

# **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PT X BANDUNG**

Oleh:

**Albert Kurniawan**

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha

**Abstract:** The objective of this study to determine the effect of organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB). The samples at PT X Bandung, a state own company dealing with electrical power with 54 employees. The data was collected using 32 questionnaire. Deleted the validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroskedasticity, and hypothesis are test using IBM SPSS 21. The hypothesis of the problem in this research is : the organizational commitment has significant relationship with OCB, simultaneously, and partially. The results showed that: simultaneously, organizational commitment has significant effect on OCB. However, partially, among the dimensions of organizational commitment has not significant except normative commitment which have significant effect on OCB.

**Keywords:** Organizational Citizenship Behavior (OCB), Organizational Commitment, Normative Commitment

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi (Darmawati, dkk, 2013). Kinerja karyawan yang tinggi akan mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB, merupakan perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner & Kinicki, 2004, dalam Darmawati, dkk, 2013).

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang dinyatakan dalam tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri, melainkan lebih berorientasi pada kesejahteraan orang lain (Purba & Seniati, 2004, dalam Rahmayanti, dkk, 2014). Pendapat lain dikemukakan Garry (dalam Rahmayanti, dkk, 2014) OCB dijabarkan sebagai

perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan organisasi.

Dari berbagai literatur terdahulu, didapatkan hasil *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berhubungan dengan hasil kinerja organisasi seperti kualitas pelayanan, komitmen organisasi, keterlibatan karyawan, dan *leader-member exchange*. Organ (1988) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berbeda dengan komitmen organisasi (Cohen & Vigoda, 2000). Hal ini diperkuat penelitian Nursyamsi (2013) yang menyatakan bahwa jika organisasi memiliki komitmen baik untuk anggota organisasi, maka dampaknya karyawan akan memiliki loyalitas kepada organisasi di mana karyawan bekerja. Demikian pula karyawan akan menunjukkan perilaku yang baik untuk organisasi, dan karena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan tinggi, maka organisasi akan memberikan perlakuan yang baik pada anggota organisasi (Chang, et al, 2011)

Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di antara nya adalah *Altruism* (Omer & Umut, 2007), dan Joo & Soonkwan, 2008); *Conscientiousness* (Joo & Soonkwan, 2008); *Sportmanship* (Omer & Umut, 2007), dan Joo & Soonkwan, 2008); *Civic Virtue* (Omer & Umut, 2007), dan Joo & Soonkwan, 2008) (dalam Nursyamsi, 2013); dan dimensi terakhir adalah *Courtesy* (Darmawati, dkk, 2013).

Pentingnya membangun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak lepas dari komitmen karyawan dalam organisasi. Komitmen karyawan akan mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Gautam Van Dick, et al, 2004). Adapun konsep komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1991) dalam Nursyamsi (2013) menyatakan bahwa terdapat tiga bentuk komitmen di antaranya: (1) komitmen afektif; (2) komitmen normatif; dan (3) komitmen kontinuan (berkelanjutan)

Dalam rangka memperkuat penelitian ini, ada beberapa literatur sebelumnya yang pernah diteliti, dan hasilnya sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen organisasi; dan juga berkontribusi timbal balik (Sahertian et al, 2011). Penelitian lain dihasilkan oleh warganegara Korea (Han Ji-Wook et al, 2005) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) khususnya komitmen afektif. Wahyuningsih (2009) meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dan terbukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan penelitian/literatur terdahulu maka peneliti tertarik untuk mengetahui realita *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di sebuah organisasi BUMN yang bergerak di bidang tenaga listrik di kota Bandung. Dari literatur terdahulu juga peneliti akan mencoba menguji dan membuktikan secara statistik komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

### **RUMUSAN MASALAH**

Permasalahan yang dihadapi organisasi PT X adalah karyawan sering mencuri waktu untuk istirahat pada saat jam kerja, kurang partisipasi karyawan, kurang kepedulian antar rekan kerja, kurang komunikatif dengan rekan kerja, dan kurang ada kerjasama yang baik antar rekan kerja. Melihat beberapa permasalahan yang ada, maka ada beberapa perumusan masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, di antaranya:

- (1) Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT X?
- (2) Apakah terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT X?
- (3) Apakah terdapat pengaruh komitmen normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT X?
- (4) Apakah terdapat pengaruh komitmen kontinuan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT X?

### **TUJUAN PENELITIAN**

Dari beberapa rumusan masalah, maka peneliti bertujuan untuk menganalisis, maka dari itu adapun tujuan penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

- (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT X
- (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT X
- (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT X
- (4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen kontinuan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT X

## KAJIAN TEORI

### Komitmen Organisasi

Grusky (dalam Panggabean 2006) mendefinisikan komitmen organisasional adalah sifat hubungan antara anggota organisasi dengan sistem secara keseluruhan. Komitmen organisasional adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi (Arishanti, 2009).

Blau & Global (dalam Harahap, 2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan kepada organisasi dan tujuan-tujuannya. Menurut Fred Luthan, komitmen organisasi didefinisikan sebagai:

- (1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
- (2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan
- (3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Mowday, Porter dan Steers (dalam Harahap, 2010), menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut:

- (1) Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- (2) Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya.
- (3) Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

Allen & Meyer (1991) membagi komitmen menjadi tiga dimensi di antaranya:

- (1) Komitmen Afektif: Karyawan terikat secara emosi, mampu mengenal, dan terlibat penuh dalam organisasi. Srimulyani (2009) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional afektif yang tinggi akan memiliki kedekatan emosional yang erat dengan organisasinya sehingga karyawan akan memiliki motivasi dan kontribusi yang besar bagi organisasi. Secara lebih ringkas : komitmen organisasional afektif adalah keadaan di mana karyawan ingin melakukan sesuatu untuk organisasi (Allen & Meyer, 1990).
- (2) Komitmen Normatif: Allen dan Meyer (dalam Coetzee, 2005) mendefinisikan komitmen normatif merupakan perasaan bertanggung jawab untuk tetap tinggal dalam organisasi. Komitmen Normatif adalah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa

berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan. Greenberg (dalam Harahap 2010). Srimulyani (2009) menegaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional normatif akan menempatkan perasaan kewajiban terhadap rekan kerja maupun manajemen dan akan memberikan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah organisasi berikan. Secara lebih ringkas : komitmen organisasional normatif adalah keadaan di mana ada sesuatu yang seharusnya (*ought*) mereka lakukan untuk organisasi (Allen & Meyer, 1990).

- (3) Komitmen Kontinuan: Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional kontinuan mengarah pada nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi. Srimulyani (2009) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional kontinuan yang tinggi tetap tinggal dalam organisasi karena mereka butuh untuk berbuat demikian sehingga mereka berkemungkinan melakukan usaha yang tidak maksimal terhadap organisasi. Secara lebih ringkas : komitmen organisasional kontinuan adalah keadaan di mana karyawan perlu (*need*) melakukan sesuatu untuk organisasi (Allen & Meyer, 1990).

Komitmen organisasi harus terus dipertahankan maka dari itu perlu ada program pemberdayaan yang dapat dikembangkan untuk memperkuat komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- (1) Lama Bekerja. Lama bekerja merupakan waktu yang telah dijalani seseorang dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan, Semakin lama seseorang bertahan dalam suatu perusahaan, semakin terlihat berkomitmen tinggi.
- (2) Kepercayaan. Adanya saling percaya di antara anggota organisasi akan menciptakan kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut.
- (3) Rasa percaya diri. Rasa percaya diri menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga komitmen terhadap perusahaan makin tinggi.
- (4) Kredibilitas. Menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi.
- (5) Pertanggungjawaban. Pertanggungjawaban karyawan pada wewenang yang diberikan dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar, dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan.

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

Organ, 1988 (dalam Hoffman *et al* 2007) OCB adalah sebuah tipe spesial dari kebiasaan kerja yang mendefinisikan sebagai perilaku individu yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal. Definisi lain menurut Organ OCB adalah perilaku yang membangun, tetapi tidak termasuk dalam *job description* formal karyawan.

Johns (1996, dalam Budihardjo, 2004) mengemukakan OCB memiliki karakteristik perilaku sukarela / *extra-role behavior* yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan, tanpa saran atau perintah tertentu, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja. Menurut Enhart, 2004 (dalam Khalid & Ali, 2005) OCB adalah perilaku yang mempertinggi nilai dan pemeliharaan sosial serta lingkungan psikologi yang mendukung hasil pekerjaan.

OCB adalah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual yang tidak berkaitan dengan *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektifitas organisasi (Organ, 1988, dalam Purba & Seniati, 2004). Morrison (1994) mendefinisikan OCB sebagai perilaku *extra role* karyawan dan perbedaan yang paling mendasar adalah pada *reward* karena pada perilaku ini biasanya terbebas dari *reward*. Perilaku yang dilakukan oleh individu tidak diorganisir dalam *reward*, dengan kata lain tidak ada insentif tambahan bagi karyawan yang berperilaku *extra role*.

### **Dimensi OCB**

Terdapat 5 aspek dalam OCB yang disebutkan Organ, 1998 (dalam Purba & Seniati, 2004) yang apabila dilihat secara luas dapat memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan, yaitu:

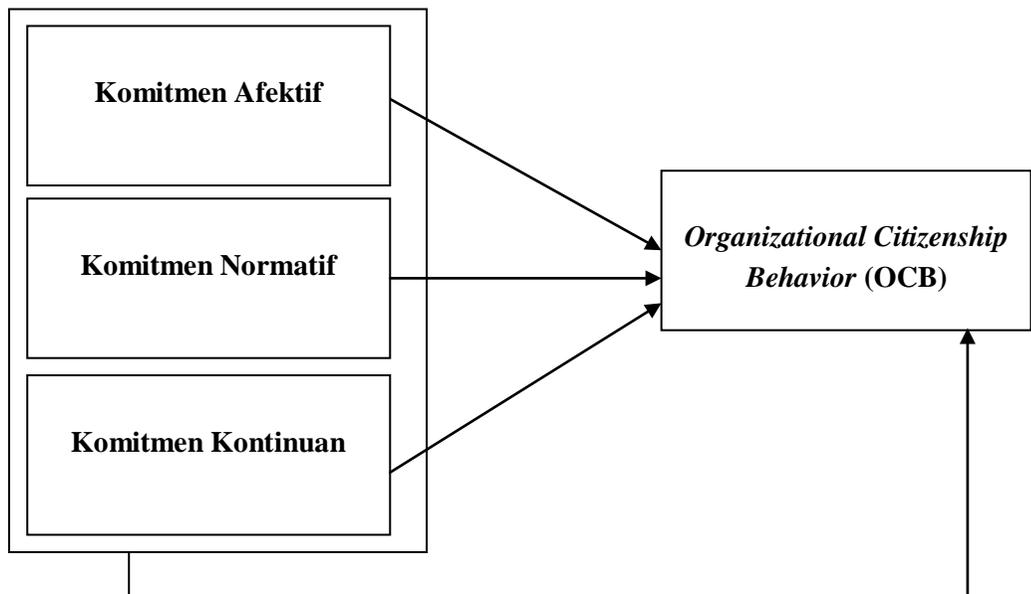
- (1) *Altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi. Hoffman (2007) altruism menunjukkan suatu pribadi yang lebih mementingkan kepentingan orang lain, dibandingkan dengan kepentingan pribadinya. Misalnya, karyawan yang sudah selesai dengan pekerjaannya membantu karyawan lain dalam menghadapi pekerjaan yang sulit.
- (2) *Courtesy*, yaitu perilaku membantu teman kerja untuk mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka. Menurut Hoffman (2007) *Courtesy* menunjukkan suatu perilaku membantu orang lain secara sukarela dan bukan merupakan tugas serta kewajibannya. Misalnya membantu dalam menggunakan peralatan dalam bekerja.

- (3) *Sportmanship*, yaitu perilaku toleransi pada situasi yang kurang menyenangkan dan kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh. Menurut Podsakoff , 2000 (dalam Budihardjo, 2004) dimensi ini kurang dapat perhatian dalam penelitian empiris. Dikatakan pula bahwa *sportmanship* seharusnya memiliki cakupan yang lebih luas, dalam pengertian individu tidak hanya menahan ketidakpuasan tetapi individu tersebut harus tetap bersikap positif serta bersedia mengorbankan kepentingannya sendiri demi kelangsungan organisasi. Misalnya, saat dirinya tidak nyaman dengan kondisi pekerjaannya.
- (4) *Civic virtue*, yaitu perilaku terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. Hoffman (2007) *Civic Virtue* adalah perilaku secara sukarela berpartisipasi, bertanggungjawab dan terlibat dalam mengatasi masalah-masalah organisasi demi kelangsungan organisasi. Karyawan juga aktif mengemukakan gagasan-gagasannya serta ikut mengamati lingkungan bisnis dalam hal ancaman dan peluang. Misalnya, aktif berpartisipasi dalam rapat organisasi.
- (5) *Conscientiousness*, yaitu perilaku yang terlihat ketika individu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi. Menurut Hoffman (2007) *Conscientiousness* adalah perilaku yang menunjukkan upaya sukarela untuk meningkatkan cara dalam menjalankan pekerjaannya secara kreatif agar kinerja organisasi meningkat. Perilaku tersebut melibatkan kreatif dan inovatif secara sukarela untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja demi peningkatan organisasi. Karyawan tersebut melakukan tindakan-tindakan yang menguntungkan organisasi melebihi dari yang disyaratkan, misalnya berinisiatif meningkatkan kompetensinya, secara sukarela mengambil tanggungjawab di luar wewenangnya.

### **Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior***

*Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dan komitmen karyawan (Robbin & Judge, 2008). Ketika karyawan merasa puas dengan apa yang ada dalam organisasi, maka karyawan akan memberikan hasil kinerja yang maksimal dan terbaik. Begitu juga dengan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi, akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena yakin dan percaya pada organisasi di mana karyawan tersebut bekerja (Luthans, 2005).

Pada saat karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut dengan sepenuh hati memiliki kepuasan dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan perusahaan.

**MODEL PENELITIAN****Gambar 1. Model Penelitian**

Gambar 1 menunjukkan pengaruh antara Komitmen Organisasi secara simultan maupun parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan model penelitian, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh Komitmen Normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh Komitmen Kontinuan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Menurut Suliyanto (2006) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

**Definisi Operasional Variabel**

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Komiten Organisasi

Dengan melihat tinjauan teori maka dapat diketahui bahwa Komitmen Organisasi terdiri dari beberapa dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen kontinuan. Komitmen afektif indikatornya adalah kebahagiaan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Komitmen normatif indikatornya adalah perasaan wajib bekerja dalam organisasi. Sedangkan komitmen kontinuan indikatornya adalah tanggung jawab pada organisasi dan kesetiaan pada organisasi.

Berdasarkan uraian mengenai variabel dan indikatornya pada kajian teori, maka tabel definisi operasional dapat terlihat pada tabel 1

**Tabel 1**  
**Operasional Variabel Komitmen Organisasi**

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi  Sumber: Sopiah (2008)	sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.” (Meyer dan Allen ,1990)	• Komitmen afektif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebahagiaan dalam organisasi</li> <li>• Kebanggaan dalam organisasi</li> </ul>	Interval  Interval
		• Komitmen normatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggung jawab pada organisasi</li> <li>• Kesetiaan pada organisasi</li> </ul>	Interval  Interval
		• Komitmen kontinuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterikatan pada organisasi</li> <li>• Kepemilikan pada organisasi</li> <li>• Ketergantungan pada organisasi</li> </ul>	Interval  Interval  Interval

b. Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational Citizenship Behavior* adalah bentuk perilaku dan inisiatif individual yang tidak berkaitan dengan sistem *reward* organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Pengukuran *OCB* menggunakan instrumen yang didasarkan pada dimensi *OCB* dari Organ (1988) yang kemudian telah dilakukan pengembangan oleh Podsakoff dan Mackenzie (dalam Niehoff & Moorman, 1993).

**Tabel 2**  
**Operasional Variabel OCB**

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	perilaku sukarela / <i>extra-role behavior</i> yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan, tanpa saran atau perintah tertentu, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja. (Budihardjo, 2004)	• <i>Courtesy</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan memberitahu sebelum bekerja</li> <li>• Karyawan bekerja sama</li> <li>• Karyawan mencegah masalah</li> <li>• Karyawan tidak semena-mena</li> <li>• Karyawan peduli dan menghargai</li> <li>• Karyawan patuh aturan</li> <li>• Karyawan perhatian pada pengumuman</li> </ul>	Interval  Interval  Interval  Interval  Interval  Interval
		• <i>Altruism</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan membantu rekan kerja yang berhalangan</li> <li>• Karyawan membantu rekan kerja dalam pekerjaan</li> <li>• Karyawan membantu rekan kerja dengan beban berat</li> </ul>	Interval  Interval

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan membantu rekan karena penugasan</li> </ul>	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Conscientiousness</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan tidak habiskan waktu lama untuk makan</li> <li>• Karyawan tidak mengambil jeda ekstra istirahat</li> <li>• Karyawan selalu tepat waktu</li> </ul>	Interval Interval Interval
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Civic Virtue</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan membangun citra</li> <li>• Karyawan menghadiri dan partisipasi dalam rapat</li> <li>• Karyawan mengikuti perubahan</li> </ul>	Interval Interval Interval
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Sportmanship</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan menghindari kesalahan</li> <li>• Karyawan cenderung kreatif</li> <li>• Karyawan tidak banyak mengeluh</li> </ul>	Interval Interval Interval

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara. Dalam penyebarannya, penulis dibantu oleh pihak perusahaan.

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah supervisor dan asisten supervisor PT.X sebanyak 125 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono 2009:118)

Jenis dari teknik *probability* yang digunakan adalah *Proportionate stratified random sampling*. yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, dan anggota populasinya tidak homogen (Riduwan 2010:58). Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel (n) menggunakan pendapat Slovin, yaitu.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel minimal

N = jumlah populasi

e = presentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan

$$n = \frac{125}{1 + 125(0,10)^2} = 56$$

Peneliti menentukan tingkat kesalahan sebesar 10% sehingga jumlah sampel yang diambil sebesar 56 orang karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan dari ukuran sampel diatas, dapat diperoleh jumlah responden sebanyak 54 orang. Kelemahan dari jumlah sampel yang bersedia mengisi secara lengkap hanya 54 responden, yang seharusnya minimal 56 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

#### 1. Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil Tabel 3, menunjukkan hasil dari uji validitas dengan teknik *Pearson Correlation*, dari komitmen afektif yang dinyatakan dari 4 butir pernyataan menyatakan bahwa keempat item pernyataan memenuhi uji validitas karena memiliki nilai r (korelasi) lebih dari (>) 0,30; dan nilai signifikan kurang dari (<) 0,05

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Afektif**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r kritik</b>	<b>Kesimpulan</b>
KA1	0,716	0,30	Valid
KA2	0,800	0,30	Valid
KA3	0,751	0,30	Valid
KA4	0,640	0,30	Valid

**Sumber : Hasil Pengolahan Peneliti dengan IBM SPSS 21**

## 2. Komitmen Normatif

Berdasarkan hasil Tabel 4, menunjukkan hasil dari uji validitas dengan teknik *Pearson Correlation*, dari komitmen normatif yang dinyatakan dari 4 butir pernyataan menyatakan bahwa keempat item pernyataan memenuhi uji validitas karena memiliki nilai r (korelasi) lebih dari ( $>$ ) 0,30; dan nilai signifikan kurang dari ( $<$ ) 0,05

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Normatif**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r kritik</b>	<b>Kesimpulan</b>
KN1	0,878	0,30	Valid
KN2	0,832	0,30	Valid
KN3	0,816	0,30	Valid
KN4	0,805	0,30	Valid

**Sumber : Hasil Pengolahan Peneliti dengan IBM SPSS 21**

## 3. Komitmen Kontinuan

Berdasarkan hasil Tabel 5, menunjukkan hasil dari uji validitas dengan teknik *Pearson Correlation*, dari komitmen kontinuan yang dinyatakan dari 4 butir pernyataan menyatakan bahwa keempat item pernyataan memenuhi uji validitas karena memiliki nilai r (korelasi) lebih dari ( $>$ ) 0,30; dan nilai signifikan kurang dari ( $<$ ) 0,05

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Kontinuan**

Item Pernyataan	r hitung	r kritik	Kesimpulan
KK1	0,825	0,30	Valid
KK2	0,832	0,30	Valid
KK3	0,660	0,30	Valid
KK4	0,640	0,30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Peneliti dengan IBM SPSS 21

#### 4. *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil Tabel 6, menunjukkan hasil dari uji validitas dengan teknik *Pearson Correlation*, dari *Organizational Citizenship Behavior* yang dinyatakan dari 20 butir pernyataan menyatakan bahwa 18 item pernyataan memenuhi uji validitas karena memiliki nilai r (korelasi) lebih dari ( $>$ ) 0,30; dan nilai signifikan kurang dari ( $<$ ) 0,05; sedangkan 2 item lainnya yaitu pernyataan 1 dan 11 tidak memenuhi validitas karena memiliki nilai r kurang dari nilai r kritis (0,265; dan 0,268)

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior***

Item Pernyataan	r hitung	r kritis	Kesimpulan
OCB1	0,265	0,30	Tidak Valid
OCB2	0,353	0,30	Valid
OCB3	0,697	0,30	Valid
OCB4	0,394	0,30	Valid
OCB5	0,516	0,30	Valid
OCB6	0,689	0,30	Valid
OCB7	0,790	0,30	Valid
OCB8	0,549	0,30	Valid
OCB9	0,649	0,30	Valid
OCB10	0,698	0,30	Valid
OCB11	0,268	0,30	Tidak Valid
OCB12	0,532	0,30	Valid
OCB13	0,560	0,30	Valid
OCB14	0,567	0,30	Valid
OCB15	0,715	0,30	Valid
OCB16	0,544	0,30	Valid
OCB17	0,726	0,30	Valid
OCB18	0,712	0,30	Valid
OCB19	0,698	0,30	Valid
OCB20	0,591	0,30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Peneliti dengan IBM SPSS 21

### Uji Reliabilitas

Tahap pengujian selanjutnya adalah pengujian reliabilitas, item pernyataan yang telah valid saja yang bisa masuk ke tahap uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Kriteria variabel yang diteliti telah reliabel, ketika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai kritis	Kesimpulan
Komitmen Afektif	0,679	0,60	Reliabel
Komitmen Normatif	0,845	0,60	Reliabel
Komitmen Kontinuan	0,709	0,60	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,895	0,60	Reliabel

**Sumber : Hasil Pengolahan Peneliti dengan IBM SPSS 21**

Dari Tabel 7 menggambarkan bahwa keempat variabel yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen kontinuan, dan *Organizational Citizenship Behavior* reliabel, karena memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar ( $>$  0,60) yaitu 0,679; 0,845; 0,709; dan 0,895

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan, karena pada pengujian hipotesis dengan alat regresi berganda diharuskan memenuhi uji normalitas. Data yang baik harus berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Adapun kriteria yang harus dipenuhi untuk data dikatakan normal adalah nilai sig pada residual lebih besar ( $>$ ) daripada  $\alpha$  yang dikehendaki. Taraf nyata ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% . Hasil pengujian normalitas data ditampilkan pada Tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Pengujian Normalitas Data**

Assym sig (2 tailed)	<b>0,891</b>
----------------------	--------------

**Sumber : Hasil Pengolahan Peneliti dengan IBM SPSS 21**

Dari hasil tabel 8 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena memiliki nilai signifikansi lebih besar ( $>$ ) tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% yaitu 0,891

### Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan, karena pada pengujian hipotesis dengan alat regresi berganda. Data yang baik harus terbebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas bertujuan untuk mencari apakah ada hubungan antara variabel independen. Data yang baik adalah data yang terhindar dari multikolinearitas, dengan kata lain tidak boleh terjadi hubungan yang kuat di antara variabel independen. Adapun kriteria yang harus dipenuhi untuk data dikatakan terbebas multikolinearitas adalah nilai VIF  $<$  10; dan Tolerance  $>$  0,10. Hasil pengujian multikolinearitas ditampilkan pada tabel 9 sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Komitmen Afektif	0,447	2,238
Komitmen Normatif	0,467	2,141
Komitmen Kontinuan	0,792	1,263

Dependent Variable : *Organizational Citizenship Behavior*

**Sumber : Hasil Pengolahan Peneliti dengan IBM SPSS 21**

Dari hasil Tabel 9 menunjukkan bahwa data terbebas dari multikolinearitas, karena memiliki nilai Tolerance  $>$  0,1; dan VIF  $<$  10

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian berikutnya adalah uji heteroskedastisitas. Ada beberapa metode dalam pengujian heteroskedastisitas di antaranya : *Scatter Plot*, Uji Glejser, Uji Park, Uji White. Namun dalam penelitian ini, metode uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah *Spearman Rho* (Gujarati; 2007); dan Kurniawan (2014). Data dikatakan terbebas heteroskedastisitas ketika signifikan variabel independen

lebih besar ( $>$ ) dari taraf nyata (5%). Berikut pada Tabel 10 ditampilkan hasil pengujian heteroskedastisitas metode *Spearman Rho*:

**Tabel 10**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Variabel	Assym sig
Komitmen Afektif	0,780
Komitmen Normatif	0,655
Komitmen Kontinuan	0,430

**Sumber : Hasil Pengolahan Peneliti dengan IBM SPSS 21**

Dari hasil Tabel 10 menunjukkan bahwa data terbebas dari heteroskedastisitas, karena memiliki nilai signifikan lebih besar ( $>$ ) dari taraf nyata 5% yaitu sebesar 0,780; 0,655; dan 0,430.

### **Uji Hipotesis**

Pada tahap terakhir, peneliti melakukan pengujian hipotesis. Ada empat hipotesis, di mana hipotesis pertama adalah pengaruh komitmen organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Pengujian hipotesis kedua hingga keempat adalah pengujian pengaruh secara parsial komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*; pengaruh secara parsial komitmen normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*; dan juga pengaruh secara parsial komitmen kontinuan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

### **Pengujian Hipotesis Pertama**

Hipotesis Pertama bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil uji hipotesis dengan regresi linier berganda menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,001, digambarkan pada Tabel 11. Nilai  $0,001 <$  tingkat kesalahan 5%.

**Tabel 11**  
**Hasil Pengujian Regresi Berganda secara simultan**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	663,763	3	221,254	6,359	,001 <sup>b</sup>
	Residual	1739,570	50	34,791		
	Total	2403,333	53			

a. Dependent Variable: *OCB*

b. Predictors: (Constant), KA, KN, KK

**Sumber : Hasil Pengolahan Peneliti dengan IBM SPSS 21**

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal serupa telah diteliti oleh Sumarni yang menyatakan bahwa komitmen organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian lain yang menghasilkan hal serupa dilakukan Rini, dkk (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) karyawan PT Plasa Simpanglima Semarang. Nasichudin & Azzuhri (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) karyawan PT Taspem Cabang Malang. Hal berbeda dihasilkan pada penelitian Darmawati, dkk (2013), didapatkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *OCB* karyawan FISE UNY.

Besar Pengaruh secara simultan dinyatakan dalam Tabel 12, besar pengaruh dapat dilihat dari besar *adjusted r squared* sebesar 0,233 atau 23,3% variabel komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 23,3\% = 76,7\%$  lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Faktor-faktor lain di antaranya : kualitas pelayanan, keterlibatan karyawan, suasana kerja, dan *leader-member exchange*.

**Tabel 12**  
**Hasil Pengujian Pengaruh**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,526 <sup>a</sup>	,276	,233	5,89842

a. Predictors: (Constant), KA, KN, KK

**Pengujian Hipotesis Kedua**

Hipotesis Kedua bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen afektif secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,561, digambarkan pada Tabel 13. Nilai 0,561 > tingkat kesalahan 5%.

**Tabel 13**  
**Hasil Pengujian Hipotesis secara Parsial**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	53,248	6,693		7,956	,000
1 KA	-,332	,566	-,105	-,586	,561
KN	1,705	,481	,624	3,542	,001
KK	-,250	,369	-,092	-,677	,502

a. Dependent Variable: OCB

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal serupa telah diteliti oleh Nasichudin & Azzuhri (2013) yang menyatakan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal berbeda dihasilkan pada penelitian Hidayat (2014) didapatkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB karyawan PT Nusa Tama Furniture Surabaya.

### **Pengujian Hipotesis Ketiga**

Hipotesis Ketiga bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen normatif secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,001, digambarkan pada Tabel 13. Nilai  $0,001 < \text{tingkat kesalahan } 5\%$ .

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komitmen normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini mendukung hasil literatur yang dilakukan Purba & Seniati (2004) yang menyatakan terdapat pengaruh komitmen normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dikarenakan karyawan merasa wajib terikat pada perusahaan dan cenderung akan terlibat dalam kegiatan perusahaan dan peduli terhadap kelangsungan perusahaan. Namun ada anggapan berbeda, karyawan menjadi terus tinggal pada “zona nyaman”.

Menurut penelitian Nasichudin & Azzuhri (2013) menyatakan tidak terdapat pengaruh komitmen normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

### **Pengujian Hipotesis Keempat**

Hipotesis Keempat bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen kontinuan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,502, digambarkan pada tabel 13. Nilai  $0,502 > \text{tingkat kesalahan } 5\%$ .

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh komitmen kontinuan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil serupa telah dilakukan oleh Jin-Wook Han, Do Young Pyun, dan Jae Hyun Ha (2005). Penelitian oleh Nasichudin & Azzuhri (2013) menyatakan hal yang berlawanan bahwa komitmen kontinuan berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis hipotesis, peneliti dapat menyimpulkan hasil menjadi empat butir yaitu:

- Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
- Tidak terdapat pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
- Terdapat pengaruh Komitmen Normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

- Tidak terdapat pengaruh Komitmen Kontinuan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

### **Keterbatasan Penelitian**

- Peneliti hanya menggunakan PT X dan yang diambil sebagai sampel minimal manajer atau supervisor. Sampel ini tidak mampu menggambarkan keadaan sebenarnya sesuai teori / tidak dapat berlaku secara umum (general)
- Peneliti hanya menitipkan kuesioner kepada pihak *Human Resources* perusahaan, tidak bisa bertemu secara langsung dengan responden pada saat pengisian lembar kuesioner, sehingga tergantung dari jawaban responden
- Belum banyak penelitian yang membahas pengaruh komitmen organisasi secara parsial, lebih banyak penelitian yang hanya menguji komitmen organisasi secara simultan, sehingga bahan rujukan (penelitian terdahulu) menjadi keterbatasan dalam pembahasan penelitian, khususnya untuk analisis secara parsial

### **Saran**

- Bagi peneliti selanjutnya: Dapat mengambil sektor perusahaan jasa atau perusahaan swasta untuk dilakukan penelitian. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan pengembangan model, dengan menambahkan variabel kinerja, variabel *Personality (Big Five)*; kepuasan kerja, budaya organisasi, *Leadership*, atau juga bisa melakukan modifikasi model, di mana komitmen organisasi difungsikan sebagai variabel mediasi
- Bagi perusahaan :
  - ✓ Dapat memfokuskan perhatian antara atasan dan bawahan dengan komunikasi lebih insentif agar karyawan mampu memiliki komitmen yang tinggi yang akan berdampak pada kesadaran *Organizational Citizenship Behavior*
  - ✓ Ciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, dan nyaman bagi seluruh anggota perusahaan; sehingga diharapkan anggota perusahaan mampu peduli terhadap pekerjaan yang belum terselesaikan sesama rekan kerja
  - ✓ Memberi kesempatan bagi anggota perusahaan khususnya karyawan untuk mengembangkan ide dalam penyelesaian masalah dalam pekerjaan, anggap karyawan bukan lagi aset melainkan mitra kerja, yang aspirasi nya perlu dihargai

### **Daftar Pustaka**

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18
- Arishanti, K. I. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur, dan Sipil)*: 44-52
- Budiharjo. (2004). Mengenal Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Forum Manajemen Prasetya Mulya* Tahun ke-XVIII, No 82 April 2004
- Chang, C.C., Tsai, M.C. & Tsai M.S. (2011). The Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitments of Organizational Members Influence the Effects of Organizational Learning. *International Journal of Trade Economic and Finance*, 2 (1)
- Coetzee, M. (2005). Employee Commitment. University of Pretoria etd. <http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-04132005130646/unrestricted/05chapter5.pdf>. Juni 25, 2015
- Cohen & Vigoda. (2000). Do Good Citizen Make Good Organizational Citizens? *Administration and Society*. Vol 32, 596-624
- Darmawati, Hidayati, dan Herlina. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Economia* Vol 9 No 1
- Gautam, Thanswur, Rulf van Dick, Ulrich Wagner, Narottam Upadhyay, and Ann J. Davis. (2004). *Organizational Citizenship Behavior and Organization Commitment in Nepal*. Aston Bussiness School. Aston University. Birmingham
- Gujarati. (2007). *Dasar-Dasar Ekonometrika 2* Edisi 3. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Han, Jin-Wook, Do Young Pyun, dan Jae Hyun Ha. (2005). Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior: Ski Resort Employees in Korea, (Online), (<http://search.proquest.com/docview/218565331/13CE6DEBA7978FCAAF9/4?accountid=46437>) diakses 25 Juni 2015
- Harahap. (2010). Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi & Faktor Psikologis terhadap Kinerja dan desa di Kecamatan Barumun Tengah Kabupaten Tapanuli Selatan tahun 2008. Tesis Pascasarjana. Universitas Sumatera Utara
- Hidayat. (2014). Faktor-Faktor Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada karyawan PT Nusa Tama Furniture). *Jurnal NeO-Bis*. Vol 8 No 1
- Hoffman, et al. (2007). Expanding the Criterion Domain? A Quantitative Review of the OCB Literature. *Journal of Applied Psychology*, 92. 555-566
- Joo, Y.J. & Soonkwan, H. (2008). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), TQM, and Performance at the Maquiladora. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 25(8): 793-808
- Khalid, S & Ali, H. (2005). The Effect Of Organizational Citizenship Behavior On Withdrawal Behavior: A Malaysian Study. *International Journal Of Management and Entrepreneurship*, 1(1):30-40

- Kurniawan. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi & Bisnis (Teori, Konsep, & Praktik Penelitian Bisnis)*. Bandung: CV Alfabeta
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 10. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Morrison. (1994). Role Definition and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of the Employee's Perspective. *Academy of Management Journal*, 37. 1543-1567
- Nasichudin & Azzuhri. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus pada karyawan PT Taspen (Persero) Cabang Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Brawijaya (FEB) Vol 1 No 2 Semester Genap 2012/2013*. <http://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/698>. diunduh 25 Juni 2015
- Niehoff, Brian, Moorman, Robert. (1993). *Justice As a Mediator of The Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior*. Vol 36 No 3 pp 527-556
- Nursyamsi. (2013). *Organizational Citizenship Behavior* dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Keuangan dan Perbankan Vol 17 No 3* halaman 488-498. Terakreditasi SK No 64a/DIKTI/KEP/2010
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books
- Panggabean, M. S. (2006). Hubungan diantara Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* 1 (1), 1-34 .
- Purba, Debora Eflina, dan Seniati. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Makara Sosial Humaniora* Vol 8 No 3 halaman 105-111
- Rahmayanti, Febriana, dan Dewi. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Ecopsy* Vol 1 No 3
- Riduwan. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: CV Alfabeta
- Rini, Rusdarti, dan Suparjo. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi pada PT Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis* Vol 1 No 1
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Index
- Sahertian, P & Soetjipto, 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. *The Business Review*, 17(2): 48-60
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Srimulyani, V. A. (2009). Tipologi dan Antecedent Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Widya Wana*. 33 (1), 1-20.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Wahyuningsih, Titik. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Skripsi tidak dipublikasikan