

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DAN DESA PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh :
WINDA SARI
NPM : 1305160246



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Winda Sari. NPM. 1305160246. “ Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara”, Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun berdasarkan hipotesis untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), pengaruh komitmen normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan pengaruh komitmen kontinuan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai tetap pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 80 pegawai. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan (angket/kuisisioner). Sedangkan teknik analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji f dan determinisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa secara partial komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai signifikan $t_{hitung} -0,769$ sedangkan $t_{tabel} 1,991$, sedangkan komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai signifikan $t_{hitung} 2,657$ sedangkan $t_{tabel} 1,991$, dan komitmen kontinuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai signifikan $t_{hitung} 4,110$ sedangkan $t_{tabel} 1,991$. Sementara itu, secara simultan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai signifikan $F_{hitung} 12,245 > F_{tabel} 2,724$. Dan hasil uji koefisiensi determinasi nilai r-square dalam model regresi adalah 0,326 atau 32,60 %. Kontribusi yang diberikan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara sebesar 32,60 % sisanya 67,40 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasional, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Komitmen Afektif, Normatif, Kontinuan*

KATA PENGANTAR



Assalam'ualaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat, rahmat, anugrah serta besarnya karunia yang telah dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara”**. Tidak lupa shalawat berangkaian salam dihadiahkan kepada junjungan besar baginda Rasulullah SAW. yang telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan akhirat semoga penulis serta pembaca selalu berada didalam naungan syafa'atnya hingga akhir zaman nanti. Amin Ya Rabbal'alamin.

Adapun skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Ekonomi Jurusan manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis menyadari banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala tersebut dapat diatasi. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Teristimewa kedua orang tua penulis ayahanda Kasmuri dan ibunda tercinta Sarinah dan kakak saya Sriyani S.Kep, abang saya Taufik dan Sersan Heru Amanda serta adik saya Efriyanda yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan moril maupun materil kepada penulis. Dengan doa

restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, semoga Allah SWT membalasnya dengan segala berkat-Nya.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE. M.Si selaku dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE. M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara serta selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, arahan dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi ini.
5. Bapak Dr. Jufrizen, SE. M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Seluruh Staff serta Pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu dalam proses riset, membimbing serta membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat penulis yaitu Risky Jean Syatriana, Riska Desvaleri, Amalia Ruhama, dan teman-teman satu kos yang selama ini selalu memberikan dorongan dan semangat dalam proses penyusunan skripsi.
9. Seluruh teman-teman kelas D Manajemen dan rekan-rekan seangkatan stambuk 2013 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen yang sama-sama berjuang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari berbagai pihak untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, April 2017

Penulis

WINDA SARI
1305160246

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1) <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	8
a) <i>Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB</i>	8
b) Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB</i>	10
c) Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB</i>	12
d) Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	14
2) <i>Komitmen Organisasional</i>	17
a) <i>Pengertian Komitmen Organisasional</i>	17
b) <i>Teori Komitmen Organisasional Allen dan Meyer</i>	19
c) <i>Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional</i>	20
d) <i>Arti penting Komitmen Organisasional</i>	21
e) <i>Indikator Komitmen Organisasional</i>	22
B. <i>Kerangka Konseptual</i>	24
C. <i>Hipotesis</i>	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. <i>Pendekatan Penelitian</i>	27
B. <i>Defenisi Operasional Variabel</i>	27
C. <i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	28

D. Populasi dan Sampel	29
E. Teknik Pengumpulan Data	30
1. Daftar Pertanyaan	30
a) Uji Validitas	31
b) Uji Reliabilitas	34
F. Teknik Analisis Data	35
1. Metode Regresi Linier Berganda	36
2. Pengujian Hipotesis	38
a) Uji Parsial (Uji t)	38
b) Uji Simultan (Uji F)	39
3. Koefisien Determinasi.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Hasil Penelitian.....	42
1. Identitas Responden	42
2. Analisis Variabel Penelitian	45
3. Regresi linear Berganda	49
a) Uji Normalitas.....	49
b) Uji Multikolinearitas	50
c) Uji Heteroskedastisitas	51
4. Pengujian Hipotesis.....	53
a) Uji Parsial (Uji t)	53
1) Pengaruh Komitmen Afektif	54
terhadap <i>Organizational</i>	
<i>Citizenship Behavior</i>	
2) Pengaruh komitmen normatif	54
terhadap <i>Organizational</i>	
<i>Citizenship Behavior</i>	
3) Pengaruh komitmen kontinuan	55
terhadap <i>Organizational</i>	
<i>Citizenship Behavior</i>	
b) Uji Simultan (Uji F)	56
c) Koefisien Determinasi	57
A. Pembahasan	58
1. Pengaruh Komitmen Afektif	
terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	59
2. Pengaruh Komitmen Normatif	
terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	60
3. Pengaruh Komitmen Kontinuan	
terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	62
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	indikator <i>organizational citizenship behavior</i> (ocb)	28
Tabel III.2	indikator komitmen organisasional	28
Tabel III.3	waktu penelitian	29
Tabel III.4	Bagian Pegawai	30
Tabel III.5	skala likert.....	31
Tabel III.6	Uji Validitas Instrumen <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	32
Tabel III.7	Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasional (X) Komitmen Afektif	33
Tabel III.8	Komitmen Normatif	33
Tabel III.9	Komitmen kontinuan.....	34
Tabel III.10	Uji Reliabilitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	35
Tabel III.11	Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional (X)	35
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	44
Tabel IV.5	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel IV.6	Distribusi Responden Berdasarkan Golongan	45
Tabel IV.7	Skor Angket untuk Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	45
Tabel IV.8	SkorAngket untuk Variabel Komitmen Organisasional (X)	48
Tabel IV.9	Uji Multikolinearitas	50
Tabel IV.10	Linier Berganda	52
Tabel IV.11	Uji t.....	53
Tabel IV.12	Uji F	56
Tabel IV.13	Koefisien Determinasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Paradigma Penelitian.....	25
Gambar IV.1	Uji Normalitas	50
Gambar IV.2	Uji Heteroskedastisitas	51
Gambar IV.3	Pengaruh Komitmen Afektif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	54
Gambar IV.4	Pengaruh Komitmen Normatif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	55
gambar IV.5	Pengaruh Komitmen kontinuan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	56
Gambar IV.6	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, pegawai, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Hasibuan (2007, hal. 6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat. Sedangkan Robbin dan Coulter (2007, hal. 8) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terealisasikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain. Efisien berarti memperoleh output terbesar dan input terkecil digambarkan sebagai melakukan segala sesuatu secara benar. Efektif adalah menyelesaikan kegiatan-kegiatan sasaran organisasi dapat tercapai digambarkan sebagai melakukan segala sesuatu yang benar.

Keberadaan instansi pemerintah di kota medan cukup banyak diantaranya: Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara, Dinas Pertanian Daerah Provinsi Sumatera Utara, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi

Sumatera Utara, dll. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam instansi pemerintah yang mempunyai tugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa, kelurahan, kelembagaan, dan pengembangan sosial budaya, pemberdayaan ekonomi masyarakat, pemanfaatan sumber daya alam dan pendayagunaan teknologi tepat guna serta tugas pembantuan.

Berdasarkan survey awal pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara ditemukan terdapat kecenderungan penurunan Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior – OCB*) kurangnya kerja sama tim ditandai dengan terjadinya ketersaingan pekerjaan yang dilakukan pegawai untuk mendapatkan haknya, kemudian haknya sebagian kecil pegawai yang mau mengerjakan tugas rekan kerja ketika sakit dan ketika tugasnya overload.

Sedangkan berdasarkan survey awal pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara tentang komitmen organisasional ditemukan terdapat kecenderungan penurunan komitmen organisasi pada pegawai, hal ini dapat dilihat kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya sehingga masih rendah keinginan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga pegawai cenderung telat dalam melaporkan hasil kerja kepada pimpinannya.

Faktor-faktor yang membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan teori Organ et al (2006) yaitu terdiri dari perbedaan individu, sikap pada pekerjaan dan variabel kontekstual. Sedangkan menurut Wirawan

(2013, hal 723) faktor yang membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu faktor pertama adalah kepribadian pegawai yang melakukan OCB. Perilaku ini banyak dilakukan oleh pegawai tertentu yang memang senang membantu orang lain. Kepribadian ini juga sering dikaitkan dengan pegawai yang berumur, sudah lama bekerja dengan pengalaman yang cukup untuk membantu teman sekerjanya. Pegawai muda umumnya sibuk memahami dan melaksanakan target pekerjaannya dengan melaksanakan uraian tugasnya. Sedangkan faktor yang membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditempat penelitian yaitu kepribadian dan budaya organisasi.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi berdasarkan teori menurut Stum dalam Sopiah (2008, hal. 164) yaitu budaya keterbukaan. Organisasi yang berorientasi terhadap pegawai akan menghasilkan pegawai yang lebih dihargai, sejahtera dan loyal terhadap perusahaan sehingga memiliki keterikatan dengan organisasi dan ikut mendukung serta berpartisipasi terhadap pencapaian kemajuan organisasi. Dan faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasi ditentukan oleh faktor personal dan pengalaman kerja. Faktor personal meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan kepribadian. Sedangkan pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada organisasi. Pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan. Sedangkan faktor yang membentuk komitmen organisasi berdasarkan temuan ditempat penelitian adalah kesetiaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rini, dkk (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB). Penelitian berbeda yang dihasilkan oleh Darmawati, dkk (2013) didapatkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun penelitian lain tentang komitmen afektif yang dilakukan oleh Nasichudin & Azzuhri (2013) yang menyatakan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian yang dilakukan Purba & Seniati (2004) yang menyatakan terdapat pengaruh komitmen normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian berbeda menurut Nasichudin & Azzuhri (2013) menyatakan tidak terdapat pengaruh komitmen normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dan penelitian yang telah dilakukan oleh Jin-Wook Han (2005) dikatakan tidak terdapat pengaruh komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dan penelitian berbeda yang dilakukan oleh Nasichudin & Azzuhri (2013) menyatakan hal yang berlawanan bahwa komitmen kontinuan berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Konsep hubungan penelitian ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh Gautam Van Dick, et al, (2004) dalam kaitannya dengan pentingnya membangun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak lepas dari komitmen pegawai dalam organisasi. Komitmen pegawai dalam organisasi akan mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan kajian-kajian diatas maka penelitian ini berjudul: **“Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penelitian ini dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Penurunan Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior – OCB*) yang disebabkan kurangnya kerja sama tim ditandai dengan terjadinya ketersaingan pekerjaan yang dilakukan pegawai untuk mendapatkan haknya.
2. Rendahnya sikap sukarela pegawai yang mau mengerjakan tugas rekan kerja ketika sakit dan ketika tugasnya overload.
3. Penurunan komitmen yang masih kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya sehingga masih rendah keinginan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga pegawai cenderung telat dalam melaporkan hasil kerja kepada pimpinannya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan kajian pada latar belakang masalah, maka penelitian ini dibatasi pada variabel komitmen organisasional sebagai faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, rumusan masalahnya terdiri dari:

- 1) Apakah Komitmen Afektif berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara ?
- 2) Apakah Komitmen Normatif berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara ?
- 3) Apakah Komitmen Kontinuan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian terdiri dari sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

- c. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Kontinuan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian terdiri dari sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian bermanfaat untuk mengeksplorasi teori Organ tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dan bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang teori-teori *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen organisasi.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian bermanfaat sebagai bahan masukan oleh perusahaan yang mungkin berguna untuk pemecahan masalah yang dihadapi terutama dalam mengantisipasi pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

- c. Manfaat Penelitian yang akan datang

Penelitian ini bermanfaat untuk penelitian yang akan datang datang sebagai perbandingan dan referensi untuk mengkaji masalah yang relevan dalam penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut teori Robbins dan Judge (2009, hal.40) Perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Organisasi menginginkan dan membutuhkan pegawai yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai seperti itu memiliki kinerja yang lebih baik dari pada organisasi lain.

Johns dalam Albert (2015, hal. 100) mengemukakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki karakteristik perilaku sukarela/*extra-role* 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

Sedangkan Organ dalam wirawan (2013, hal. 724) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai perilaku individual yang bebas yang tidak secara langsung atau secara eksplisit dikenal oleh sistem imbalan formal yang jika dalam jumlah mempromosikan berfungsinya secara efektif organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bentuk perilaku berkaitan dengan reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektifitas organisasi (Organ dalam Albert 2015, hal. 100).

Dari uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulannya dari beberapa ahli defenisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tersebut menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku ekstra peran artinya perilaku yang dilakukan individu tetapi perilaku tersebut sebenarnya bukan merupakan keharusan atau kewajibannya. Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin fleksibilitas sangatlah penting, organisasi membutuhkan pegawai yang akan memperlihatkan perilaku kewargaan yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati menoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi.

Selain itu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga mencakup perilaku kesetiakawanan sosial yang dilakukan tanpa paksaan seperti membantu rekan sekerja menyelesaikan pekerjaannya, memberi bantuan pada pegawai baru, dan perilaku sukarela untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan meskipun di luar deskripsi pekerjaannya. Dan sukarela (*discretionary*) yaitu perilaku yang tidak dapat dipaksa menurut persyaratan peran atau uraian tugas, atau tidak ada dalam kontrak kerjanya dengan organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut wirawan (2013, hal. 723) perilaku kewargaan organisasi muncul karena ada sejumlah faktor yang menyebabkan seorang pegawai melakukan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu:

- 1) Kepribadian
- 2) Budaya Organisasi
- 3) Iklim Organisasi
- 4) Kepuasan Kerja
- 5) Komitmen Organisasi

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Kepribadian

Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara individual maupun kelompok.

- 2) Budaya Organisasi

Mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

- 3) Iklim Organisasi

Suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi.

4) Kepuasan Kerja

Suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana ia akan merasa puas apabila ada kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya.

5) Komitmen Organisasi

Ketertarikan kepada organisasi, menunjukkan sikap kepada organisasi sebagai keseluruhan. Karyawan ingin mempertahankan keanggotaannya dan tetap berada dalam organisasi.

Sedangkan menurut Vannecia dkk dalam Muhammad (2015, hal. 77) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi beberapa faktor diantaranya yaitu :

- a) Suasana hati (*mood*)
- b) Persepsi terhadap dukungan organisasional
- c) Kualitas interaksi.

Dari uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan dengan adanya komitmen yang tinggi. Ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasi dan diperlukan adanya pegawai lain yang bersedia membantu mengerjakan pekerjaan rekannya yang bermasalah meskipun itu tidak merupakan tugas atau pekerjaannya.

c. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Gunawan (2011) ada beberapa manfaat dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara lain:

- 1) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas kerja
 - a) Pegawai yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.
 - b) Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan pegawai akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.
- 2) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas manajer
 - a) Pegawai yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari pegawai tersebut, untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
 - b) Pegawai yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.
- 3) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
 - a) Jika pegawai saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.

- b) Pegawai yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasi tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting.
- 4) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok
- a) Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moral (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.
 - b) Pegawai yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.
- 5) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja
- a) 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.
 - b) 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.

- 6) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik
- a) Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan pegawai yang baik.
 - b) Memberi contoh pada pegawai lain dengan menampilkan perilaku *sportmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada perusahaan.

d. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

D. W Organ dalam wirawan (2013, hal. 722) mengemukakan empat indikator dari dimensi perilaku kewargaan organisasi sebagai berikut:

- 1) Menolong (*altruism*)
- 2) Kebijakan masyarakat/organisasi (*civic virtue*)
- 3) Sikap kehati-hatian (*Conscientiousness*)
- 4) Kesopanan (*Courtesy*)
- 5) Sikap Sportif (*sportmanship*)

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Menolong (*altruism*)

Menolong adalah perilaku bebas terdiri perilaku yang membantu orang lain tertentu dan motivasi pegawai untuk membantu pegawai lainnya untuk menyelesaikan problem pekerjaannya dan rasa hormat yang sejati serta perhatian tanpa pamrih untuk kesejahteraan orang lain.

2) Kebijakan masyarakat/organisasi (*civic virtue*)

Perilaku pegawai yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi atau perusahaan, baik secara profesional maupun sosial alamiah.

3) Sikap kehati-hatian (*Conscientiousness*)

Berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum, seperti tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai, tepat waktu setiap hari dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan sebelum jatuh tempo.

4) Kesopanan (*Courtesy*)

Perilaku berbuat baik, hormat kepada orang lain dan perilaku meringankan masalah-masalah yang dihadapi rekan kerja, seperti membantu mencegah terjadinya masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja.

5) Sikap Sportif (*sportmanship*)

Menekankan pada aspek-aspek positif perusahaan dibanding aspek-aspek negatifnya, seperti perilaku tidak senang protes, tidak mencari-cari kesalahan dalam perusahaan, tidak mengeluh tentang segala sesuatu, serta tidak membesar-besarkan masalah kecil.

Menurut Moorman dan Blakely dalam Lidya (2014, hal. 7) mengemukakan empat indikator dari dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut :

- 1) *Personal industry*
- 2) *Interpersonal helping*
- 3) *Individual initiative*
- 4) *Loyal boosterism*

Berikut ini penjelasannya :

- 1) *Personal industry*

Merupakan pegawai yang memberikan perhatian yang ekstra dalam melaksanakan tugas pekerjaan, tidak melebihi batas tenggang waktu tugas, dan datang tepat waktu sesuai dengan yang telah dijadwalkan.

- 2) *Interpersonal helping*

Merupakan pegawai yang menolong dan sopan terhadap rekan kerja meskipun pegawai lebih muda atau tua.

- 3) *Individual initiative*

Membuat saran yang mendorong organisasi menjadi lebih maju dan mendorong orang lain untuk mengeluarkan potensi yang bermanfaat bagi organisasi.

- 4) *Loyal boosterism*

Membela organisasi terhadap isu-isu dan kritik dari rekan kerja maupun orang luar, dan mendorong orang lain untuk menggunakan produk atau jasa organisasi.

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa Organisasi akan dapat diukur apabila menghasilkan kinerja dengan baik apabila terdapat suatu kelaziman dimana pegawai tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau

melakukan tugas-tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran sesama pegawai, berpartisipasi aktif, memberikan pelayanan ekstra dan mau menggunakan waktu kerja secara efektif.

2. Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Selain itu komitmen organisasional pada suatu perusahaan menentukan besar kecilnya tingkat kepercayaan pegawai kepada perusahaan sesuai harapan dari pegawai yang diberikan perusahaan selama bekerja. Apabila kebutuhan pegawai belum dapat dipenuhi oleh perusahaan maka akan mengakibatkan loyalitas serta kepercayaan pegawai akan menurun, dan hal ini akan mengakibatkan berkurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sangat berakibat kurang baik bagi pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan dimasa yang akan mendatang.

Menurut teori Bathaw & Grant dalam Sopiah (2008, hal. 156) menyatakan: “komitmen organisasional sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi”.

Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2015, hal 187) yang menyatakan bahwa: “pengertian komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasi dan/atau tidak ingin

meninggalkannya”. Menurut Mowday dalam Sopiah (2008, hal 155) mengatakan bahwa “ Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional”. Menurut dia, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk sebagai anggota organisasi.

Sedangkan Luthans dalam Wibowo (2015, hal. 188) juga menyatakan bahwa: “Komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai:

- (a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu,
- (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan
- (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi”.

Menurut Hunt and Morgan dalam Sopiah (2008, hal. 156) mengemukakan bahwa “Karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila :

- 1) memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi,
- 2) berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan
- 3) memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi”.

Dari uraian diatas definisi komitmen organisasional dari beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis pegawai pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Jika ditinjau dari arti komitmen adalah kesetiaan. Sebagai seorang tenaga kerja, kesetiaan atau rasa memiliki terhadap tempat dimana ia bekerja serta tanggung jawab berarti ia memiliki komitmen.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang dalam organisasi perusahaan seringkali menjadi isu yang penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai beberapa organisasi berani memasukan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untung memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun masih belum memahami arti komitmen organisasi secara sungguh-sungguh. Padahal permohonan tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang sangat kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien.

b. Teori Komitmen Organisasional Allen dan Meyer

Allen & Meyer dalam Albert (2015, hal 98) membagi komitmen menjadi tiga dimensi diantaranya:

(1) Komitmen Afektif

Komitmen afektif yaitu pegawai yang terikat emosi, mampu mengenal, dan terlibat penuh dalam organisasi. pegawai yang memiliki komitmen organisasional afektif yang tinggi akan memiliki kedekatan emosional yang erat dengan organisasinya sehingga pegawai akan memiliki motivasi dan kontribusi yang besar bagi organisasi. Secara lebih ringkas: komitmen organisasional afektif adalah keadaan dimana pegawai ingin melakukan sesuatu untuk organisasi

(2) Komitmen Normatif

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.

Pegawai yang memiliki komitmen organisasional normatif akan menempatkan perasaan kewajiban terhadap rekan kerja maupun manajemen dan akan memberikan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah organisasi berikan. Secara lebih ringkas: komitmen organisasional normatif adalah keadaan dimana ada sesuatu yang seharusnya (*ought*) mereka lakukan untuk organisasi.

(3) Komitmen Kontinuan

Komitmen kontinuan merupakan komitmen organisasional kontinuan mengarah pada nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi. Pegawai 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 dimana pegawai perlu (*need*) melakukan sesuatu untuk organisasi.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional yang telah diterapkan dan menjadi pedoman bagi pegawai untuk terus meningkatkan loyalitas kerjanya sangat dipengaruhi berbagai faktor dalam pencapaiannya.

Stum dalam Sopiah (2008, hal. 164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu:

- (1) Budaya keterbukaan
- (2) Kepuasan kerja
- (3) Kesempatan personal untuk berkembang
- (4) Arah organisasi dan
- (5) Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Sedangkan menurut David dalam Sopiah (2008, hal. 163) mengemukakan empat faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

- (1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
- (2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
- (3) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- (4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti personal, faktor keorganisasian dan faktor yang bukan didalam organisasi adalah hal-hal yang dapat menunjang berhasilnya tujuan dari komitmen organisasi agar dapat mencapai tujuan baik bagi individu tersebut dan bagi perusahaan.

d. Arti penting Komitmen Organisasional

Peran komitmen organisasional sangatlah memberikan dampak yang sangat baik terhadap kinerja pegawai terhadap perusahaan. Oleh sebab itu dengan adanya komitmen organisasional dapat memberikan dampak positif yang dapat menunjang pencapaian tujuan dalam organisasi.

Seperti yang dikemukakan Hackett dan Guinon dalam Sopiah (2008, hal. 166) karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut, yaitu karyawan akan lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun. Whyte dalam Sopiah (2008, hal. 166) menambahkan jika ditinjau dari sudut karyawan, komitmen karyawan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir karyawan itu sendiri.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa peran penting komitmen organisasi dapat membantu proses pengembangan karir terhadap pegawai, menciptakan tingkat absensi dalam perusahaan.

e. Indikator Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan rasa kepercayaan kepada perusahaan yang besar kecilnya dipengaruhi beberapa indikator pendukung.

Allen & Meyer dalam Sopiah (2008) mengatakan memiliki tiga indikator dari dimensi Komitmen Organisasi sebagai berikut:

- 1) Komitmen Afektif
- 2) Komitmen Normatif
- 3) Komitmen Kontinuan

Menurut Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah (2008, hal. 156) : mengemukakan komitmen organisasional memiliki 3 indikator, yaitu:

- (1) Kemauan karyawan
- (2) Kesetiaan karyawan dan
- (3) Kebanggaan karyawan pada organisasi

Berikut penjelasan indikatornya:

1) Kemauan

Kemauan pegawai untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen pegawai. Dengan adanya kemauan dari para pegawai paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku pegawai, dalam hal ini adalah tanggung jawabnya pada perusahaan. Disamping itu pegawai akan mempunyai perasaan ikut memiliki perusahaan sehingga mereka akan bertanggung jawab, baik untuk kemajuan dirinya sendiri maupun perusahaan. Mereka akan menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, tepat pada waktunya dan berani menanggung resiko dari keputusan yang diambilnya.

2) Kesetiaan

Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama.

3) Kebanggaan

Pegawai yang dimiliki komitmen pada organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaan. Dalam kerangka komitmen, kebanggaan pegawai pada organisasi disebabkan antara lain pegawai merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan. Disamping itu pegawai menyadari bahwa perusahaan

mempunyai citra yang baik di masyarakat. Dan lebih jauh pegawai yakin bahwa perusahaan akan terus berkembang seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi.

Dari uraian diatas maka ditarik kesimpulannya bahwa komitmen organisasional dikelompokkan menjadi komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen kontinuan yang harus terus dipertahankan.

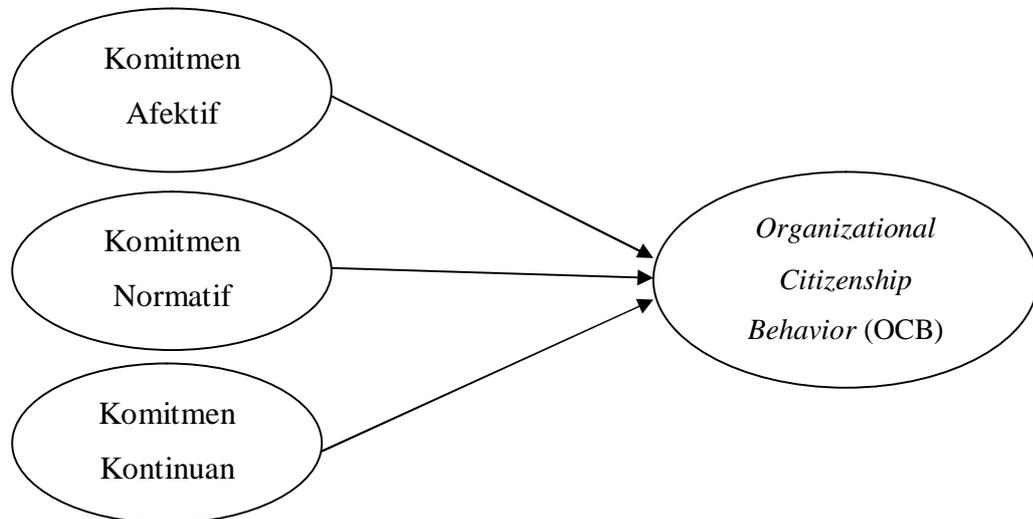
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dan komitmen karyawan (Robbin & Judge, 2008). Ketika pegawai merasa puas dengan apa yang ada dalam organisasi, maka pegawai akan memberikan hasil kinerja yang maksimal dan terbaik. Begitu juga dengan pegawai yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi, akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena yakin dan percaya pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja (Luthans dalam Albert 2015, hal. 101). Pada saat pegawai telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka pegawai tersebut dengan sepenuh hati memiliki kepuasan dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan perusahaan.

Penelitian dihasilkan oleh Wahyuningsih (2009) yang berjudul “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).



Gambar II-1: Paradigma Penelitian

Dari tanda panah diatas menunjukkan adanya hubungan antara variabel Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Komitmen Afektif berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
2. Komitmen Normatif berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

3. Komitmen Kontinuan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel atau lebih (variabel bebas dan variabel terikat) dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat sistematis.

B. Defenisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan faktor lainnya. dari penelitian ini di ambil definisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior*_OCB (Y)

Menurut Robbins dan Judge (2009, hal. 40) dalam bukunya *Organizational Behavior* yang mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Tabel III-1
Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No	Indikator
1	Menolong (<i>altruisme</i>)
2	Kebijakan masyarakat/organisasi (<i>civic virtue</i>)
3	Sikap kehati-hatian (<i>Conscientiousness</i>)
4	Kesopanan (<i>courtesy</i>)
5	Sikap sportif (<i>sportmansip</i>)

Sumber: D.W Organ dalam Wirawan (2013, hal. 722)

2. Komitmen Organisasional

Menurut teori Bathaw & Grant dalam Sopiah (2008, hal. 156) menyatakan: “Komitmen organisasional sebagai keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi”.

Tabel III-2
Indikator Komitmen Organisasi

No	Indikator
1	Komitmen Afektif
2	Komitmen Normatif
3	Komitmen Kontinuan

Sumber: Sopiah (2008)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara, yang beralamat di jl. Perintis Kemerdekaan No. 39 Medan.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu bagi penulis melakukan penelitian ini pada bulan Desember 2016 sampai dengan bulan April 2017.

Tabel III-3
Waktu Penelitian

N O	Kegiatan	Des 2016				Jan 2016				Feb 2017				Mar 2017				Apr 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/Penelitian	■	■																		
2	Pengajuan judul			■																	
3	Penulisan proposal					■	■	■	■												
4	Seminar proposal									■											
5	Revisi proposal										■										
6	Penulisan skripsi											■	■	■	■						
7	Bimbingan skripsi															■	■				
8	Pengesahan skripsi																		■		
9	Sidang meja hijau																			■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiono (2012, hal. 117) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 80 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2012, hal. 118) “ mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penentuan sampel, penulis menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel yang berjumlah 80 orang pegawai.

Tabel III-4
Bagian Pegawai

Bagian Pegawai	Jumlah Pegawai
Bagian Umum	13
Bagian Keuangan	11
Bagian Program	3
Bagian Kelembagaan Desa	2
Bagian penguatan kelembagaan	4
Bagian Adm.Pemdes & kelurahan	15
Bagian pengembangan Sosbud	9
Bagian Usaha Ekonomi Keluarga	6
Bagian Pemanfaatan SDA	5
Bagian Produksi & Ketahanan Pangan	12
Jumlah	80

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Daftar pertanyaan (angket/kuisisioner), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan/pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara Medan menggunakan skala Likert dengan

bentuk Checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai pilihan seperti yang tertera dalam tabel berikut:

**Tabel III-5:
Skala Likert**

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuisisioner dibagikan kepada responden kepada responden selanjutnya angket (kuisisioner) yang sudah dibagikan kemudian dikumpulkan, dan selanjutnya di uji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reabilitas terlebih dahulu.

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah instrumen angket (kuisisioner) yang digunakan dalam penelitian. Suatu kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Alat uji yang digunakan untuk menguji validitas adalah korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Berikut ini rumus koefisien korelasi produk moment :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2015, hal. 255)

Keterangan :

- n = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$ = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$ = Pengamatan jumlah variabel y
- $\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil validitas skor angket (kuesioner) yang telah disebar di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

Tabel III-6
Uji Validitas Instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

No. Item	Koefisien Korelasi	Profitabilitas	Keterangan
1	0,618 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,653 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,625 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,462 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,715 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,609 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,550 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,630 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,476 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,499 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
11	0,658 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
12	0,534 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
13	0,533 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS Versi 22 (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 13 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya seluruh item pernyataan variabel *organizational citizenship behavior* dikatakan valid.

Tabel III-7
Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasional (X)
Komitmen Afektif

No. Item	Koefisien Korelasi	Profitabilitas	Keterangan
1	0,716 (positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,646 (positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,784 (positif)	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : SPSS Versi 22 (2017)

Dari tabel diatas komitmen afektif dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 3 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya seluruh item pernyataan variabel komitmen afektif dikatakan valid.

Tabel III-8
Komitmen Normatif

No. Item	Koefisien Korelasi	Profitabilitas	Keterangan
1	0,866 (positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,774 (positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,805 (positif)	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber: SPSS Versi 22 (2017)

Dari tabel diatas komitmen normatif dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 3 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya seluruh item pernyataan variabel komitmen normatif dikatakan valid.

Tabel III-9
Komitmen kontinuan

No. Item	Koefisien Korelasi	Profitabilitas	Keterangan
1	0,821 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,742 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,828 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: SPSS Versi 22 (2017)

Dari tabel diatas komitmen kontinuan dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 3 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya seluruh item pernyataan variabel komitmen kontinuan dikatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebagai alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan Cronbach Alpha.

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

(Azuar Juliandi, 2014 , hal. 82)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir pernyataan

\sum_1^2 = Varians butir pernyataan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh reliabilitas sebagai berikut:

Tabel III-10
Uji Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	13

Sumber: SPSS Versi 22 (2017)

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah 0,844 > 0,6 maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel.

Tabel III-11
Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional (X)
Reliability Statistics

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
Komitmen Afektif	,523	3
Komitmen Normatif	,748	3
Komitmen Kontinuan	,712	3

Sumber: SPSS Versi 22 (2017)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen kontinuan memiliki nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) lebih besar > 0,6 yaitu 0,523; 0,748; 0,712 maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus-rumus.

1. Metode Regresi Linear Berganda

Metode regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

$$Y = \beta + \beta_{1x_1} + \beta_{2x_2} + e$$

Keterangan :

Y = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

β = Konstanta

$\beta_1\beta_2$ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X₁ = Komitmen Organisasional

e = Error

Koefisien regresi dapat diuji sebagai berikut:

- 1) Ho : $\beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Ha : $\beta > 0$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Azuar Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 174). Model yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat *VIP (Variance Inflation Factor)* antar variabel independen dan nilai *tolerance*.

Kriteria yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah:

- 1) Jika nilai VIF sekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Jika koefisien antara variabel bebas $< 0,10$ maka menunjukkan adanya multikolinearitas.

c) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Sebaliknya, jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui melalui grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji koefisien regresi yang signifikan. Ada dua jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yaitu:

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

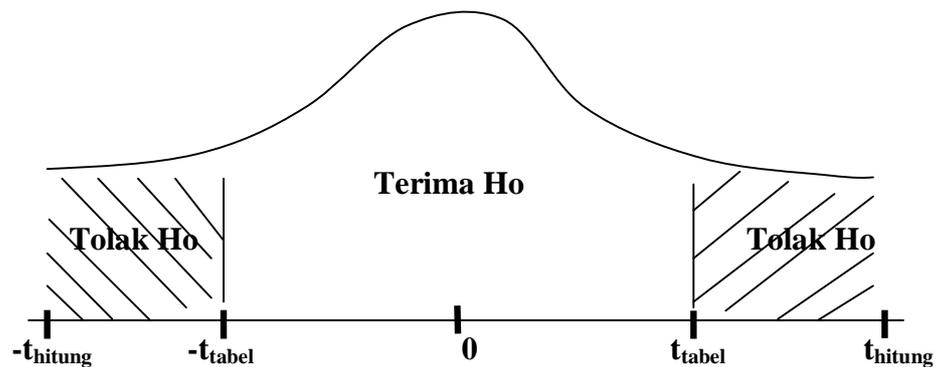
$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = nilai t_{hitung}
 r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan
n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 = ditolak. Sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 = diterima. Sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh komitmen organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1-R^2) \frac{1}{n-k-1}}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi

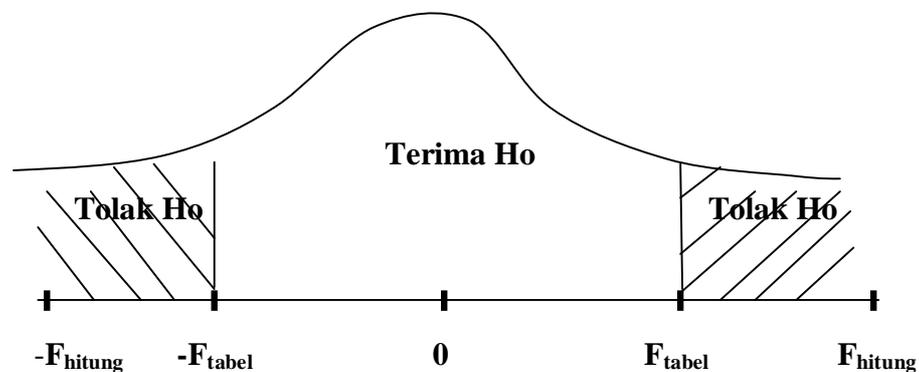
k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan *degree freedom* = $n - k - 1$ dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Maka menandakan adanya pengaruh signifikan model regresi linear yang diperoleh sehingga mengakibatkan signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima. Maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi linear berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

3. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 264) koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat.

Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 15 pertanyaan untuk variabel X dan 9 pertanyaan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X adalah komitmen organisasional dan yang menjadi variabel Y adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 80 orang pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian.

Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X bebas (komitmen organisasional) maupun variabel terikat (*organizational citizenship behavior – OCB*).

1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut ini:

a) Usia responden

Tabel IV-1
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20 - 30 thn	7	8,8	8,8	8,8
31 - 40 thn	19	23,8	23,8	32,5
Valid 41 – 50 thn	21	26,3	26,3	58,8
>50 thn	33	41,3	41,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Sumber : SPSS Versi 22 (2017)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu > 50 tahun ke atas sebanyak 33 orang (41,3 %). Sedangkan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 21 tahun (26,3 %), usia 31-40 tahun sebanyak 19 tahun (23,8 %) dan usia 20-30 tahun sebanyak 7 tahun (8,8 %).

b) Jenis kelamin

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	55	68,8	68,8	68,8
Valid Perempuan	25	31,3	31,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Sumber : SPSS Versi 22 (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki yaitu sebanyak 55 orang (68,8 %) dan perempuan sebanyak 25 orang (31,3 %). Hal ini disebabkan karena pada waktu penerimaan pegawai proporsinya lebih banyak diterima pegawai laki-laki dibanding wanita.

c) Tingkat Pendidikan

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sma	35	43,8	43,8	43,8
Valid Diploma	2	2,5	2,5	46,3
S1	43	53,8	53,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Sumber : SPSS Versi 22 (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden yaitu S1 sebanyak 43 orang (53,8 %). Hal ini dikarenakan, perusahaan

dalam melakukan penerimaan pegawai mengutamakan calon pegawai yang berpendidikan baik.

d) Status Pegawai

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tetap	80	100,0	100,0	100,0

Sumber : SPSS Versi 22 (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas pegawai di perusahaan yaitu pegawai tetap sebanyak 80 orang (100,0 %).

e) Masa Kerja

Tabel IV-5
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1- 5 thn	6	7,5	7,5	7,5
Valid 5-10 thn	23	28,8	28,8	36,3
Valid 10-20 thn	8	10,0	10,0	46,3
Valid >20	43	53,8	53,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Sumber : SPSS Versi 22 (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden yaitu masa kerja >20 tahun keatas sebanyak 43 orang (53,8 %). Hal ini dikarenakan, mayoritas pegawai telah bekerja di perusahaan tersebut lebih dari 10 tahun.

f) Golongan

Tabel IV-6
Distribusi Responden Berdasarkan Golongan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Gol II	18	22,5	22,5	22,5
Valid Gol III	50	62,5	62,5	85,0
Gol IV	12	15,0	15,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Sumber : SPSS Versi 22 (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas golongan responden yaitu golongan III sebanyak 50 orang (62,5 %). Sedangkan golongan II sebanyak 18 orang (22,5 %) dan golongan I sebanyak 18 orang (22, 5 %).

2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-7
Skor Angket untuk Variabel *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

No Perny	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	35,0	52	65,0	0	0	0	0	0	0	80	100
2	28	35,0	52	65,0	0	0	0	0	0	0	80	100
3	30	37,5	50	62,5	0	0	0	0	0	0	80	100
4	19	23,8	61	76,3	0	0	0	0	0	0	80	100
5	32	40,0	48	60,0	0	0	0	0	0	0	80	100
6	21	26,3	59	73,8	0	0	0	0	0	0	80	100
7	23	28,8	57	71,3	0	0	0	0	0	0	80	100
8	34	42,5	46	57,5	0	0	0	0	0	0	80	100
9	29	36,3	51	63,8	0	0	0	0	0	0	80	100
10	26	32,5	54	67,5	0	0	0	0	0	0	80	100
11	27	33,8	53	66,3	0	0	0	0	0	0	80	100
12	22	27,5	58	72,5	0	0	0	0	0	0	80	100
13	21	26,3	59	73,8	0	0	0	0	0	0	80	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saling tolong menolong rekan lain yang kesulitan dalam mengerjakan tugasnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang (65,0 %)
- 2) Jawaban responden tentang menolong sangat diperlukan dalam sebuah instansi baik antar pegawai ataupun dengan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang (65,0 %)
- 3) Jawaban responden tentang membantu atau mengulurkan tangan kepada orang-orang yang memerlukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang (62,5 %)
- 4) Jawaban responden tentang pegawai selalu mengikuti perkembangan kemajuan dalam organisasi, mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 61 orang (76,3 %)
- 5) Jawaban responden tentang pegawai selalu aktif mengikuti acara-acara yang diadakan perusahaan, mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 48 orang (60,0 %)
- 6) Jawaban responden tentang tidak sungkan memberikan usulan/ide kepada rekan satu tim dalam bekerja, mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 59 orang (73,8 %)
- 7) Jawaban responden tentang sikap hati-hati dalam berbicara dan bercanda dengan pegawai baru agar tidak menyinggung perasaannya, mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 57 orang (71,3 %)

- 8) Jawaban responden tentang memperbaiki kesalahan saat bekerja dan tidak menunggu ditegur terlebih dahulu oleh atasan, mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 46 orang (57,5 %)
- 9) Jawaban responden tentang pegawai tetap mematuhi peraturan walaupun tidak ada yang mengawasi, mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 51 orang (63,8 %)
- 10) Jawaban responden tentang bersikap sopan terhadap atasan dan teman rekan kerja, mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 54 orang (67,5 %)
- 11) Jawaban responden tentang menegur dengan sopan apabila ada pegawai baru melakukan kesalahan saat bekerja, mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 53 orang (66,3 %)
- 12) Jawaban responden tentang pegawai yang baik tidak membicarakan kesalahan rekan kerja kepada orang lain, mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 58 orang (72,5 %)
- 13) Jawaban responden tentang pegawai tidak mengeluh saat harus bekerja lembur/melebihi jam kerja, mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 59 orang (73,8)

Kesimpulan secara umum bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) yang diberikan instansi telah berjalan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju yaitu 67,33 %.

Tabel IV-8
Skor Angket untuk Variabel Komitmen Organisasional (X)

Alternatif Jawaban												
No Perny	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	52,5	38	47,5	0	0	0	0	0	0	80	100
2	19	23,8	61	76,3	0	0	0	0	0	0	80	100
3	24	30,0	56	70,0	0	0	0	0	0	0	80	100
4	32	40,0	48	60,0	0	0	0	0	0	0	80	100
5	29	36,3	51	63,8	0	0	0	0	0	0	80	100
6	23	28,8	57	71,3	0	0	0	0	0	0	80	100
7	22	27,5	58	72,5	0	0	0	0	0	0	80	100
8	22	27,5	58	72,5	0	0	0	0	0	0	80	100
9	21	26,3	59	73,8	0	0	0	0	0	0	80	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang pegawai yang mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat terhadap organisasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang(47,5 %)
- 2) Jawaban responden tentang tidak akan mudah untuk terikat dengan organisasi lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61 orang (76,3 %)
- 3) Jawaban responden tentang pegawai merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang (70,0 %)
- 4) Jawaban responden tentang pegawai yang baik selalu loyal terhadap organisasinya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang (60,0 %)
- 5) Jawaban responden tentang menjdai pegawai yang tetap setia pada sebuah organisasi merupakan tindakan yang bijaksana, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 orang (63,8 %)

- 6) Jawaban responden tentang pegawai yang tetap bekerja disatu organisasi sepanjang karir mereka merupakan hal yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 orang (71,3 %)
- 7) Jawaban responden tentang terlalu merugikan jika pegawai meninggalkan organisasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang (72,5 %)
- 8) Jawaban responden tentang bekerja di organisasi merupakan kebutuhan dan keinginan pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang (72,5 %)
- 9) Jawaban responden tentang memiliki sedikit pilihan untuk ingin meninggalkan organisasi, mayoritas responden menjawab sebanyak 59 orang (73,8 %)

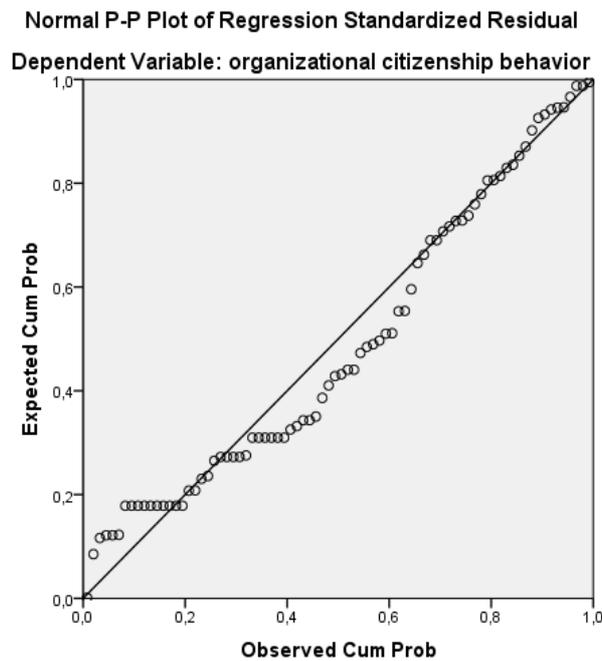
Kesimpulan secara umum bahwa komitmen organisasional yang diberikan instansi telah berjalan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju yaitu 70,025%.

3. Regresi linear Berganda

Untuk mengetahui apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, maka dilakukan uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV-1 Uji Normalitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen.

Tabel IV-9
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
komitmen afektif	,641	1,561
komitmen normatif	,805	1,242
komitmen kontinuan	,687	1,455

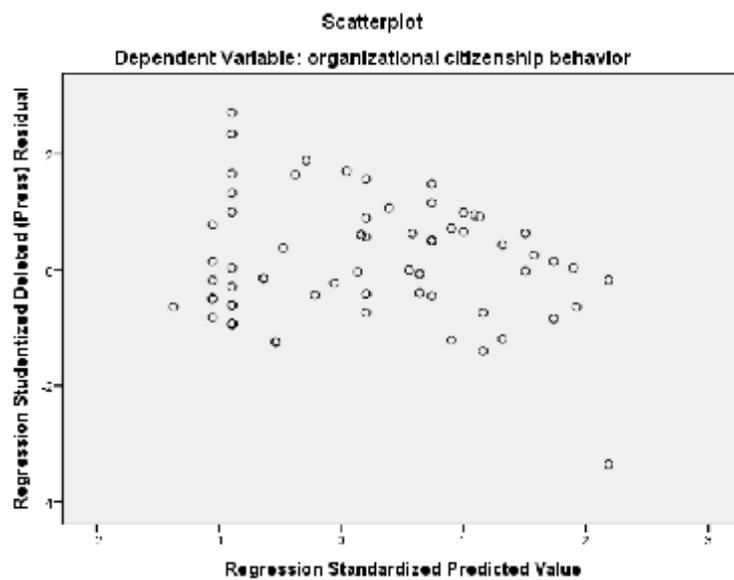
a. Dependent Variable: organizational citizenship behavior

Sumber : SPSS versi 22 (2017)

Variabel komitmen organisasional (X) dan organizational citizenship behavior (Y) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar IV-2 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh komitmen organisasional (X) dan organizational citizenship behavior (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Adapun rumus dari regresi linier berganda

$$Y = \beta + \beta_{1x1} + \beta_{2x2} + e$$

Tabel IV-10
Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	36,395	5,459		6,668	,000		
1 komitmen afektif	-,343	,445	-,091	-,769	,444	,641	1,561
komitmen normatif	,902	,339	,279	2,657	,010	,805	1,242
komitmen kontinuan	1,651	,402	,467	4,110	,000	,687	1,455

a. Dependent Variable: organizational citizenship behavior

Sumber: SPSS versi 22 (2017)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat di informasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 36,395 + (-0,343) + 0,902 + 1,651$$

Keterangan :

- a) Nilai $\beta = 36,395$ menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu komitmen organisasi mengalami perubahan (sama dengan Nol), maka organizational citizenship behavior (OCB) adalah sebesar 36,395.
- b) Nilai koefisien regresi $X = (-0,343)$ menunjukkan apabila komitmen organisasional mengalami penurunan 100 % maka akan mengakibatkan penurunan komitmen organisasional sebesar -34,30 %.

c) Nilai koefisien regresi $X = (0,902)$ menunjukkan apabila komitmen organisasional mengalami kenaikan 100 % maka akan mengakibatkan meningkatnya komitmen organisasional sebesar 90,20 %.

d) Nilai koefisien regresi $X = (16,51)$ menunjukkan apabila komitmen organisasional mengalami kenaikan 100 % maka akan mengakibatkan meningkatnya komitmen organisasional sebesar 165,1 %.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa variabel bebas (X) memiliki koefisien yang positif dan negatif , berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y)

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka $H_0 =$ ditolak. Sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka $H_0 =$ diterima, Sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Nilai t untuk $df = n-2$, = $df = 80-2 = 78$ adalah 1,991 $t_{tabel} \alpha = 0,05$

Tabel IV-11

**Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36,395	5,459		6,668	,000
1 komitmen afektif	-,343	,445	-,091	-,769	,444
komitmen normatif	,902	,339	,279	2,657	,010
komitmen kontinuan	1,651	,402	,467	4,110	,000

a. Dependent Variable: organizational citizenship behavior

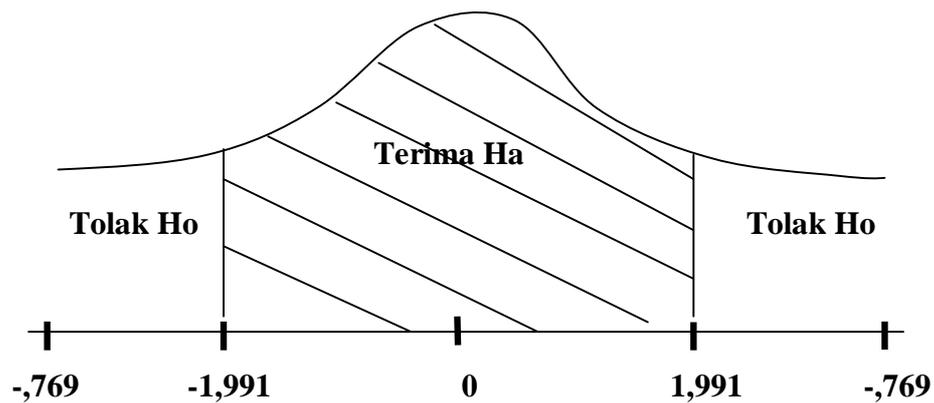
Sumber: SPSS versi 22 (2017)

1) Pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari tabel IV-11 diperoleh nilai sebagai berikut:

$$T_{hitung} = -,769 \text{ sedangkan } t_{tabel} = 1,991$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh t_{hitung} sebesar $-,769$ sedangkan t_{tabel} $1,991$, maka H_0 diterima sehingga tidak ada pengaruh antara variabel komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.



Gambar IV-3 Pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

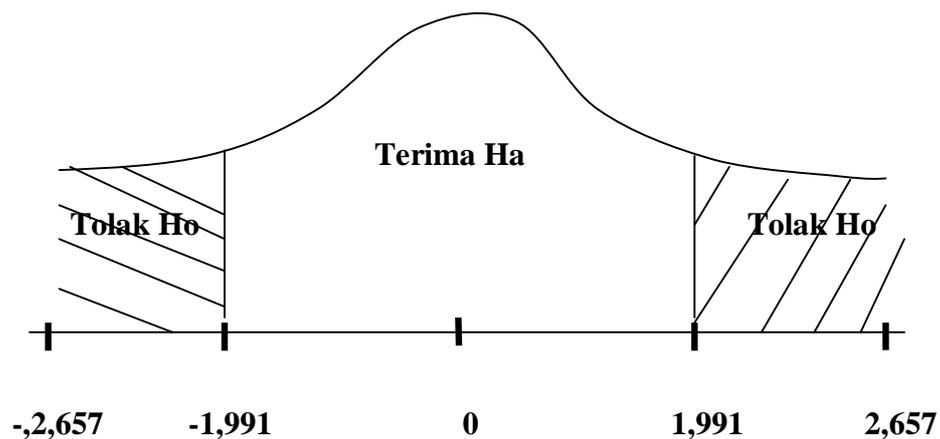
2) Pengaruh komitmen normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari tabel IV-11 diperoleh nilai sebagai berikut:

$$T_{hitung} = 2,657 \text{ sedangkan } t_{tabel} = 1,991$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh komitmen normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh t_{hitung} sebesar $2,657$ sedangkan t_{tabel} $1,991$ dan mempunyai angka

signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima dengan nilai korelasi sebesar 0,902. Hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara komitmen normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.



Gambar IV-4 Pengaruh Komitmen Normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

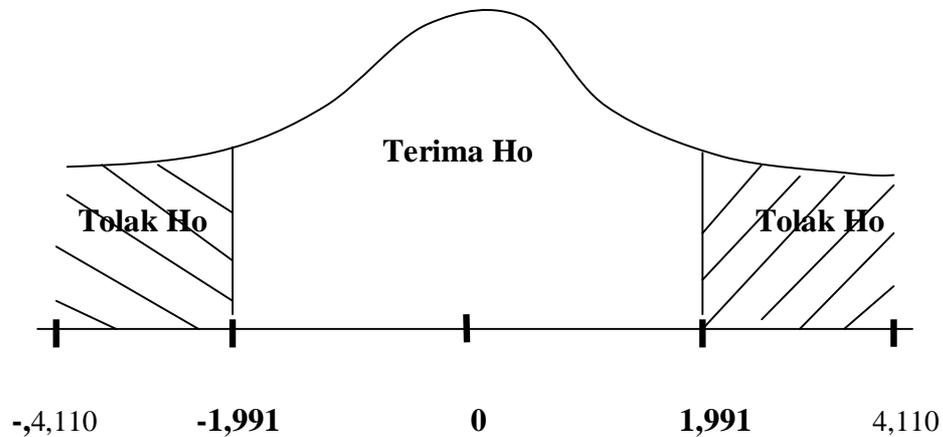
3) Pengaruh komitmen kontinuan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari tabel IV-11 diperoleh nilai sebagai berikut:

$$T_{\text{hitung}} = 4,110 \text{ sedangkan } t_{\text{tabel}} = 1,991$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh komitmen kontinuan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh t_{hitung} sebesar 4,110 sedangkan t_{tabel} 1,991 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima dengan nilai korelasi sebesar 1,651. Hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara komitmen normatif terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.



Gambar IV-5 Pengaruh Komitmen kontinuan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (komitmen organisasional) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior*).

Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-12

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	367,204	3	122,401	12,245	,000 ^b
Residual	759,684	76	9,996		
Total	1126,888	79			

a. Dependent Variable: organizational citizenship behavior

b. Predictors: (Constant), komitmen kontinuan , komitmen normatif, komitmen afektif

Sumber : SPSS versi 22(2017)

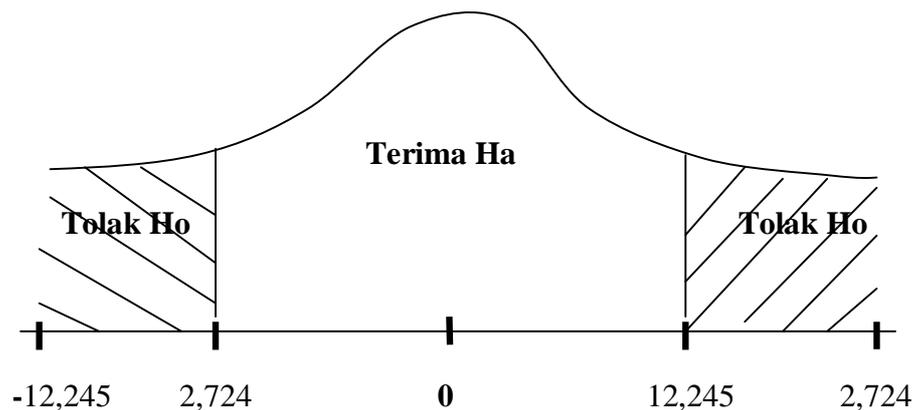
Dari tabel diatas dapat diketahui:

$$F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 80 -3-1=76$$

$$F_{\text{hitung}} = 12,245$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,724$$

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig $0,000 < 0,05$ sementara nilai F_{tabel} yang diketahui sebesar 2,724. Dari perhitungan tersebut disimpulkan bahwa H_a diterima dengan $F_{\text{hitung}} 12,245 > F_{\text{tabel}}$ artinya komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.



Gambar IV-6 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentasi pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* maka dapat diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut:

Tabel IV-13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,571 ^a	,326	,299	3,16162	1,857

a. Predictors: (Constant), komitmen kontinuan , komitmen normatif, komitmen afektif

b. Dependent Variable: organizational citizenship behavior

Sumber : SPSS Versi 22 (2017)

$$D = R^2 \times 100 \%$$

$$= 0,326 \times 100\%$$

$$= 32,60$$

Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai r-square dalam model regresi adalah 0,326 atau 32,60 %. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara sebesar 32,60 % sisanya 67,40 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis terlihat variabel bebas (komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuan) dan variabel terikat *organizational citizenship behavior*. Dimana hipotesis variabel komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, sedangkan variabel komitmen normatif dan kontinuan berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* , hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

1. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Diketahui bahwa pegawai memiliki komitmen afektif dalam kategori rendah, hal ini menunjukkan kecenderungan perilaku kewargaan karyawan yang masih kurang optimal yang dikarenakan masih rendahnya pegawai yang memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan membelakangkan untuk mewujudkan tujuan organisasi, sehingga pegawai akan sulit untuk mempertahankan ke anggotannya.

Dimana komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasional dan berusaha untuk memujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama. Pegawai dengan afektif tinggi masih bisa bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Oleh karena itu, komitmen afektif di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara harus diterapkan dengan baik agar tetap menjadi anggota organisasi. Karena semakin rendah komitmen afektif yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin rendah pula *organizational citizenship behavior*, dan sebaliknya semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior*.

2. Pengaruh Komitmen Normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dikarenakan pegawai merasa wajib terikat pada perusahaan dan cenderung akan terlibat dalam kegiatan perusahaan dan peduli terhadap kelangsungan perusahaan.

Menurut Meyer & Allen Komitmen afektif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang sangat tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Pegawai yang berada pada instansi/perusahaan dapat berkembang jika organisasi-organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali. Pegawai yang berkomitmen normatif yang tinggi merasa bahwa pegawai tersebut tetap bekerja pada organisasi tempat bekerja sekarang. Dengan kata lain komitmen yang ada dalam diri pegawai disebabkan oleh kewajiban-kewajiban pekerjaan pegawai dalam organisasi.

3. Pengaruh Komitmen Kontinuan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen kontinuan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dikarenakan kesadaran anggota organisasi bahwa jika meninggalkan organisasi, maka pegawai akan mengalami kerugian. Anggota organisasi dengan komitmen kontinuan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasinya karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi organisasi tersebut.

Menurut Meyer & Allen komitmen kontinuan dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Beberapa tindakan atau kejadian ini dapat dibagi kedalam dua variabel yaitu investasi dan alternatif, selain itu proses pertimbangan juga dapat mempengaruhi individu.

Oleh karena itu pegawai yang berkomitmen kontinuan tinggi akan menguntungkan bagi pegawai sebagai organisasi dan perusahaan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara, jika komitmen kontinuan semakin meningkat maka *organizational citizenship behavior* akan meningkat juga.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
2. Dari hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa komitmen normatif mempunyai pengaruh signifikan terhadap terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
3. Dari hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa komitmen kontinuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang diberikan peneliti sebagai berikut:

1. komitmen afektif yang diterapkan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara tidak berjalan dengan baik sehingga perlu adanya perbaikan dengan cara memfokuskan perhatian antara atasan dan bawahan dengan komunikasi lebih insentif agar pegawai mampu memiliki komitmen yang tinggi yang akan berdampak pada kesadaran *organizational citizenship behavior*.
2. Komitmen normatif pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara perlu ditingkatkan lagi dengan menciptakan 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.
3. Komitmen kontinuan yang diterapkan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara telah berjalan dengan baik sehingga perlu dipertahankan dengan memberi kesempatan bagi anggota perusahaan khususnya pegawai untuk mengembangkan ide dalam penyelesaian masalah dalam pekerjaan, sehingga sebagian kecil karyawan untuk meninggalkan organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewanggana, Bara Dhatu dkk. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) yang Berdampak pada Prestasi Kerja Karyawan*. Journal of Management, Vol. 2, No. 2 2016 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000
- Kurniawan, Albert . (2015) . *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jurnal Manajemen, Vol. 15, No. 1. 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.
- Robbins & Coulter. (2007). *Manajemen*. Jakarta: Indeks
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2009). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- . (2008). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Buku 2, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 1. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan 22, Bandung: Alfabeta.
- Vania, Lydia dan Diana Sylvia (2014). *Pengaruh Job Satisfaction terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Pantai Indah Kapuk*. Jurnal Manajemen, Vol 11, No 2. 2014 Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta.
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Cetakan 3, Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan, Teori, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Cetakan Pertama. Rajawali Pers, Jakarta