

PENGARUH ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN PROFESSIONAL COMMITMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN PT. TELKOMSEL PEKANBARU

Oleh :

Putra Gema Azan

Pembimbing : Dewita Suryatiningsih dan Nuryanti

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

e-mail : putragemaadzan@yahoo.com

The influence of Organizational Commitment and Professional Commitment on Organizational Citizenship Behavior to employees PT. Telkomsel

ABSTRACT

The research was conducted at PT. Telkomsel Pekanbaru, with the aim to analyze the influence of Organizational Commitment and Professional Commitment on Organizational Citizenship Behavior to employees. The population in this research were 134 people , by using the obtained sample slovin numbered 100 people. Furthermore, the data were analyzed using multiple linear regression analysis of the data by using SPSS 21. The results showed that the variable Organizational Commitment and Professional Commitment simultaneously significant effect on the Organizational Citizenship Behavior . Furthermore, based on the partial test can be seen that Organizational Commitment and Professional Commitment significantly effect on Organizational Citizenship Behavior employee. To the company expected need to increase the commitment of its employees in terms of a sense of responsibility towards the wider community and the dangers to the organization. Likewise with Professional Commitment, Expected to employees in order to more closely follow developments in the company. In addition, leaders must also provide motivation to work so that Organizational Citizenship Behavior can be improved.

Keywords :Organizational Commitment, Professional and Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*), yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain, terdiri at as sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (*human*

resources). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Organisasi menginginkan karyawan

yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka (Triyanto, 2009). Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Oleh karena itu pula ada deskripsi formal tentang perilaku yang harus dikerjakan (*intra-role*), dan yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh pegawai (*extra-role*). Hal ini biasa dikenal dengan sebutan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Organ et al. (2006) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal (Podsakoff, Gunawan 2011).

Melihat pentingnya hal di atas di dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu penulis mencoba mencari objek di dalam penelitian ini. Perusahaan yang dijadikan objek dalam penulisan ini adalah PT. Telkomsel. Di mana perusahaan ini berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang telekomunikasi. Dapat kita lihat bersama perkembangan industri khususnya telekomunikasi di Kota Pekanbaru sedang berkembang pesat

dan juga dengan bertambahnya jumlah operator telepon seluler di Kota Pekanbaru. Apa lagi dengan adanya rancangan kedepan akan dilaksanakannya globalisasi yang memungkinkan Kota Pekanbaru agar bertambah pesat. Oleh karena itu beberapa perusahaan telekomunikasi yang ada di Indonesia harus meningkatkan kualitasnya khususnya PT Telkomsel. Dari sekian banyak perusahaan telekomunikasi yang ada di Indonesia PT Telkomsel menjadi pilihan yang banyak diminati masyarakat Pekanbaru.

Organizational Citizenship Behaviour sangat penting artinya untuk menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi, terutama dalam jangka panjang. Individu yang memberi kontribusi pada keefektifan organisasi dengan melakukan hal di luar tugas atau peran utama mereka adalah aset bagi organisasi (Luthans, 2006). Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan anggota yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka dan bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*, antara lain faktor *Organizational Commitment* dan *Profesional Commitment*.

Pada PT. Telkomsel berdasarkan data yang diperoleh membuktikan bahwa karyawan masih kurang komitmen dilihat dari tingginya Labour turnover terjadi pada 2 tahun terakhir. Bahwa pada tahun 2012 dan 2013 diketahui angka mencapai di atas 5 % yaitu 7,04% pada tahun 2012 dan 5,07% pada tahun 2013. Menurut

Jiehan Irfi Utami (2011:7) bahwa “Standar tingkat *Turnover* karyawan yang bias ditolerir pada setiap perusahaan berbeda-beda. Namun jika tingkat *Labour Turnover* karyawan yang mencapai lebih dari 5-10% per tahun adalah tinggi menurut banyak standar”. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya-biaya sumber daya manusia, seperti biaya perekrutan dan biaya pelatihan karyawan baru. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan perusahaan tidak efektif karena dapat kehilangan karyawan yang berpengalaman dan menghambat proses produksi dari suatu perusahaan. Dan juga dapat menyebabkan konsentrasi pada karyawan terganggu.

Selain *Organizational Commitment*, *Professional Commitment* juga memberikan kontribusi besar dalam pembentukan *Organizational Citizenship Behaviour* di tempat kerja (Bogler and Somech, 2004). Pemahaman *Professional Commitment* sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif dan juga perilaku karyawan yang disebut *Organizational Citizenship Behaviour* tersebut dapat terbentuk sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Komitmen sendiri didefinisikan oleh Suharyanto dan Tata Iryanto (1996:235) dikutip Adil Kurnia (2010) sebagai perjanjian untuk melaksanakan sesuatu, Meskipun terdapat kata perjanjian. Komitmen cenderung mempunyai makna bahwa melakukan perjanjian dengan diri sendiri. Jika seorang telah membuat keputusan yang disertai dengan komitmen, maka tentu ia akan berupaya dan berjuang untuk menjalani

keputusan itu dengan sebaik baiknya dengan bersungguh sungguh dan bertanggung jawab. Karena itu jika seseorang individu dalam organisasi sudah tidak memiliki komitmen, maka keadaan tersebut adalah sebuah kerugian bagi organisasi bersangkutan.

Professional Commitment didefinisikan sebagai suatu dedikasi pada pekerjaan dan aspirasi untuk berkarir jangka panjang (Barakat dalam Muhammad Althaf & Yessi Fitri, 2011:3). *Professional Commitment* adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Muhammad Althaf & Yessi Fitri. 2011:3).

Professional Commitment adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990 dalam Trisnaningsih, 2004). Adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya *Professional Commitment* nampaknya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Sikap dan kemandirian profesional ini akan melekat pada saat seorang profesional tersebut bekerja dalam suatu organisasi dan secara umum sikap mereka dalam melaksanakan tugas merupakan cerminan agar dapat mengemban tanggung jawab ini secara efektif.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang *Organizational Citizenship Behaviour* yang disebabkan oleh *Organizational Commitment* dan *Professional Commitment*.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini mengukur *Organizational Commitment* Karyawan PT. Telkomsel Pekanbaru dengan menggunakan dua variabel yaitu *Organizational Commitment* dan *Professional Commitment*, maka

rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut : 1) Bagaimana pengaruh Variabel *Organizational Commitment* (X_1) secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) di PT Telkomsel Pekanbaru ? 2) Bagaimana pengaruh Variabel *Professional Commitment* (X_2) secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) di PT Telkomsel Pekanbaru ? 3) Bagaimana pengaruh Variabel *Organizational Commitment* (X_1) dan Variabel *Professional Commitment* (X_2) secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) di PT Telkomsel Pekanbaru ?

Adapun pada penelitian bertujuan untuk: 1) Mengetahui dan menganalisa pengaruh *Organizational Commitment* secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. 2) Mengetahui dan menganalisa pengaruh *Professional Commitment* secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. 3) Mengetahui dan menganalisa pengaruh *Organizational Commitment* dan *Professional Commitment* secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

TELAAH PUSTAKA

Organizational Citizenship Behaviour

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan. *Organizational Citizenship Behaviour* ini mengacu pada konstruk dari “*extra-role behavior*” (ERB), didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau berniat untuk menguntungkan organisasi, yang langsung dan mengarah pada peran pengharapan.

Dengan demikian *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan perilaku yang fungsional, *extra-role*, pro-sosial yang mengarahkan individu, kelompok dan atau organisasi (Dyne, 1995 dalam Min-Huei Chien, 2004).

Salah satu penyebab dari *Organizational Citizenship Behaviour* ini adalah karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi tidak hanya melakukan tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya tetapi juga bersedia untuk menampilkan usaha-usaha yang besar, termasuk usaha yang termasuk sebagai *Organizational Citizenship Behaviour* menurut Mowday, Porter, & Steers, (1983) dikutip dalam Murti Sumarni (2008).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku *extra-role* yang menguntungkan organisasi. Seperti yang dikatakan Organ (1988) dikutip dari Purba (2004, h. 106) bahwa perilaku ini bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku ini diluar dari deskripsi formal pekerjaan. Beberapa contoh perilaku dari *Organizational Citizenship Behaviour* adalah berinisiatif membantu rekan kerja, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja, tidak membuang-buang waktu kerja, mengajukan ide atau saran yang berguna, mampu bekerja lebih baik tanpa pengawasan pimpinan dan perilaku ini biasanya ditandai dengan spontanitas serta ketulusan. Salah satu penyebab dari *Organizational Citizenship Behaviour* adalah komitmen karyawan terhadap organisasi. Setelah melihat pengertian dari *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Istilah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pertama kali diajukan oleh Organ, 1988 (dalam Castro dkk, 2004), yang mengemukakan lima dimensi primer dari *Organizational Citizenship Behaviour* : 1) *Altruism* yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional. Contoh : Membantu proyek *co-worker*, menggantikan rekan yang absen atau cuti dan Tidak pernah membolos kerja. 2) *Civic virtue*, perilaku yang mengindikasikan karyawan ikut bertanggungjawab, berpartisipasi dan memperhatikan kehidupan organisasi, diwujudkan dengan tindakan individu dalam memberikan saran yang membangun tentang bagaimana memperbaiki efektivitas kinerja tim, termasuk kehadiran secara aktif untuk berpartisipasi dalam kegiatankegiatan yang diadakan organisasi. Perilaku *Civic virtue* ini menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah. Contoh : Mengikuti rapat perusahaan, Membaca memo, menjawab surat. 3) *Conscientiousness*, perilaku yang memenuhi atau melebihi syarat minimal peran yang dikehendaki oleh organisasi, diwujudkan dengan datang tepat atau di awal waktu, tidak menghabiskan waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak perlu, bekerja dengan ketelitian tinggi, dsb.. Contoh : Datang bekerja lebih awal jika diperlukan, Tidak menghabiskan waktu untuk telepon pribadi. 4) *Courtesy*, perilaku yang bertujuan untuk mencegah terjadinya masalah kerja dengan rekan sekerja atau dalam organisasi, diwujudkan dengan sikap karyawan yang mempertimbangkan nasehat atau pertimbangan dari

karyawan lain maupun atasan sebelum bertindak atau mengambil keputusan serta pemberian informasi-informasi penting yang dimilikinya dalam rangka penyelesaian masalah. berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum. Contoh : Tidak melakukan kesalahan dengan organisasi Menghindari konflik, tidak memperbesar masalah. 5) *Sportmanship*, sikap/ perilaku yang lebih memandang organisasi kearah yang positif daripada ke negatif, diwujudkan dengan tidak mengeluh terhadap kondisi-kondisi sementara yang kurang ideal tanpa melakukan pengaduan yang dapat menjatuhkan organisasi di mata masyarakat. Contoh : Selalu mengikuti informasi terbaru , Menjalankan tugas tanpa komplain

Organizational Commitment

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008 : 155) mendefinisikan *Organizational Commitment* sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Organizational Commitment menurut Rivai (dalam Octavia, 2006) didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Variasi definisi dan ukuran *Organizational commitment* sangat luas. Sebagai sikap, *Organizational commitment* paling sering didefinisikan

sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Fred Luthan, 2006:249).

Setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada *Organizational Commitment* yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya Pegawai yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa.

Dikarenakan *Organizational commitment* bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh Meyer dan Allen (dalam Luthan, 2006:249). Ketiga dimensi tersebut akan dijelaskan di bawah ini. 1) *Affective Commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*. 2) *Continuance Commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*). 3) *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan,

berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

Professional Commitment

Professional Commitment mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi. Individual dengan *Professional commitment* yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi (Mowday et al., 1979) dalam Luthan (2005). Sebagai salah satu faktor yang penting dalam menjelaskan perilaku kerja, *Professional Commitment* menjadi salah satu topik yang atraktif yang mendapatkan banyak atensi dari para akademisi dan praktisi.

Sedangkan menurut Mowday et al. (1979) dalam Luthan (2005), *Professional Commitment* adalah kekuatan identifikasi individual dengan keterlibatannya secara khusus dengan suatu profesi. *Professional Commitment* menurut Aranya dan Ferris (1981) dalam Nurhayati (2005) didefinisikan sebagai: 1) Adanya keinginan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai –nilai profesi. 2) Kesiediaan untuk berusaha yang sebesar besarnya untuk profesi. 3) Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam profesi

Menurut Aranya dan Ferris (1984) dalam kutipan Tria Noviana (2014), menjelaskan mengenai karakteristik dari *Professional Commitmen*, sebagai berikut: 1)

Identifikasi. Identifikasi adalah penerimaan tujuan kesamaan nilai pribadi dengan profesi,serta kebanggan menjadi bagian dari profesinya. 2) Keterlibatan. Keterlibatan merupakan Kesiapan untuk bekerja dan berusaha untuk sebaik mungkin bagi profesinya. 3) Loyalitas atau kesetiaan. Loyalitas atau kesetiaan merupakan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari anggota profesi.

Gambar 1

Kerangka Penelitian



Sumber : (Muhamad (2009:75), Murti Sumarni (2008), Arum Darmawati (2013)

Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut: H1: *Organization Commitment* (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(Y) H2: *Professional Commitment* (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(Y) H3: *Organization Commitment* (X_1) dan *Professional Commitment* (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif yang kemudian akan digunakan desain deskriptif untuk menjelaskan pola

hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Tujuan penelitian ini adalah mencari hubungan antar variabel sehingga termasuk kedalam jenis penelitian kausal. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan: 1) Observasi nonpartisipan, 2) Kuesioner, 3) Wawancara terstruktur. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistic umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Untuk membuktikan hipotesis penelitian digunakan analisis regresi berganda. Hipotesis yang telah dikemukakan dapat dirumuskan dalam persamaan regresi linear berganda, karena terdapat lebih dari satu *independent variabel* :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = *Organizational Citizenship Behavior*
- a = Konstanta
- X_1 = *Organization Commitment*
- X_2 = *Professional Commitment*
- b_1 - b_2 = Koefisien Era Regresi
- e = error (kesalahan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung \geq r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah

sebesar 0,197. Diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel $\geq 0,197$. Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha*. Jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya. Diketahui nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel berada di atas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya. Hasil pengujian didapatkan hasil uji reliabilitas dari tiap-tiap variabel adalah : variabel *Organization Commitment* sebesar 0.801, besarnya *Professional Commitment* adalah 0.786 dan *Organizational Citizenhsip Behavior* sebesar 0.815 yang semuanya menunjukkan berada di atas 0,6. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data dari masing-masing variabel adalah valid atau reliabel.

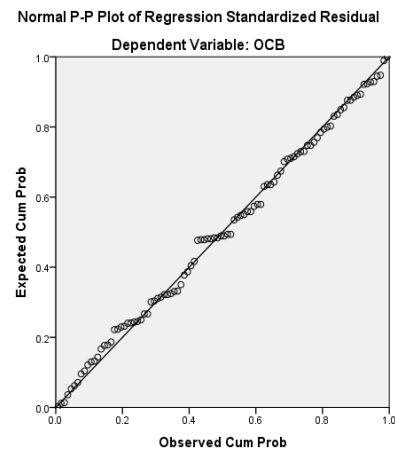
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Data deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Data berdistribusi normal dilakukan dengan memperhatikan normal *probability plot* pada scatter plot

berdistribusi normal. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, secara penyebaran data mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat di gambar 2

Gambar 2

Diagram P-P Plot Normalita



Sumber : Data Olahan SPSS versi 21

REGRESI LINEAR BERGANDA

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.157	.232		-.675	.502
OC	.424	.070	.394	6.098	.000
PC	.636	.073	.564	8.715	.000

Sumber : Data Olahan SPSS versi 21

Nilai-nilai koefisien dapat dilihat pada tabel 2 dan dimasukkan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = -0,157 + 0,424X_1 + 0,636X_2 + e$$

Arti persamaan regresi diatas adalah:

1. Diketahui nilai konstantas sebesar - 0,157. Artinya adalah jika variabel independen diasumsikan 0 maka Organization Citizenship Behavior sebesar -0,157.
2. Nilai koefisien regresi variabel *Organization Commitment* sebesar 0,424. Artinya adalah setiap peningkatan *Organization Commitment* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Organization Citizenship Behavior sebesar 0,424 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel *Professional Commitment* sebesar 0,636. Artinya adalah setiap peningkatan *Professional Commitment* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Organization Citizenship Behavior sebesar 0,636 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan

Hasil Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan (keseluruhan) menunjukkan apakah variabel independen secara keseluruhan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\ &= 100 - 2 - 1 ; 2 \\ &= 97 ; 2 \end{aligned}$$

$$= 3,09$$

Keterangan

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (140,192) > F tabel (3,09) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable dependen. Dengan demikian hipotesis keempat diterima.

Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel-variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependennya (Y), yang seberapa jauh Organization Commitment dan Professional Commitment mempengaruhi Organization Citizenship Behavior (Ghozali,2006:84).

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 100 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 97 : 0,025 \\ &= 2,2767 \end{aligned}$$

keterangan:

n : Jumlah

k : Jumlah variabel bebas

1 : Konstan

1 Organization Commitment. Diketahui t hitung (6,098) > t tabel (2,2767) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel Organization Commitment berpengaruh signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

2 Professional Commitment. Diketahui t hitung (8.715) > t tabel (2,2767) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel Professional Commitment berpengaruh signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan

atau bersama-sama terhadap variabel terikat.

Diketahui nilai R Square sebesar 0,738. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap Organization Citizenship Behavior adalah sebesar 73,8 %. Sedangkan sisanya 26,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Secara simultan *Organizational Commitment* dan *Professional Commitment* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* PT. Telkomsel jalan Arifin Ahmad, Pekanbaru karena uji F membuktikan F hitung > F table.
2. Secara parsial variable *Organizational Commitment* dan *Professional Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* PT. Telkomsel jalan Arifin Ahmad,

Pekanbaru karena uji t membuktikan t hitung > t tabel

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan *Organizational Commitment*, karyawan harus dapat memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi didalam *Organizational Commitment* tersebut. Karyawan diharapkan dapat lebih bertanggung jawab terhadap perusahaan tersebut dengan lebih menganggap masalah di dalam perusahaan tersebut menjadi masalah yang dapat dihadapi oleh karyawan. Atasan harus lebih fokus dalam melaksanakan tugas terhadap hal-hal yang dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan tersebut.
2. PT. Telkomsel perlu meningkatkan komitmen karyawannya didalam hal rasa tanggungjawab terhadap masyarakat luas dan hal akan membahayakan organisasi. Karena dengan hal tersebut perusahaan dapat terhindar dari hal yang dapat membahayakan perusahaan dan juga perusahaan akan dapat diterima baik oleh masyarakat luas apabila perusahaan dapat terlibat dalam hal-hal yang bersifat membantu atau memperhatikan masyarakat luas.
3. Diharapkan kepada karyawan agar dapat lebih mengikuti perkembangan di perusahaan dengan tujuan dapat melaksanakan tugas lebih baik lagi dan perusahaan dapat lebih baik pula.
4. Untuk penelitian yang dimasa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel

sehingga dapat lebih meningkatkan Organization Citizenship Behavior pada PT Telkomsel Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Triyanto, Agus dan The Elisabeth Cintya Santosa. 2009. Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Volume 7, No. 4, Mei 2009. Hal 4.
- Organ, D. W., P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie. 2006. Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences. USA: Sage Publications, Inc
- Gunawan, Imam. 2011. Organizational Citizenship Behavior. Education Policy analysis archives
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, edisi 10. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., 2009. Organizational Behavior. 13th Edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Purba, E., & Seniati. (2004). Pengaruh kepribadian dan *Organizational commitment* terhadap ocb. Jurnal Ilmu Pendidikan, (8), 10-16.
- Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008 : 155)
- Luthans, Fred. 2005. Prilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi