

KOMITMEN ORGANISASI : MANA YANG PALING MEMPENGARUHI OCB?

Marcia Martha

Universitas Gunadarma, marcia.siahay@staff.gunadarma.ac.id

ABSTRAK

Saat ini banyak perusahaan yang membutuhkan karyawan yang mampu untuk berperilaku lebih dari hanya sekedar mengikuti peraturan saja. Akan tetapi perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku yang extra role yang disebut dengan organizational citizenship behavior (OCB). Karyawan yang memiliki perilaku seperti itu tentulah memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan. Untuk itu penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Sampel terdiri 80 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Setelah itu dilakukan uji daya diskriminasi, reliabelitas serta uji hipotesis menggunakan SPSS dengan Teknik Regresi sederhana dan berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan ada perbedaan pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan Adira Dinamika Multifinance.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, komitmen normative, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman dan teknologi membuat banyak orang semakin kreatif untuk membuka bidang usaha guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Banyaknya peminat suatu barang atau jasa membuat harga barang yang ditawarkan melambung. Untuk menangani masalah tersebut lahirlah perusahaan-perusahaan jasa keuangan yang digunakan masyarakat untuk membiayai kebutuhan kehidupan, seperti: kendaraan, barang elektronik, dan lain-lain. Salah satu perusahaan pembiayaan yang maju di Indonesia saat ini adalah PT. Adira Dinamika Multifinance.

PT Adira Dinamika Multifinance Tbk atau Adira Finance didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. Sejak awal, perusahaan telah berkomitmen untuk menjadi perusahaan yang terbaik dan terkemuka di sektor pembiayaan, yang melayani pembiayaan beragam merek untuk

sepeda motor dan mobil baru maupun bekas. PT. Adira sebagai perusahaan pembiayaan atau Leasing diminati karena menjadi prioritas konsumen untuk mendapatkan solusi kredit pembiayaan, dimana angsuran yang kompetitif, syarat mudah dan prosesnya yang cepat. Persaingan yang ketat dan kemudahan kredit yang diberikan PT. Adira Finance membuat PT. Adira dihadapkan dengan risiko kredit macet dan lain sebagainya. Dengan masalah persaingan dan kredit macet yang ada, membuat PT. Adira harus bersikap dengan benar dalam mengelola management dan sumber daya yang ada agar tetap bisa bertahan dalam persaingan

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individu setinggi-tingginya. karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Faktor

penilaian kinerja menuntut karyawan berperilaku sesuai harapan organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini tidak hanya perilaku yang sesuai dengan job description atau in-role saja, tetapi juga perilaku tambahan (extra-role) atau sering disebut juga dengan organizational citizenship behavior (OCB) (Sloat, 1999).

Baron dan Greenberg (2003) menyatakan bahwa ada lima dimensi dari OCB, yaitu: *pertama*, *Altruism (Helping)*, ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya. *Kedua*, *Conscientiousness*, mengerjakan tugas-tugas yang diberikan (dalam hal berperilaku) dilakukan dengan cara melebihi atau di atas apa yang telah disyaratkan oleh organisasi/perusahaan. *Ketiga*, *Sportmanship*, sikap menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek negative, misalnya karyawan mau menerima dengan baik jika ada fasilitas di organisasi yang masih dibawah standar tanpa mengeluh. *Keempat*, *Courtesy* (kebaikan), perilaku-perilaku baik, misalnya perilaku membantu seseorang mencegah terjadinya suatu konflik atau permasalahan dengan karyawan lain. *Kelima*, *Civic Virtue*, ikut serta mendukung fungsi-fungsi administrasi organisasi / partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, misalnya berperan aktif dalam kepanitiaan jika ada acara di organisasi.

Siders (dalam Podsakoff et al, 2000) menjelaskan bahwa meningkatnya perilaku OCB dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, faktor yang berasal dari luar diri karyawan dan faktor tentang sikap kerja karyawan. Dari

dalam diri karyawan dapat berupa moral dari karyawan itu sendiri, rasa puas karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya, pandangan karyawan tentang apakah perusahaan sebagai tempatnya bekerja akan menjadi tempatnya selamanya dan komitmen organisasi (Truckenbrodt, 2000). Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keterlibatan pekerja yang tinggi pada pekerjaannya.

Luthans (2006) mengatakan, komitmen organisasi adalah sebuah keinginan kuat yang dimiliki individu untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, contohnya: keinginan untuk berusaha melakukan hal-hal yang sesuai dengan keinginan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan, dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan organisasi.

Ada banyak penelitian komitmen organisasi yang dilakukan untuk melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB diantaranya Penelitian yang dilakukan oleh Kasemsap (2012) pada 672 karyawan pabrik mobil di Thailand menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi OCB secara signifikan adalah komitmen organisasi. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan Asiedu (2014) mengatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi OCB sebesar 91%, pada karyawan Marketing. Komitmen organisasi yang mempengaruhi OCB juga membuat performance para Marketing meningkat signifikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rini, dkk (2013) menunjukkan hal yang senada dengan penelitian lainnya.

Tabel.
Data Karyawan Adira Dinamika
Multifinance

Tahun	Persentase karyawan masuk	Persentase karyawan keluar
2017	20%	25%
2018	20%	22,5%

Untuk melihat, apakah karyawan memiliki komitmen organisasi, bisa dilihat dari lamanya karyawan tersebut bergabung dengan suatu perusahaan. Pada PT Adira sendiri angka turn over terbilang sangat tinggi hal ini terlihat dari hasil data dibawah ini (Tabel 1).

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa banyak karyawan PT. Adira kantor cabang Kelapa Gading yang tidak memiliki komitmen organisasi. Karyawan yang keluar bukan hanya karena resign, namun juga ada yang terkena dampak dari tuntutan pekerjaan (Target produktivitas dan audit internal). Meskipun demikian ada pula karyawan PT. Adira yang sudah bekerja sampai belasan tahun.

Di tengah persoalan tuntutan pekerjaan yang tinggi dan budaya organisasi yang menekankan pada profit dan profesionalisme, karyawan yang sudah bekerja dalam waktu yang lama pasti memiliki faktor tertentu yang membuat mereka sampai saat ini berkomitmen untuk bergabung dengan PT. Adira.

Melihat pentingnya OCB dalam suatu organisasi dan Mencermati latar belakang yang telah diuraikan diatas maka permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB?.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menguji pengaruh

antara variabel komitmen organisasi terhadap OCB. maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Adira Dinamika Multifinance. Dengan sampel sebanyak 80 responden Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability sampling* yaitu dengan menggunakan metode *purposive sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala. Skala perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut (Azwar, 2012). Skala tersebut berisi alat ukur variabel-variabel penelitian, ditambah isian mengenai informasi lain yang diperlukan yaitu usia subjek, jumlah anak, usia anak, lama bekerja, dan jabatan/pekerjaan subjek. Responden menunjukkan berapa banyak mereka setuju atau tidak setuju dengan masing-masing item menggunakan tipe skala Likert yang terdiri dari skala 5 poin yang berkisar dari 5 sangat setuju untuk 1 sangat tidak setuju

OCB diukur berdasarkan dimensi dari OCB yang meliputi : *Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy dan Sportmanship*. OCB dapat diukur dengan menggunakan skala OCB yang diadaptasi dari skala OCB yang telah dibuat oleh Organ yang berbentuk skala Likert yang telah teruji sebelumnya, dimana semakin tinggi skor OCB menunjukkan semakin tinggi kemampuan OCB seseorang.

Komitmen organisasi pada subjek penelitian diketahui berdasarkan skor komitmen organisasi dengan menggunakan skala komitmen organisasi yang dibuat oleh Mayer &

Allen (1993) yang disusun berdasarkan komponen dari Mayer and Allen (1989) yang terdiri dari: Komitmen Normatif, Komitmen Kontinu, dan Komitmen Afektif.

Semakin tinggi nilai skor, maka semakin tinggi komitmen organisasi subjek, sebaliknya semakin rendah nilai skor, maka semakin rendah komitmen organisasi subjek.

Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *content validity*. *Content validity* yang digunakan yaitu dengan melakukan *expert judgement*.

Pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri yang akan menghasilkan koefisien korelasi aitem-total. Dalam penelitian ini, untuk menguji daya diskriminasi peneliti menggunakan analisis *Item Total Correlation* dengan bantuan program *SPSS 19 for windows*

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pengujian konsistensi internal. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 19 for windows*.

Teknik Analisis Data

Sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB, analisis yang dilakukan adalah menguji pengaruh dari variabel komitmen normatif (X1) terhadap OCB (Y); komitmen afektif (X2) terhadap OCB (Y), komitmen berkelanjutan (X3) terhadap OCB (Y) dan maka teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode try out terpakai. Metode ini dipilih peneliti dikarenakan terbatasnya waktu penelitian dan sulitnya mendapatkan izin penelitian dari kantor cabang yang bersedia memberikan kesempatan untuk peneliti. Penyebaran kuisioner dilakukan pada tanggal 6 dan 7 Maret 2019. Data dari tiga kantor cabang dapat dikumpulkan pada tanggal 8 Maret 2019. Proses penyebaran dilakukan sendiri oleh peneliti dan dibantu oleh kepala administratif kantor cabang. Secara keseluruhan proses penyebaran kuisioner berlangsung cukup lancar. Dari 100 kuisioner yang disiapkan peneliti, 80 eksemplar yang terisi, dan semua kuisioner layak dan memenuhi syarat untuk dianalisis

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *face validity*, yaitu dengan melakukan item wording, yaitu peneliti melakukan konsultasi dengan pembimbing sebelum melakukan penyebaran kuisioner, guna melihat keterbacaan aitem-aitem pada skala masing-masing variabel

Berdasarkan hasil uji diskriminasi aitem yang dilakukan terhadap skala komitmen organisasi, diketahui bahwa tidak ada aitem yang gugur. Terdapat 18 aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik. Rentang korelasi aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik bergerak antara 0.386 sampai 0.704

Berdasarkan hasil uji diskriminasi aitem yang dilakukan terhadap skala *organizational citizenship behavior*, diketahui bahwa tidak ada aitem yang gugur. Rentang korelasi aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik bergerak antara 0.332 sampai 0.638

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 85,064 dan koefisien signifikansi sebesar 0,000 ($p \geq 0,050$). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang

berbunyi : “terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance” dalam penelitian ini diterima.

Tabel diatas adalah hasil dari regresi yang dilakukan untuk melihat pengaruh komitmen afeksi terhadap OCB. Terlihat bahwa nilai *R square* adalah sebesar 0,459. Hal ini berarti komitmen afeksi memiliki pengaruh terhadap organizational citizenship behavior sebesar 45,9% terhadap kinerja pada subjek dalam penelitian ini.

Begitu juga dengan hasil dari regresi yang dilakukan untuk melihat pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap OCB. Terlihat bahwa nilai *R square* adalah sebesar 0,471. Hal ini berarti budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 47,1% terhadap kinerja pada subjek dalam penelitian ini hasil dari regresi yang dilakukan untuk melihat pengaruh komitmen normatif terhadap OCB. Terlihat bahwa nilai *R square* adalah sebesar 0,432. Hal ini berarti komitmen normatif memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 43,2% terhadap kinerja pada subjek dalam penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pada Karyawan PT. Adira” diterima.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi regresi antara komitmen afektif dengan OCB pada karyawan PT. Adira dalam penelitian ini adalah sebesar 0,000 ($p > 0,05$), hal

ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap OCB pada Karyawan PT. Adira dalam penelitian ini. Sementara nilai *R square* adalah sebesar 0,459. Hal ini berarti komitmen afektif mempengaruhi OCB sebesar 45,9%, sedangkan 44,1% lainnya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Selanjutnya hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi regresi antara komitmen berkelanjutan terhadap OCB karyawan PT. Adira dalam penelitian ini adalah sebesar 0,000 ($p > 0,05$), hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB Karyawan PT. Adira. Nilai *R square* yang ditemukan adalah sebesar 0,471. Hal ini berarti komitmen berkelanjutan dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 47,1% terhadap OCB pada subjek dalam penelitian ini, sedangkan 43,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil analisis selanjutnya bahwa signifikansi regresi komitmen normative terhadap OCB dalam penelitian ini adalah sebesar 0,000 ($p > 0,05$), hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan komitmen normative terhadap OCB Karyawan PT. Adira. Nilai *R square* yang ditemukan adalah sebesar 0,432. Hal ini berarti budaya komitmen normatif dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 43,2% terhadap OCB pada subjek dalam penelitian ini, sedangkan 46,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini diterima. komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap OCB Karyawan PT. Adira.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asiedu (2014) mengatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi OCB. Selanjutnya Organizational Citizenship Behavior dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya komitmen organisasi. Ketika karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Luthans, 2006).

Komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh yang paling besar terhadap OCB, sebesar 47,1%. Becker (1960) mendeskripsikan *continuance commitment* sebagai kecenderungan yang menghubungkan “garis aktivitas yang konsisten”, yang dikarenakan oleh perasaan ada biaya yang harus dibayar dari melakukan sesuatu hal yang lain (Meyer, et al., 1989). Komitmen berkelanjutan ada ketika individu harus tetap bersama dengan organisasi karena individu tersebut membutuhkan keuntungan. Alasan untuk menetap pada suatu organisasi berdasarkan biaya, termasuk didalamnya, masalah isu gaji, keuntungan, promosi, begitu juga dengan fokus terhadap kebutuhan dasar keluarga.

Dengan kata lain karyawan PT. Adira bertahan untuk tetap komit berada dalam organisasi kebanyakan dikarenakan alasan-alasan pembiayaan yang harus mereka penuhi sebagai kebutuhan hidup. Hal ini juga terlihat pada deskripsi subjek dalam penelitian ini, dimana karyawan yang telah berkeluarga lebih memiliki komitmen yang lebih tinggi.

Dari di deskripsi subjek pada penelitian ini juga terlihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin wanita lebih tingkat OCB nya lebih tinggi daripada karyawan dengan jenis kelamin pria, hal ini dapat dilihat pada pengujian mean empiric jenis kelamin

terhadap OCB. Subjek yang berada pada kelompok usia 31-35 tahun memiliki kategori OCB yang lebih tinggi dibandingkan dengan subjek pada kelompok usia lebih muda.

Selain jenis kelamin dan usia, deskripsi subjek pada penelitian ini juga menjelaskan tentang masa kerja. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel purposive. Karena peneliti ingin melihat komitmen karyawan yang sudah bekerja selama minimal 2 tahun pada PT. Adira. Dimana subjek yang sudah bekerja minimal 2 tahun, sudah tidak lagi dalam masa percobaan, sudah berstatus karyawan tetap dan sudah menerima bonus-bonus dari perusahaan. Hasilnya adalah karyawan dengan masa kerja antara 10-13 tahun memiliki kategori OCB yang lebih tinggi, terlihat dari hasil perhitungan mean empiric.

Subjek penelitian juga dilihat berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuh. Hasil mean empiric menunjukkan bahwa subjek dengan pendidikan terakhir Strata satu (S1) memiliki kategori OCB yang lebih tinggi daripada karyawan dengan pendidikan terakhir yang lebih rendah. Karyawan PT. Adira adalah karyawan dengan tingkat kerja sama yang sangat baik.

Penelitian ini mengamati data pada tiga kantor cabang PT. Adira yang berlokasi di Kelapa Gading Jakarta Utara dan Serang Banten. Berikut adalah hasil perhitungan mean empiric dari masing-masing cabang PT. Adira: Mean Empirik dan Mean Hipotetik serta Kategori OCB Karyawan pada masing-masing Cabang.

Data di atas menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada kantor cabang PT. Adira Serang memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi daripada karyawan pada kantor cabang PT. Adira Kelapa Gading. Hal ini menjadi menarik, karena ternyata karyawan yang bekerja di daerah yang lebih kecil dan

lebih jauh dari kantor Pusat, karyawannya lebih memiliki OCB yang lebih tinggi. Kondisi pada tiap-tiap kantor cabang sangat berbeda. Namun yang terlihat secara jelas adalah kerja sama yang kuat. Dimana semua karyawan perusahaan saling membantu satu sama lain guna menyelesaikan pekerjaan. Karena di PT. Adira ada penilaian performance karyawan, dimana karyawan yang produktifitasnya rendah, akan mendapat sanksi yang beragam, mulai dari bonus yang nilainya lebih rendah hingga pemutusan hubungan kerja.

Untuk mendapatkan keakuratan data peneliti melakukan wawancara singkat pada beberapa karyawan saja, dari hasil wawancara tersebut didapatkan kesan bahwa karyawan

saling membantu agar hal-hal semacam sanksi tersebut tidak terjadi pada cabang mereka, karena kenyataannya turnover di PT. Adira juga tinggi. Banyak karyawan yang keluar karena terkena dampak dari produktifitas yang kurang. Dan karyawan berharap kalau semua karyawan bekerja sama dan dapat membantu satu sama lain. Hal ini memperjelas hasil penelitian ini.

Dalam penelitian ini peneliti sudah berusaha semaksimal mungkin dalam mempersiapkan skala, namun ada beberapa kemungkinan yang menyebabkan penelitian ini mempunyai kelemahan, antara lain: peneliti terlalu terburu-buru dalam mengambil data, sehingga tidak semua data dapat terkumpul dan hasil yang diperolehpun kurang maksimal.

**Tabel 2 .
Hasil Uji Regresi komitmen Afeksi terhadap
Organisational Citizenship Behavior**

F	Sig	R Square
66,166	0,000	0,459

**Tabel 3.
Hasil Uji Regresi Komitmen berkelanjutan terhadap
Organizational Citizenship Behavior**

F	Sig	R Square
69,551	0,000	0,471

**Tabel 4.
Hasil Uji Regresi komitmen normative terhadap OCB**

F	Sig	R Square
59,228	0,000	0,432

**Tabel 5.
Mean Empirik Berdasarkan lokasi Kerja**

Kantor Cabang	ME (Mean Empirik)	MH (Mean Hipotetik)	Kategori
Kelapa Gading	75,41	72,00	Sedang
Serang	78,89	72,00	Sedang

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empirik sejauh manakah pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pada Karyawan PT. Adira, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel non probability dengan teknik purposive sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pada Karyawan PT. Adira” diterima.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi regresi antara komitmen organisasi terhadap OCB pada Karyawan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,000 ($p > 0,05$). komponen dari komitmen organisasi yang mempengaruhi OCB paling besar adalah komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

Saran untuk subjek penelitian

Karena OCB dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi, diharapkan karyawan PT. Adira dapat meningkatkan komitmen organisasi agar dapat melakukan OCB dengan baik, karena manfaat OCB bagi karyawan PT. Adira dirasakan sangat besar. Diantaranya adalah membantu agar karyawan tidak terkena sanksi dari produktifitas rendah dan lain sebagainya.

Saran untuk penelitian lebih lanjut

Saran untuk penelitian selanjutnya yang ingin meneliti budaya organisasi, komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap OCB agar memperhatikan variable lain, yang belum dilihat pada penelitian ini.

Saran untuk PT. Adira

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komponen dari komitmen organisasi yang paling banyak mempengaruhi adalah komitmen berkelanjutan yang berbicara tentang hal-hal yang sudah didapatkan karyawan selama karyawan tergabung dalam organisasi, seperti gaji, jabatan dan jaminan untuk keluarga karyawan. Oleh karena itu diharapkan PT. Adira diharapkan dapat menjaga komitmen itu agar tetap ada dan meningkatkan komponen lain dari komitmen organisasi yaitu komponen afektif dan normative, dimana hal itu dirasa perlu agar memaksimalkan komitmen yang ada pada karyawan PT. Adira

DAFTAR PUSTAKA

- Asiedu, M., Sarfo, J.O., dan Adjei, D. (2014). Organizational Commitment and Citizenship Behavior: Tools to Improve Employee Performance; an Internal Marketing Approach. *European Scientific Journal*. Vol. 10, No. 4. Halaman 288-302.
- Azwar, S. (2013). *Metode penelitian*. Yogyakarta : Pustaka pelajar
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1): 32-40.
- Behavior. Nova Southeastern University*
- Dyah Puspita Rini, Rusdarti, Suparjo. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada PT. Plasa Simpanlima Semarang)*.
- Greenberg, J. dan Baron, R. A. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo, Jakarta.
- Kasemsap, K. 2012. Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior of Passenger Car Plant Employees in Thailand. *Silpakorn University*

- Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts* Vol.12 (2) : 129-159
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance - it's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74 (I), 152-156.
- Meyer, J. P., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organization citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research*. *Journal of Management*, 26, 513–563.
- Robbins. P.S.(2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sloat, K. C. M. (1999). *Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire to be "good citizenship?"*. *Professional Safety*, Vol.44: 20-23.
- Truckenbrodt, Yolanda B. 2000. *Acquisition Review Quarterly (Research): The Relationship between Leader-Member Exchange and Commitment and Organizational Citizenship Behavior*. Nova Southeastern University.