uji coba instrumen dalam penelitian ini adalah:

Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid apabila mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Sugiyono (2013:203) "Validitas merupakan ukuran yang digunakan untuk menunjukkan seberapa cermat suatu alat pengukur melakukan fungsinya." Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung yang telah diperoleh dari perhitungan diatas, selanjutnya dibandingkan dengan r kritis (0,3) dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika r hitung > r kritis maka item disebut valid.
- Jika r hitung < r kritis maka disebut tidak valid.

Untuk menghitung validitas penelitian, rumus korelasi yang digunakan bergantung pada jenis data yang di kumpulkan.:

- 1) Untuk data ordinal di gunakan Korelasi Rank Spearman
- 2) Untuk data interval atau rasio digunakan Korelasi Pearson

Product Moment.

Rumus korelasi yang digunakan untuk uji validitas adalah Rumus Korelasi berdasarkan

Pearson Product Moment Sugiyono (2017:183) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{(\sum x)(\sum y)(\sum xy)}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2) + (\sum xy)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien Korelasi

$\sum x$: Jumlah nilai variabel x (skor butir)

$\sum y$: Jumlah nilai variabel y (skor butir)

$\sum x^2$: Jumlah skor butir kuadrat

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat total skor butir

$\sum xy$: Jumlah perkalian skor butir dengan total skor butir

n : Banyak sampel uji coba (responden)

Karena dengan angka kasar relatif lebih mudah dan akan dapat menghindari angka pecahan. Sedangkan mengenai perhitungan korelasinya berdasarkan ketentuan bahwa jika $r_{xy} > r_{tabel}$

r_{tabel} signifikansi 5% berarti item (butir soal) dinyatakan valid. Sebaliknya jika $r_{xy} < r_{tabel}$ maka butir soal tidak valid sekaligus tidak memiliki persyaratan (Cooper: 2000).

HASIL PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan data dari para karyawan PT Ladafi Multi Logistics tentang komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh sebagai berikut: Analisis Deskriptif

Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik karyawan PT Ladafi Multi Logistics Jakarta adalah sebagai berikut :

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu minat jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut ini:

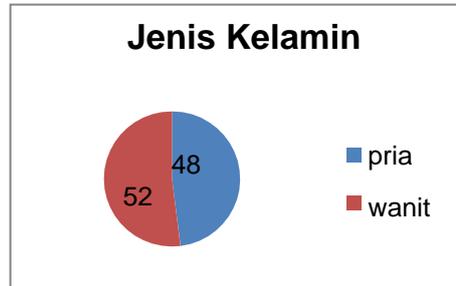
Tabel IV.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	23	48.0	48.0	48.0
	P	25	52.0	52.0	100.0

Total	48	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Sumber : Data primer yang di olah 2019

Gambar IV.2 Grafik Persentase Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data primer yang di olah, 2019

Berdasarkan tabel IV.1 dan gambar IV.2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 25 orang (52%) dibanding laki-laki yang hanya 23 orang (48%). Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak yang bekerja di PT. Ladafa Multi Logistics Jakarta.

Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Adapun statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada jumlah sampel yang dijadikan objek penelitian, nilai rata-rata (mean), nilai minimum dan maksimum, serta standar deviasi dari variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan dari variabel independen yaitu komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Distribusi statistik deskriptif untuk masing-masing variabel diolah menggunakan SPSS versi 24 yang menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel IV.49 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi (X1)	48	30	44	36.60	3.511
Organizational Citizenship Behavior (X2)	48	33	47	40.50	3.537
Kinerja Karyawan (Y)	48	40	56	47.75	4.765
Valid N (listwise)	48				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel IV.49, dapat diketahui bahwa n atau jumlah data pada setiap variabel yaitu 48 responden dari PT Ladafa Multi Logistics. Masing-masing variabel akan dijabarkan sesuai dengan data pada tabel IV.49 sebagai berikut:

Komitmen Organisasi

Variabel Komitmen Organisasi mempunyai nilai minimum 30 atau nilai skornya 3,0 dan nilai maksimum sebesar 44 atau nilai skornya 4,4. Nilai mean 36,60 atau nilai skornya 3,66 dan standar deviasi sebesar 3,511. Hal ini berarti bahwa rata-rata komitmen organisasi yang digunakan untuk merangsang kinerja karyawan dikategorikan sangat baik.

Organizational Citizenship Behavior

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai nilai minimum 33 atau nilai skornya 3,3 dan nilai maksimum sebesar 47 atau nilai skornya 4,7. Nilai mean 40,50 atau nilai skornya 4,05 dan standar deviasi sebesar 3,537. Hal ini berarti bahwa rata-rata *organizational citizenship behavior* yang dihasilkan untuk merangsang kinerja karyawan dikategorikan sangat baik.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ladafa Multi Logitics. Hal ini diperkuat dan didukung oleh hasil uji t dengan nilai thitung 2,759 yang artinya thitung > ttabel (2,759

> 2,014) dengan signifikansi $0,085 < 0,05$, nilai thitung 2,759 > ttabel df 45 sebesar 2,014 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

HASIL DAN KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT Ladafa Multi Logitics Jakarta maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada di PT Ladafa Multi Logitics sebesar 65,7% dan sisanya nya yakni sebesar 34,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT Ladafa Multi Logitics Jakarta sebesar 36,3% dan sisanya nya yakni sebesar 63,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 67,9% dan sisanya yakni 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti mengemukakan beberapa saran dari perbaikan pada PT Ladafa Multi Logitics dalam menjaga maupun meningkatkan loyalitas karyawan, yaitu : Pada bagian mengenai komitmen organisasi dengan pernyataan karyawan memberikan banyak kontribusi seperti memberi masukan jika ada program kerja baru untuk organisasi atau perusahaan memiliki nilai indikator komunikasi dua arah paling rendah sebesar 3,92 dibandingkan dengan nilai indikator yang lain. Saran dari peneliti adalah manajemen perusahaan memberikan banyak kesempatan untuk karyawan agar dapat berkontribusi dalam perusahaan, dan membangun komunikasi yang baik antara manajemen dengan perusahaan sehingga akan mudah dalam proses penyampaian informasi atau pendapat guna kemajuan perusahaan.

Pada bagian mengenai *organizational citizenship behavior* dengan pernyataan karyawan selalu mematuhi peraturan perusahaan mendapatkan nilai indikator paling rendah sebesar 3,81 dibandingkan dengan nilai indikator yang lain. Saran dari peneliti adalah manajemen perusahaan harus memberikan pelatihan kompetensi karyawan agar

karyawan dapat lebih mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan serta mengikuti sosialisasi dengan manajemen mengenai peraturan perusahaan yang sudah ada maupun peraturan yang baru dibuat sehingga tidak ada kesalahpahaman antara manajemen dengan perusahaan

Pada bagian mengenai kinerja karyawan dengan pernyataan karyawan selalu hadir atau datang tepat waktu dengan nilai indikator paling rendah sebesar 3,81 dibandingkan dengan nilai indikator yang lain. Saran dari peneliti dalam hal keterlambatan karyawan dalam masuk kerja bisa disebabkan karena karyawan datang ke tempat kerja mendekati jam mulai bekerja dan kemacetan di jalan yang tidak terduga.

Diharapkan dari indikator ini, karyawan bisa lebih disiplin dengan datang ke tempat kerja tidak mendekati jam mulai kerja dan berangkat dari rumah lebih pagi disesuaikan dengan kondisi jalan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Davis, K. d. 2010. Pelaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. (2006). Perilaku organisasi . Edisi 10. Yogyakarta : Andi
- Malthis Robert L dan Jackson John H. 2002. Human Resource Management, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remadja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen.P. 2007. Perilaku Organisasi Edisi Ke Sepuluh. PT. Macanang Jaya Cemerlang. Singarimbun, Effendi.
- Sagian, Sondang P. 2001. Administrasi Pembangunan : Konsep, Dimensi dan Strategi. : Bina Aksara.
- Sopiah. 2008. Prilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Titisari, Purnamie. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jakarta. Mitra Wacana Media
- Triatna, Cepi. (2015). Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Rosdakarya
- Veithzal, Rivai, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Widiyono dan Mukhaer Pakkanna. 2013. Pengantar Bisnis Respon Terhadap Dinamika Global Edisi 2. Jakarta: Mitra Kencana Media dengan STIAMI Jakarta