

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri

Melani Aprilia^{1*}, Agus Frianto²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari

Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang

melaniaprilias38@gmail.com

Abstract

This study aims to analyse the influence of organizational commitment and citizenship behavior to the employee performance at PT. Rukun Bersama Sentosa, Kediri. This research is quantitative. The population in this research is all employees of PT. Rukun Bersama Sentosa, Kediri. Samples were determined by simple random sampling and obtained 128 respondents. The results showed that (1) the organizational commitment affects positively and significantly to the employee performance (2) the organizational citizenship behavior affects positively and significantly to the employee performance, and (3) the organizational commitment and citizenship behavior affect positively and significantly to the employee performance at PT. Rukun Bersama Sentosa, Kediri.

Keywords: *The organizational commitment; The organizational citizenship behavior; The employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. Sampel ditentukan dengan simple random sampling dan memperoleh 128 responden sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan setiap organisasi diciptakan untuk mencapai tujuan dengan manfaat yang diinginkan. Organisasi yang ingin mencapai tujuan mereka secara optimal harus menggunakan sumber daya manusia, karena manusia adalah dimensi atau sumber daya yang sangat penting untuk mendorong atau mendukung suatu organisasi. Meskipun teknologi berkembang pesat, tugas manusia sangat berpengaruh pada suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi membutuhkan sdm yang berkualitas untuk mendukung kemajuan organisasi.

Keterampilan seseorang adalah langkah awal untuk meningkatkan kinerjanya. Artinya, karyawan mampu atau tidak mampu melakukan pekerjaan yang akan menentukan kinerjanya. Selain itu, kemampuan ini harus diikuti oleh tanggung jawab. Teori ini menyiratkan bahwa kinerja juga harus didukung oleh motivasi yang kuat sehingga keterampilan karyawan dapat di optimalkan. (Kasmir:2016)

Komitmen organisasi adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan memihak organisasi dan tujuannya serta ingin mempertahankan keanggotaan organisasi (Sutrino dkk., 2019). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan mencari komitmen tingkat tinggi untuk kepentingan organisasi guna memperlancar tujuan organisasi dan pekerjaan yang didedikasikan untuk keberhasilan organisasi. (Novelia dkk., 2016)

Selain tentang komitmen organisasi yang dapat dikaitkan dengan kinerja. Organizational citizenship behavior adalah salah satu konsep baru dalam analisis kinerja. Putra dan Adnyani (2016) mengatakan bahwa apa yang dibutuhkan perusahaan untuk perilaku sekarang bukan hanya perilaku budaya yang berlaku dalam perusahaan, tetapi juga perilaku atau peran ekstra. Peran ekstra dapat berkontribusi untuk menyelesaikan aktivitas mereka. Perilaku ini juga dapat disebut organizational citizenship behavior karna memiliki sifat seperti saling membantu dengan rekan kerja, menghormati aturan dan prosedur di tempat kerja, menjadi sukarelawan untuk tugas tambahan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak HRD PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut yaitu tingkat

komitmen karyawan terhadap perusahaan yang relatif rendah atau belum optimal. Karena dapat dilihat bahwa setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda. Ini adalah faktor penting bagi setiap organisasi yang harus ditumbuhkan pada seorang karyawan karena dapat mempengaruhi kinerja. Karena semakin besar komitmen karyawan maka semakin besar pula pekerjaan yang dihasilkan. Namun jika karyawan memiliki keterlibatan yang rendah maka perusahaan tidak akan mampu melakukan kekuatan internalnya dari sisi sumber daya manusia. Hal tersebut merupakan suatu masalah terkait kinerja karyawan yang dialami oleh perusahaan dan jika dibiarkan maka akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Permasalahan lain yang dihadapi perusahaan adalah ada beberapa karyawan yang meninggalkan perusahaan dan biasanya karyawan tersebut adalah generasi muda yang cenderung akan berganti pekerjaan setelah satu tahun di perusahaan. Alasannya tidak menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan. Dengan begitu mereka hanya mencari pengalaman kerja dan hanya untuk mengembangkan karirnya. Hal tersebut mungkin karena para karyawan kurang mematuhi peraturan yang ada di dalam suatu organisasi sehingga mereka tidak berkomitmen terhadap perusahaan dan akan membawa dampak buruk terhadap kinerja yang dihasilkan. Karena pada dasarnya jika karyawan memiliki sifat setia bertanggung jawab serta bersungguh-sungguh atas pekerjaannya maka mereka akan berkomitmen penuh dan akan meningkatkan kualitas kinerja pada perusahaan.

Disamping melakukan kegiatan operasional karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri dituntut untuk mematuhi segala peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan, dan karyawan juga telah ditugaskan sesuai dengan *job description* masing-masing yang sesuai dengan kompetensinya, akan tetapi ketika seorang karyawan atau bagian lain mengalami kesulitan atau pekerjaan yang overload maka tugas mereka membantu dan menyelesaikan pekerjaannya sehingga tingkat aktivitas akan lebih cepat terselesaikan. Namun ada pula karyawan yang kurang peka dan kurang memiliki sikap tolong menolong. Hal ini akan mengakibatkan penurunan kinerja karena pekerjaan yang tidak tepat waktu.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi yang terjadi diperusahaan, maka peneliti ingin mengetahui apakah komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* yang dimiliki karyawan mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di PT. Rukun Bersama Sentosa, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini diklasifikasikan sebagai pendekatan kuantitatif, pendekatan ini digunakan untuk menguji hipotesis. Jenis pencarian yang digunakan dalam penelitian adalah pencarian acak. Menurut Sugiyono, (2018:37) penelitian kausal adalah hubungan kasual, jadi disini ada hubungan antara variabel independen (yang memengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

Proses penelitian dilakukan pada bulan Desember 2019 hingga Juni 2020 di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri Jl. Raya Minggiran no.58 Desa Bangosan, Kecamatan Kayen Kidul, Kediri, Jawa Timur. Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri (karyawan tetap) dengan total 189 karyawan. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel adalah 128 orang. Cara mengambil sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang diambil dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri dilihat oleh persentase jenis kelamin, terdiri dari karyawan wanita 76,6% dan sisanya laki-laki 23,4%. Oleh karena itu, sebagian besar responden adalah perempuan karena dibutuhkan lebih banyak perempuan dalam proses produksi.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, bahwa dari 128 responden pendidikan terakhir SLTA merupakan responden terbanyak sebesar

114 responden (89,1%) dan sisanya adalah lulusan Sarjana strata 1 dengan 14 responden (10,9%). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri didominasi oleh karyawan SLTA baru-baru ini.

Karakteristik berdasarkan responden lama bekerja. Sebagian besar yang diwawancarai memiliki 1-5 tahun kerja untuk 54 orang (42,2%). Sisanya memiliki lebih dari 10 tahun bekerja untuk 51 orang (39,8%), kurang dari 1 tahun sebanyak 17 orang (13,3%) dan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 54 orang (42,2%). Artinya sebagian besar karyawan memiliki pengalaman yang cukup dan pemahaman yang memadai tentang pekerjaan mereka, mereka adalah karyawan yang bergantung pada masa kerja lebih dari 10 tahun.

Karakteristik berdasarkan responden usia, mayoritas responden memiliki usia antara 18-27 tahun sebanyak 67 orang (52,3%), sisanya untuk usia 28-37 tahun sebanyak 39 orang (30,5%), usia 38-47 tahun sebanyak 16 orang (12,5%) dan usia lebih dari 48 tahun sebanyak 6 orang (4,7%). Artinya dapat diketahui jika sebagian besar karyawan yang bekerja didominasi oleh karyawan yang berusia 18-27 tahun.

Karakteristik responden berdasarkan jabatan, mayoritas adalah karyawan bagian produksi sebanyak 104 orang (81,3%). Sisanya adalah bagian quality control sebanyak 10 orang (7,8%), bagian Teknik sebanyak 7 orang (5,5%) dan bagian MSDM atau kantor sebanyak 7 orang (5,5%). Artinya karyawan di PT. Rukun Bersama Sentosa didominasi oleh karyawan bagian produksi.

Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri

Hasil persepsi responden terhadap item pernyataan pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi

NO	Item Variabel	Mean
1	Saya merasa senang dan bangga dapat bekerja diperusahaan	3.91
2	Saya mempunyai keinginan untuk tetap tinggal diperusahaan	3.88
3	Saya merasa berat untuk meninggalkan perusahaan	3.88
4	Saya merasa rugi jika meninggalkan perusahaan	4.07
5	Karyawan berusaha bekerja sebaik mungkin demi kemajuan perusahaan	4.31
6	Saya tidak mudah untuk berpindah ke perusahaan lain	4.2
Grand mean Variabel Komitmen Organisasi (X 1)		4.04

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2020

Bedasarkan hasil olah data jawaban responden mengenai 6 pertanyaan yang berhubungan dengan variabel komitmen organisasi sebesar 4,04. Jadi, berdasarkan hasil tersebut komitmen organisasi di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri berada pada kategori tinggi.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Organizational Citizenship Behavior

NO	Item Variabel	Mean
1	Saya bersedia membantu rekan kerja yang sedang sibuk (overload)	4.57
2	Saya akan menggantikan peran rekan kerja saya yang tidak masuk kerja	4.21
3	Saya mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan	4.62
4	Saya berpikir positif terhadap kebijakan yang ditetapkan perusahaan	4.11
5	Saya memiliki kesadaran untuk menjaga lingkungan kerja tetap kondusif demi kelompok	4.36
6	Saya lebih mengutamakan kepentingan perusahaan meskipun akan mengorbankan kepentingan pribadi	4.24
7	Saya bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas bidang kerja yang diberikan	4.22
8	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	4.25
9	Saya menjaga citra baik perusahaan	4.2
10	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja saya	4.45
Grand mean Variabel Organizational Citizenship Behavior (X 2)		4.32

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2020

Bedasarkan hasil olah data jawaban responden mengenai 10 pertanyaan yang berhubungan dengan variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 4,32. Jadi, berdasarkan hasil tersebut *organizational citizenship behavior* di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri berada pada kategori sangat tinggi.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

NO	Item Variabel	Mean
1	Saya puas dengan kerjaan saya sendiri	4.21
2	Saya bekerja sesuai standar perusahaan	4.09
3	Saya menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan	4.23
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	4.03
5	Saya berusaha memanfaatkan fasilitas dari perusahaan secara efektif guna menaikkan hasil pekerjaan	4.02
6	Saya memiliki tanggung jawab sebagai karyawan terhadap perusahaan	4.02
Grand mean Variabel Kinerja Karyawan (Y)		4.09

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2020

Bedasarkan hasil olah data jawaban responden mengenai 6 pertanyaan yang berhubungan dengan variabel kinerja karyawan sebesar 4,09. Jadi, berdasarkan hasil tersebut kinerja karyawan di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri berada pada kategori tinggi.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengkorelasikan dan mencari tahu apakah setiap pernyataan dalam kuesioner dengan jumlah masing-masing variabel dapat digunakan sebagai pengumpulan data. Untuk jumlah pernyataan dari penelitian hingga 30 pernyataan, diketahui bahwa tingkat kesalahan 5% atau 0,05 dapat diketahui nilai pada r tabel adalah 0,3610.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,948	Reliabel
<i>Organizational citizenship behavior</i>	0,797	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,704	Reliabel

Uji Reliabilitas dari variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan memberikan memberikan nilai koefisien Cronbach's Alpha > 0,7. Oleh karena itu, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan dapat dianggap reabel.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.673	2.506		2.264	.025		
Komitmen Organisasi	.129	.056	.165	2.280	.024	.992	1.008
Organizational Citizenship Behavior	.366	.046	.580	7.996	.000	.992	1.008

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 5 dengan menggunakan SPSS versi 25 bahwa koefisien regresi linier berganda yang didapat adalah $Y = 5.673 + 0,129X_1 + 0,366X_2$.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.673	2.506		2.264	.025		
Komitmen Organisasi	.129	.056	.165	2.280	.024	.992	1.008
Organizational Citizenship Behavior	.366	.046	.580	7.996	.000	.992	1.008

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel komitmen organisasi (X1) diperoleh t hitung= 2.280 dengan taraf signifikansi 5%. Uji 2 sisi dan $df=n-2 =$

128-2 = 126, sehingga mendapatkan t tabel 1,657 dengan demikian bahwa t hitung 2,280 > t tabel 1,657 dengan nilai signifikansi 0.024 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti komitmen organisasi (X1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel *organizational citizenship behavior* (X2) diperoleh t hitung= 7.996 dengan taraf signifikansi 5%. Uji 2 sisi dan $df=n-2 = 128-2 = 126$, sehingga didapat t tabel sebesar 1,657 dengan demikian bahwa t hitung 7,996 > t tabel 1,657 dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti *organizational citizenship behavior* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206.383	2	103.191	33.219	.000 ^b
	Residual	388.297	125	3.106		
	Total	594.680	127			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi						

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Berdasarkan perhitungan diatas memperoleh nilai F hitung sebesar 33.219 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya ada hubungan yang signifikansi bersama dengan variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri.

Pengaruh Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan hasil analisis deskriptif diatas menunjukkan bahwa skor raata-rata indikator tertinggi, terdapat pada indikator persamaan nilai-nilai organisasi yaitu sebesar 4,25. Yang artinya para karyawan telah menemukan kecocokan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan Sedangkan skor rata-rata indikator terendah, terdapat pada indikator keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi yaitu sebesar 3,89. Meskipun merupakan nilai rata-rata paling rendah namun indikator ini dalam kategori tinggi yang artinya karyawan merasa terikat dan senang telah memilih perusahaan PT. Rukun Bersama sentosa Kediri.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan hasil analisis deskriptif diatas menunjukkan bahwa skor raata-rata indikator tertinggi, terdapat pada indikator sikap menolong yaitu sebesar 4,39. Yang artinya para karyawan memiliki sikap tolong menolong sesama rekan kerja sangat tinggi. Sedangkan skor rata-rata indikator terendah, terdapat pada indikator perilaku baik dan sopan yaitu sebesar 4,23. Meskipun merupakan nilai rata-rata paling rendah namun indikator ini dalam kategori sangat tinggi yang artinya karyawan memiliki hubungan baik dan saling menghargai satu sama lain.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan hasil uji hipotesis nilai F hitung adalah sebesar $33.219 > F$ tabel 3,07 dengan nilai signifikansi 5% (0.05). Maka sig.f sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri.

PENUTUP

Berdasarkan data penelitian yang telah dianalisis bahwa hasil hipotesis komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menyelesaikan penelitian ini peneliti berharap lebih banyak penelitian untuk dapat menjalankan metode dan objek yang berbeda. Kemudian menggunakan variabel lain selain komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan yang didukung oleh teori atau penelitian terbaru. Untuk PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri harus mampu memperhatikan sehingga karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga mereka ingin menjadi bagian dari organisasi dengan tulus dan ingin mencapai tujuan. Dan perusahaan juga harus mampu menjaga dan meningkatkan kualitas OCB agar dapat terus berkembang dan membangun perusahaan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Kasmir. 2016. *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: PT. Grafindo persada.
- Novelia, Mery. Dkk. 2016. "Pengaruh Komitmen dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 38 No.2. Malang.
- Putra, Kadek Mahendra & Adnyani, I G A Dewi. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan". *E- Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No.7. Bali.
- Sugiyono. 2018. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.