

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ULTRA JAYA MILK CABANG YOGYAKARTA

Luvia Irma Sari

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), komitmen organisasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Variabel penelitian ini adalah pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), komitmen organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta berjumlah 50 orang, dimana seluruhnya dijadikan sebagai responden penelitian, yang dinamakan metode sensus. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan taraf signifikansi 5%.

Hasil penelitian menunjukkan hasil analisis data dengan Analisis Regresi Berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 0.353X_1 + 0.260X_2 + 0.316X_3$. Ada pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan PT. Ultra Jaya Yogyakarta, dengan taraf signifikan 0,05. Ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta, dengan taraf signifikan 0,05. Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta, dengan taraf signifikan 0,05. Ada pengaruh secara simultan OCB, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel OCB, komitmen organisasi dan disiplin kerja sebesar 41,1%. Sedangkan sisanya sebesar 58,9% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci : Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta merupakan perusahaan multinasional yang memproduksi minuman dalam kemasan. Supaya dapat mewujudkan visi dan misi, Perusahaan PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta

dituntut memiliki pegawai yang berkinerja tinggi. PT. Aset kunci yang sangat penting untuk pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal

mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Robbin dan Jugde (2008:40) mengemukakan fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Perilaku positif karyawan akan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik, Winardi (2012:49).

Robbins dan Judge (2008:100-101) mengemukakan bahwa Komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah tingkat samapai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi tersebut. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2013:23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Kajian Pustaka dan Hipotesis

Organizational Citizenship Behavior (OCB) didefinisikan sebagai pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku yang tidak mengikat, tidak berkaitan dengan sistem reward formal dalam organisasi, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi, Organ dalam Mohammad (2011). Kontribusi yang ditunjukkan oleh pekerja itu berupa pekerjaan di luar pekerjaan yang harus dia lakukan, pekerjaan tersebut menunjukkan perilaku menolong pada orang lain dalam sebuah perusahaan sehingga tindakan tersebut mungkin dapat memperbaiki kinerja organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Mangkuprawira (2009), komitmen berarti adalah suatu tindakan dedikasi, dan kesetiaan seseorang pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan organisasi dan individu. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan organisasi (Buchanan dalam Gibson *et.al.*,

Menurut Singodimedjo (2002, dalam Sutrisno, 2009) mendefinisikan : “ Sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Disiplin karyawan yang baik akan

mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Thoha (2006) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi

pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Sentono (1999) indikator kinerja karyawan terdiri dari: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Sisi Waktu Pelaksanaan, Kerjasama dengan orang lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif inferensial yaitu penelitian yang berwujud angka-angka atau menggunakan alat statistik (Sugiyono, 2006:98). Dalam konteks penelitian ini, dilakukan untuk melihat pengaruh tiga variabel bebas (*Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja) dan satu variabel terikat (kinerja karyawan). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini sampel yang akan diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada yaitu 50 karyawan. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 50 karyawan, maka diambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1)

Nerupakan suatu perilaku individu yang bebas dan sukarela, atau dengan kata lain perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan.

2. Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat ia bekerja.

3. Disiplin kerja (X3)

sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

4. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang diperoleh dalam pekerjaan yang memiliki hubungandengan tujuan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel/Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
	OCB			
1	1	0.288	0,279	Valid
2	2	0.296	0,279	Valid
3	3	0.325	0,279	Valid
4	4	0.298	0,279	Valid
5	5	0.307	0,279	Valid
6	6	0.290	0,279	Valid
7	7	0.294	0,279	Valid
8	8	0.288	0,279	Valid
9	9	0.316	0,279	Valid
10	10	0.302	0,279	Valid
	Komitmen Organisasi			
1	1	0.327	0,279	Valid
2	2	0.283	0,279	Valid
3	3	0.470	0,279	Valid
4	4	0.357	0,279	Valid
5	5	0.489	0,279	Valid
6	6	0.389	0,279	Valid
	Disiplin Kerja			
1	1	0.315	0,279	Valid
2	2	0.354	0,279	Valid
3	3	0.419	0,279	Valid
4	4	0.477	0,279	Valid
5	5	0.349	0,279	Valid
6	6	0.369	0,279	Valid
	Kinerja			
1	1	0.377	0,279	Valid
2	2	0.360	0,279	Valid
3	3	0.286	0,279	Valid
4	4	0.331	0,279	Valid
5	5	0.355	0,279	Valid
6	6	0.316	0,279	Valid
7	7	0.360	0,279	Valid
8	8	0.344	0,279	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 1 diatas menerangkan keempat variabel yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(X1), Komitmen organisasi (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan

(Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} yaitu 0,279.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

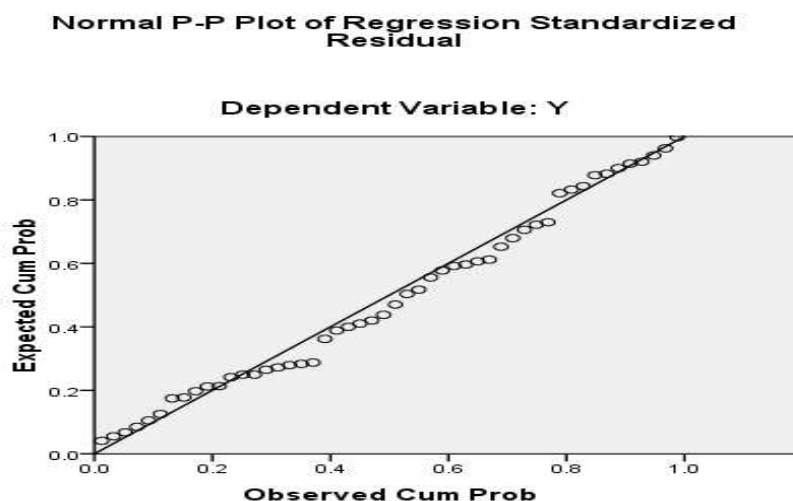
Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
OCB	0.632	0.600	Reliabel
Komitmen organisasi	0.644	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja	0.635	0.600	Reliabel
Kinerja	0.635	0.600	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 2 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) tiap variabel. Untuk OCB (X1) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.632, untuk variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0.644, untuk variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0.635, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.635. Karena nilai keempat

variabel tersebut diatas 0,6 , maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah *reliable*.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independent, variabel dependent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

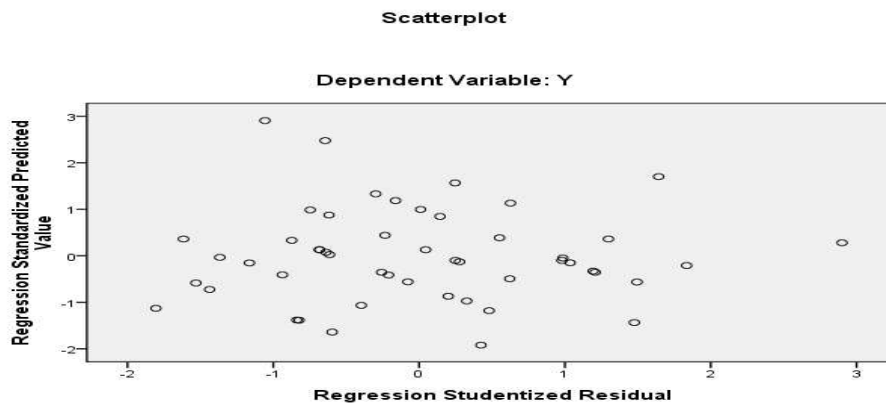


Gambar 1, grafik Normal P-P of *Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di

sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa

keberadaan titik-titik disekitar garis dan pada *Scater Plot*, tampak titik-titik menyebar disekitar garis linear, hal ini

menunjukkan bahwa model berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk proyeksi peramalan.



Grafik diatas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti

tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi, dengan demikian dapat dikatakan menerima hipotesis homoskedastisitas.

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.858	1.165
	X2	.926	1.080
	X3	.820	1.219
a. Dependent Variable: Y			

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian lebih besar dari 10 dan nilai toleransi semua variabel bebas kurang dari 10 % yang berarti tidak

terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.096	4.463		.918	.364
	X1	.279	.093	.353	2.985	.005
	X2	.309	.135	.260	2.283	.027
	X3	.345	.132	.316	2.609	.012

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan koefisien regresi maka dapat di peroleh suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.353X1 + 0.260X2 + 0.316X3$$

Diketahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja yaitu variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu sebesar 0.353.

Tabel Ringkasan Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.850	3	23.950	12.416	.000 ^a
	Residual	88.730	46	1.929		
	Total	160.580	49			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 12.416. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa F-hitung > F tabel dengan taraf signifikan 0,000 > 0,05 (p<0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti variabel-variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel Hasil Uji t

Variabel Bebas	t hitung	sig. T
OCB	2.985	.005
Komitmen Organisasi	2.283	.027
Disiplin Kerja	2.609	.012

Sumber: Lampiran output SPSS

Tabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan 0.05 pada tabel dalam hasil uji t.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena taraf signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,005. Hal ini berarti bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta.

Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0.027. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta.

Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0.012. Hal ini berarti bahwa

disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta

Hasil analisis bahwa secara simultan variabel bebas (OCB, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan dari tingkat signifikansi yang lebih kecil yaitu $0.000 < 0.05$ sehingga dari data ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja.

Kesimpulan

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya karyawan yang memiliki OCB, yang di dalamnya terdapat partisipasi dan loyalitas sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan membuat karyawan tersebut memberikan yang terbaik bagi organisasi, dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya karyawan yang memiliki disiplin kerja akan selalu berusaha mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan, dengan demikian kinerja karyawan akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharimi. 2001. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Davis dan Newstrom. 1993. *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 1. Edisi Ketujuh. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Djarwanto, PS dan Pangestu Subagyo. 1998. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Elon Salamala. 2007. Pengaruh Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD). *Jurnal Eksekutif*, Volume 4, Nomor 3, Desember 2007, hal. 538-545
- Ensiklopedi Umum. 1975. *Kepemimpinan*. Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Eva A. Marentek. 2007. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Televisi Republik Indonesia (Presero) Stasiun Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Administrasi* Volume 3, Nomor 2, Agustus 2007, hal. 101-109
- Gerungan. W. A. 1991. *Psikologis Sosial*. Bandung: Ereto
- Gibson, James L, Ivancevich, John M, Donnely, James H, Jr, Adiarni, Nunuk (Penterjemah). 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Bina Aksara
- Gomes, C. Faustino, 2003, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Andi Offset Yogyakarta
- Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitu Press
- Handoko. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty
- Hill dan Caroll. 1997. *Organizational Theory and Management: A MacroApproach*. New York: John Willey and Sons Inc