



## Kajian Indeks Pengaruh Komitmen Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Muhammad Haris Syafitri<sup>1</sup>, Edy Mahfuz<sup>2</sup>, Dewi Ariefahnoor<sup>3</sup>, Ridha Septina Arini<sup>4</sup>

<sup>1234</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

Alamat: Jalan Adhyaksa, No. 2 Kayu Tangi Banjarmasin

\*Penulis Korespondensi: syafitriharis642@gmail.com

### Abstract

One element proven to have a significant impact on performance is organizational commitment. Organizational commitment can be defined as the extent to which employees feel loyal and emotionally attached to the organization they work for. Organizational commitment not only plays a role in fostering loyalty but also serves as the foundation for optimal performance. Employees who feel connected to the organization tend to exhibit positive work behaviors, including a willingness to go the extra mile, complete tasks on time, and maintain the company's reputation. They work not only for financial rewards but also for the desire to see their organization grow and develop. In addition to organizational commitment, another factor that influences employee performance is voluntary behavior known as Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB encompasses positive behaviors such as helping coworkers, following rules without supervision, taking initiative in problem-solving, and being willing to undertake additional tasks without being instructed. Based on the results of the above research regarding the influence of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on employee performance, the calculated  $f_{\text{value}}$  was 9588.650 and the  $f_{\text{table}}$  was 3.15 and the significant number was  $0.000 < 0.05$  so that  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. This shows that simultaneously there is a positive and significant influence between the influence of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on employee performance.

**Keywords:** Influence Index, Organizational Commitment, Performance.

### Abstrak

Salah satu elemen yang terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja adalah komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana karyawan merasa loyal dan terikat secara emosional dengan organisasi di mana mereka bekerja. Komitmen organisasi bukan hanya berperan dalam membentuk loyalitas, tetapi juga menjadi fondasi bagi terbentuknya kinerja yang optimal. Karyawan yang merasa memiliki keterikatan terhadap organisasi akan cenderung menunjukkan perilaku kerja yang positif, termasuk kesiapan untuk bekerja ekstra, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menjaga nama baik perusahaan. Mereka tidak hanya bekerja demi imbalan finansial, tetapi juga ter dorong oleh keinginan untuk melihat organisasinya tumbuh dan berkembang. Selain komitmen organisasi, faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan adalah perilaku sukarela yang dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB mencakup perilaku positif seperti membantu rekan kerja, mematuhi aturan tanpa diawasi, berinisiatif dalam menyelesaikan masalah, serta kesediaan menjalankan tugas tambahan tanpa diperintah. Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan pada, diperoleh  $f_{\text{hitung}}$  sebesar 9588,650 dan  $f_{\text{tabel}}$  3,15 dan angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Indeks Pengaruh, Komitmen Organisasi, Kinerja.

## LATAR BELAKANG

Masalah sumber daya manusia terus menjadi tantangan besar bagi dunia usaha yang berusaha bertahan dalam konteks global modern. Suatu perusahaan tidak akan berhasil tanpa sumber daya manusia yang kuat, meskipun terdapat sumber daya alam yang memadai. Perkembangan dunia usaha sangat bergantung pada sumber daya manusia. Hal ini mempengaruhi apakah bisnis akan berhasil atau gagal. Salah satu keunggulan kompetitif yang tidak bisa disaingi oleh bisnis lain adalah sumber daya manusia (SDM). Selain itu, satu-satunya faktor yang meningkatkan hasil adalah tenaga kerja. Menurut Sulistyawati (2021), sumber daya manusia adalah individu yang dipekerjakan dalam suatu instansi sebagai motivator, pemikiran, dan perencanaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya SDM memiliki peranan yang sangat krusial dalam aktivitas perusahaan, karena keberhasilan Perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas. Salah satu tanggung jawab manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia dengan cara yang efektif sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka jalani.

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja tidak terlepas dari kontribusi sumber daya manusianya, terutama para karyawan. Dalam hal ini, performa karyawan menjadi elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja atau pencapaian yang diraih individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya, yang mempengaruhi keseluruhan pencapaian organisasi. Semakin baik kinerja karyawan, maka semakin besar pula peluang organisasi mencapai target yang telah direncanakan. Putri (2022) menyatakan bahwa perusahaan perlu menaruh perhatian besar pada kualitas kinerja karyawan karena kesalahan atau penurunan performa dapat memengaruhi proses produksi secara signifikan. Salah satu elemen yang terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja adalah komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana karyawan merasa loyal dan terikat secara emosional dengan organisasi di mana mereka bekerja. Melizawati (2015) menyatakan bahwa komitmen ini menunjukkan sejauh mana individu mengaitkan dirinya dengan nilai-nilai organisasi dan kesediaannya untuk terus terlibat secara aktif dalam aktivitas organisasi itu.

Komitmen organisasi bukan hanya berperan dalam membentuk loyalitas, tetapi juga menjadi fondasi bagi terbentuknya kinerja yang optimal. Karyawan yang merasa memiliki keterikatan terhadap organisasi akan cenderung menunjukkan perilaku kerja yang positif, termasuk kesiapan untuk bekerja ekstra, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menjaga nama baik perusahaan. Mereka tidak hanya bekerja demi imbalan finansial, tetapi juga ter dorong oleh keinginan untuk melihat organisasinya tumbuh dan berkembang. Komitmen semacam ini

mendorong individu untuk terlibat aktif dalam setiap aspek kerja, meningkatkan kerja sama tim, dan membangun iklim kerja yang sehat. Selain komitmen organisasi, faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan adalah perilaku sukarela yang dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB). Aprilia (2021) menekankan bahwa dalam era kerja modern, organisasi tidak cukup hanya mengandalkan perilaku kerja normatif, melainkan juga membutuhkan kontribusi tambahan yang bersifat sukarela dari karyawannya. OCB mencakup perilaku positif seperti membantu rekan kerja, mematuhi aturan tanpa diawasi, berinisiatif dalam menyelesaikan masalah, serta kesediaan menjalankan tugas tambahan tanpa diperintah. Kinerja karyawan itu sendiri sangat kompleks, dan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis atau keahlian, tetapi juga oleh faktor-faktor psikologis dan lingkungan kerja. Labina dan Kusumawaty (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tindakan atau perilaku nyata yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang kemudian dinilai berdasarkan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Evaluasi terhadap kinerja dilakukan secara terstruktur oleh organisasi sebagai bagian dari sistem manajemen kinerja. Namun, keberhasilan karyawan dalam bekerja juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti pelatihan, motivasi, beban kerja, kondisi fisik, dan iklim organisasi.

Komitmen organisasi dan *OCB* memiliki keterkaitan yang erat. *Colquitt dan LePine* (2019) menyatakan bahwa Komitmen organisasi adalah keinginan individu untuk terus menjadi bagian dari organisasi, yang pada akhirnya dapat memicu terjadinya OCB. Komitmen yang tinggi menjadi pondasi bagi perilaku kerja yang proaktif, inisiatif, dan loyal terhadap organisasi. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung terbentuknya komitmen dan *OCB* menjadi tantangan strategis bagi manajemen sumber daya manusia. Kedua hal ini diperlukan untuk menjaga keberlangsungan organisasi serta meningkatkan stabilitas dan pertumbuhan jangka panjang. Meskipun berbagai penelitian mendukung ada korelasi positif antara komitmen organisasi dan OCB terhadap prestasi karyawan, masih ditemukan ketidakkonsistenan hasil yang menciptakan celah penelitian (research gap). Beberapa studi sebelumnya memperlihatkan temuan yang berbeda-beda. Sebagai contoh, Menurut penelitian oleh Komang Ade Wahyudi (2022) komitmen organisasi memberikan pengaruh positif, baik terhadap perilaku OCB maupun secara langsung terhadap kinerja individu. Selain itu, OCB juga terbukti memiliki peran signifikan sebagai mediator dalam hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa OCB dapat menjadi faktor kunci dalam memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap pencapaian kinerja karyawan.

Sementara itu, studi Ekhsan (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi, perilaku kewargaan organisasi (OCB), dan semangat kerja secara bersama-sama berdampak positif dan

signifikan pada kinerja karyawan. Penemuan ini menunjukkan bahwa sinergi antara kesetiaan terhadap organisasi, perilaku kerja sukarela, dan dorongan motivasi yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara maksimal. Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, terlihat bahwa meskipun secara umum komitmen organisasi dan *OCB* dianggap berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, terdapat variasi hasil temuan yang dipengaruhi oleh faktor konteks, budaya organisasi, serta kondisi internal karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan yang bertujuan untuk mengeksplorasi secara lebih mendalam keterkaitan antara komitmen organisasi, *OCB*, dan kinerja karyawan, terutama dalam konteks spesifik suatu organisasi.

Salah satu elemen penting yang menjadi prioritas utama manajemen adalah komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional dan psikologis terhadap tempat kerjanya. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung lebih terdorong untuk memberikan kontribusi optimal, menunjukkan kesetiaan terhadap perusahaan, serta menghindari tindakan yang merugikan organisasi. Di samping itu, perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) juga dipandang penting oleh manajemen. *OCB* mencakup tindakan-tindakan sukarela di luar tanggung jawab formal yang tidak tercantum dalam deskripsi kerja, namun dapat meningkatkan efektivitas kerja tim dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Kinerja karyawan yang tinggi juga sangat dibutuhkan dalam mendukung kelancaran proses distribusi produk yang berhubungan langsung dengan kepuasan pelanggan dan citra perusahaan. Dengan demikian, diperlukan analisis yang lebih komprehensif terhadap berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, terutama yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi (*OCB*).

## KAJIAN TEORITIS

Menurut Puryana dan Shidiqy (2022), komitmen individu terhadap organisasi dapat meningkat karena mereka memiliki ikatan emosional terhadap organisasi, yang meliputi dukungan moral, penerimaan nilai-nilai yang ada, dan tekad dalam diri mereka untuk melakukan sesuatu untuk mendukung keberhasilan sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingannya sendiri. Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku seseorang yang mengakui dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam kegiatan organisasi, dan setia kepada organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu menurut Sopiah dan Sangadji (2018:155), komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan

adanya, kepercayaan dan tanggapan yang kuat terhadap tujuan dan prinsip organisasi, keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai ketika seseorang memberikan dukungan kepada organisasi dan tujuannya serta ingin tetap menjadi anggota (Robbins dan Judge, 2019:100). Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan sebelumnya, Ada kesimpulan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai perasaan, sikap, dan perilaku seseorang yang menunjukkan keterlibatannya dalam aktivitas organisasi dan perasaannya sebagai bagian dari organisasi, serta loyalitasnya dalam mendukung pencapaian tujuan bersama. Komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai kondisi psikologis di mana seseorang berpihak pada organisasi dan nilai-nilainya, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Manfaat komitmen organisasi termasuk (Zusrony 2021):

1. Karyawan yang serius menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam sebuah organisasi
2. Memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan saat ini dan terus membantu mencapai tujuan.
3. Berpartisipasi secara tulus dalam pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan sarana penting bagi individu untuk memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

Komitmen kerja karyawan akan terbentuk apabila karyawan merasa dirinya memiliki ruang untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan. Selain itu, lingkungan dan kondisi kerja yang nyaman dan kebijakan promosi jabatan yang transparan, serta kompensasi yang tinggi merupakan hal-hal yang diinginkan karyawan.

Menurut Wahyudi dan Salam (2020: 54), komponen yang membentuk komitmen organisasi adalah:

- a. Faktor latar belakang, komitmen organisasi adalah sikap dan perilaku, keduanya melekat pada diri setiap karyawan dan dipengaruhi oleh masa lalunya, dintaranya:
  1. Keluarga, keluarga adalah dasar dari semua tindakan karyawan. Orang tua mengajarkan moralitas dan pendidikan sejak kecil, menanamkan komitmen keluarga yang abadi karena kasih sayang dan harapan kedua orang tua.
  2. Pendidikan mencerminkan cara pegawai berpikir dan berperilaku di tempat kerja, yang kemudian menjadi acuan bagi organisasi saat mempekerjakan pekerja baru.

3. Lingkungan: Lingkungan membantu belajar dan mempraktikkan apa yang dilihat dan didengar. Seberapa peduli organisasi terhadap keadaan pegawai menjadi dasar bagi karyawan untuk bersikap baik dengan rekan kerja dan atasan.
- b. Faktor individu: setiap pekerja memiliki sifat unik. Oleh karena itu, apakah komitmennya besar atau kecil dipengaruhi oleh kepribadiannya sendiri, yaitu:
  1. Seberapa besar niat, keinginan, dan kesadaran seseorang terhadap organisasi dapat memengaruhi komitmen.
  2. Daya tanggap, seberapa besar kekuatan individu dalam menerima, belajar, dan mencoba banyak hal dapat berpengaruh dalam komitmen.
  - c. Faktor organisasi, komitmen seorang karyawan akan berbeda jika organisasi melibatkan diri, diantaranya:
    - 1) Motivasi: Jika organisasi memberikan dukungan moral, materil, sosial, kebijakan, sistem, teknologi, dan manajemen yang mempengaruhi seberapa besar atau kecil komitmen karyawan terhadap organisasi, maka motivasi mereka untuk bekerja akan meningkat.
    - 2) Penguasa dengan otoritas luas dan tanggung jawab yang tinggi dikenal sebagai pemimpin organisasi. Karyawan dapat dimotivasi untuk bekerja dengan semangat, optimis, dan ikhlas jika seorang pemimpin dapat berkomunikasi dengan baik.
    - 3) Komitmen dipengaruhi oleh budaya organisasi, budaya, atau kebiasaan internal organisasi. Budaya adalah nilai-nilai yang diterima secara alami dalam masyarakat dan organisasi yang melekat pada sikap dan perilaku seseorang di tempat kerja.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah personal individu dan dukungan organisasi. Personal individu mencakup kepribadian, latar belakang dan pendidikan individu dalam niat dan keinginan dalam bekerja, serta kekuatan untuk menerima kondisi yang ada dalam organisasi. Dukungan organisasi mencakup sejauh mana organisasi melibatkan diri dengan karyawannya berupa dukungan kepemimpinan atasannya.

Organisasi citizenship adalah perilaku pilihan yang mendukung operasi organisasi, meskipun tidak termasuk dalam tanggung jawab formal seorang karyawan. Perilaku warga negara organisasi (OCB) ini biasanya didefinisikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal, atau peran ekstra, yang tidak melibatkan kompensasi langsung. Artinya, seseorang dengan OCB tinggi tidak akan dibayar dengan bonus atau uang. Sebaliknya, OCB berkontribusi pada perilaku sosial individu, yang memungkinkan mereka bekerja lebih dari

yang diharapkan. OCB adalah perilaku pilihan yang tidak termasuk dalam tanggung jawab resmi karyawan, tetapi membantu operasi organisasi. Namun, "*Perilaku warga negara organisasi (OCB) merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan dan keuntungan organisasinya*" (Sastra et al., 2024).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah suatu bentuk kegiatan sukarela yang dilakukan oleh karyawan diluar pekerjaan dan tanggung jawabnya serta tidak terikat secara langsung dengan sistem *reward* yang formal tetapi tetap mendukung fungsi organisasi tempat ia bekerja. Perilaku ini menunjukkan sikap yang tidak mementingkan diri sendiri dan mau memberi perhatian serta menolong orang lain.

Manfaat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dalam Organisasi, hasil penelitian oleh Podsakoff tentang bagaimana perilaku warga negara organisasi (OCB) memengaruhi kinerja organisasi (dalam Kusumajati 2014), menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) *Behavioral Citizenship (OCB) meningkatkan kinerja rekan kerja.*
  - a. Karyawan yang membantu rekan kerjanya akan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas rekan kerja.
  - b. Perilaku membantu yang ditunjukkan oleh karyawan akan membantu menyebarkan praktik terbaik ke seluruh unit kera atau kelompok.
- 2) *Organizational Citizenship Behavior (OCB) meningkatkan produktivitas manajer.*
  - a. Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
  - b. Manajer dapat menghindari krisis manajemen dengan karyawan yang sopan yang menghindari konflik dengan rekan kerja.
- 3) *Organizational Citizenship Behavior (OCB) membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.*
  - a. Perilaku menolong meningkatkan semangat, moral (moral), dan kohesi kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan sumber daya dan waktu untuk menjaga fungsi kelompok.
  - b. Jika karyawan berperilaku baik terhadap rekan kerja mereka, konflik dalam kelompok akan berkurang, yang berarti waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen akan berkurang.

- 4) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
- Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.
  - Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.

## METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, yang berfokus pada pengukuran variabel melalui data numerik dan analisis statistik. Sugiyono (2020) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah cara untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah diusulkan. Agar hasil penelitian ini dapat diterapkan pada populasi yang lebih besar, instrumen pengumpulan data yang valid dan dapat diandalkan diperlukan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono,2020). Dalam penentuan jumlah sampel yang digunakan (Sugiyono,2020:91) menyarankan tentang ukuran sampel untuk penelitian sebagai berikut :

- Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
- Bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.

Dengan demikian sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan total populasi, maka sampel pada penelitian ini berjumlah 64 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi dibawah, dihasilkan persamaan secara matematis model fungsi regresi linear berganda dinyatakan sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,746	0,85	316,299	,000
	KOMITMEN ORGANISASI	,223	,002	118,628	,000
	OCB	,087	,002	47,787	,000

**Sumber:** Hasil pengolahan data.

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=26,677+ 0,089 X_1+ 0,222 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a (konstanta) : 26,746

b<sub>1</sub> - b<sub>2</sub> : b<sub>1</sub>=0,223 , b<sub>2</sub>=0,087

X<sub>1</sub> : Komitmen Organisasi

X<sub>2</sub> : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Interpretasi dari persamaan diatas adalah sebagai berikut :

Persamaaan regresi tersebut dapat dijelaskan yaitu, konstanta sebesar 26,746. Nilai koefisien kepemimpinan (X1)= 0,223 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel komitmen organisasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,223. Nilai koefisien regresi *organizational citizenship behavior (OCB)* (X2)=0,087, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel OCB (X2) terhadap kinerja karyawan.

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji f dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,840	2	12,920	9588,650	,000 <sup>b</sup>
	Residual	,082	61	,001		
	Total	25,922	63			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), OCB, KOMITMEN ORGANISASI

**Sumber:** Hasil pengolahan data.

Berdasarkan uji f pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai f hitung sebesar 9588,650 yang lebih besar dari f tabel yaitu 3,15 ( $9588,650 > 3,15$ ). Ini berarti secara simultan terdapat pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dapat dilihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan berarti secara simultan terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji t yang didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3**

**Hasil Uji Parsial (Uji-T)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,746	0,85		316,299	,000
	KOMITMEN ORGANISASI	,223	,002	,871	118,628	,000
	OCB	,087	,002	,351	47,787	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Sumber:** Hasil pengolahan data.

Berdasarkan uji t pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung pada variabel komitmen organisasi sebesar 118,628 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,999 ( $118,628 > 1,999$ ). Ini berarti secara parsial terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dapat dilihat pula nilai sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan

secara parsial terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai thitung pada variable *OCB* sebesar 47,787 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,999 ( $47,787 > 1,999$ ). Ini berarti secara parsial terdapat pengaruh positif antara *OCB* terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4****Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,998 <sup>a</sup>	,997	,997	,037

**Sumber:** Hasil pengolahan data.

Berdasarkan tabel 4 pengujian determinasi untuk menguji model dengan menggunakan alat uji statistik, maka akan diuraikan model summary statistik pada tabel yang antara lain adalah sebagai berikut:

1. Nilai R dengan nilai sebesar 0,998 atau 99,8% adalah koefisien korelasi yang menunjukkan Tingkat hubungan variabel Komitmen Organisasi (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X2), dengan variabel Kinerja Karyawan. Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang sedang karena berada di antara 0,800 sampai dengan 1,000 . Artinya, variabel-variabel pada penelitian ini mempunyai hubungan searah, yang bilamana nilai X sangat kuat, maka nilai Y akan sangat kuat pula. Dengan kata lain, semakin kuat pengaruh dari komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan.
2. Nilai R Kuadrat dengan nilai 0,997 adalah R kuadrat, yang menunjukkan bahwa variabel independen yang diambil dalam penelitian ini memiliki pengaruh dengan variabel dependen sebesar 99,7% sehingga selebihnya sebesar 0,3% adalah variabel-variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini.
3. Nilai Adjusted R Square model regresi ini adalah sebagai 0,997 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel Dependen (Y) Sangat kuat karena berada diantara 0,800 – 1,000.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil dan pembahasan , maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara persial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi sangat penting bagi Perusahaan karena komitmen organisasi yang kuat dapat menciptakan stabilitas dan keberlanjutan operasional.
2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara persial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *OCB* yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.
3. Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan *OCB* sama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana dalam Perusahaan komitmen organisasi yang kuat serta perilaku *OCB* yang ditunjukkan oleh karyawan dapat membangun lingkungan kerja yang positif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta mendorong tercapainya tujuan Perusahaan secara efektif.

## DAFTAR REFERENSI

- Adrianus Parenjen, ST. Hatidja, and Lina Mariana. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sani Galesong Jaya.” *KJournal of Management and Social Sciences* 1(2): 1–22.
- Aprilia, Melani. 2021. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri.” *BIMA : Journal of Business and Innovation Management* 3(2): 154–64.
- Chairunnisa, Reni, S KM, and Politeknik Medica Farma Husada Mataram. 2021. Kinerja Karyawan *Teori Sumber Daya Manusia*.
- Ekhsan, Muhamad, Andri Aprian, and Ryani Dhyan Parashakti. 2022. “Pengaruh Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)* 2(2): 19–33.
- Fariz, Sulaiman. 2021. “Analisis Peran *Ocb* Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.” 1(1): 53–61.
- Ghozali, Imam. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit UNDIP

- Ilmu, Jurusan, Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, and Universitas Negeri Padang. 2020. “Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Sisi Wahyuni.” 4(2): 153–64.
- Komang Ade Wahyudi I Gede Putu Kawiana I Wayan Suartina. 2022. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Organizational Citizenship Behavior*.” *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 2 (2): 366–75.  
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1794%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1794/1125>.
- Miftahul, Munir. 2020. “Monografi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Perawat.” *CV Pena Persada*: 1–20.
- Munawaroh,M. 2020. Evaluasi Kesesuaian Penyimpanan Obat Di Gudang Farmasi Rumah Sakit Umum Dr. H. Koesnadi Bondowoso Tahun 2019- 2020. Skripsi. Malang: Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Malang.
- Pranata, I Kadek Bagas Indra, I Nengah Sudja, and Yenny Verawati. 2022. “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Produksi Pt. Tirta Investama Kabupaten Badung.” *Jurnal EMAS E-ISSN : 2774-3020* 3(5): 101–9.
- Puryana, Pulze Pulung, and Miqdad Waliyuddieun Ash Shidiqy. 2022. “Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi.” *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* 6681(4): 559–66.
- Putri, Evila Yolanda, Amelia Putri, Aldilla Rahma Rahma, and Fakhri Mujahid Maolani. 2022. “Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 12(2): 343–56.
- Sastraa, Made Aditya et al. 2024. “CITIZENSHIP BY THE.” 7: 16952–57.
- Selvi Diliyanti Rizki, Al Asy Ari Adnan Hakim. 2020. “Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai.” *Jurnal Manajemen* 10(2): 147–58.  
<https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/manajemen/article/view/2158/744>.
- Suhartini, Yati. 2020. “Analisis Dimensi Komitmen Organisasional Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta.” *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 15(2): 93–108.
- Sulistyawati. 2021. “Buku Ajar Global Health.” *CV Mine*: 248.  
[http://eprints.uad.ac.id/27863/1/BUKU AJAR GLOBAL HEALTH\\_.pdf](http://eprints.uad.ac.id/27863/1/BUKU AJAR GLOBAL HEALTH_.pdf)
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Wahyuni, I. (2020). Pengaruh pengetahuan, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bprs muamalat harkat sukaraja.

