

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT
INDONESIA (PERSERO) Tbk. DI KECAMATAN
PERCUT SEI TUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : Nurul Asri Syafira Siregar
Npm : 1805160234
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 - (061) 66224567 Medan 20238

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 12 September 2022, Pukul 08:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : NURUL ASRI SYAFIRA SIREGAR
N P M : 1805160234
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk. DI KECAMATAN PERCUT SEITUAN

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Dr. BHRIL DATUK S. SE., MM, QIA)

(MUTIA ARDA, S.E., MM)

Pembimbing

(Assoc. Prof. RAHLANAH DAULAY, SE, M.Si)

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : NURUL ASRI SYAFIRA SIREGAR
N P M : 1805160234
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* KARYAWAN PT. BANK RAKYAT
INDONESIA (PERSERO) Tbk. DI KECAMATAN PERCUT
SEI TUAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

ASSOC. PROF. RAIHANAH DAULAY, S.E., M.SI

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Nurul Asri Syafira Siregar
 N.P.M : 1805160234
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Nama Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Raihanah Daulay, S.E., M.Si
 Judul Penelitian : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Di Kecamatan Percut Sei Tuan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perjelas fenomena dan sesuaikan dengan yang diteliti	14/02 2022	X
Bab 2	Tambahkan definisi yang berbeda, indikator penelitian, sampel, teknik analisis data, hipotesis	17/02 2022	X
Bab 3	Perbaiki definisi operasional, jadwal penelitian sampel, teknik analisis data, hipotesis	23/03 2022	X
Bab 4	Perbaiki hasil penelitian, Analisis pada angket, hasil uji rumus, pengujian hipotesis	25/08 2022	X
Bab 5	Perbaiki saran dan tambah keterbatasan penelitian	29/08 2022	X
Daftar Pustaka	Gunakan mendeley dan tambah artikel dosen FEB UMSU	31/08 2022	X
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace sidang Meja Hijau		

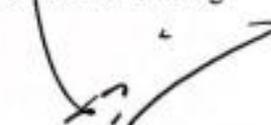
Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si)

Medan, 31 Agustus 2022

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing



(Assoc. Prof. Raihanah Daulay, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Nurul Asri Syafira Siregar
NPM : 1805160234
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian / skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak / plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah / Skripsi dan Pengunjukakan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan BisnisUMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan (2 April)....2022
Pembuat Pernyataan



NB:

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi pada saat Pengajuan Judul.
- Fotocopy Surat Pernyataan dilampirkan di Proposal dan Skripsi.

ABSTRAK

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. di Percut Sei Tuan

NURUL ASRI SYAFIRA SIREGAR

Program Studi Manajemen

Email: nurulsiregar56@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior karyawan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. di Kecamatan Percut Sei Tuan. Pendekatan yang digunakan penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dengan metode kuantitatif, yang menjadi responden penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Tembung dan Simpang Kolam yang berjumlah 44 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ditemukan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior, serta secara simultan komitmen organisasi dan kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. di Percut Sei Tuan. Nilai R Square sebesar 31,1% memperlihatkan kontribusi komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior

ABSTRACT

The Effect of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employee Organizational Citizenship Behavior at PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. at Percut Sei Tuan

NURUL ASRI SYAFIRA SIREGAR

Program Studi Manajemen

Email: nurulsiregar56@gmail.com

This study aims to determine the effect of employee Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment and Job Satisfaction at PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. in Percut Sei Tuan District. The approach used in this study is an associative approach with quantitative research methods. In this study, the object under study was all employees at PT. Bank Rakyat Indonesia Tembung and Simpang Pool Units, totaling 44 employees. Sampling using saturated samples. Data collection techniques using observation, interviews and questionnaires were tested for validity and reliability. The data analysis technique used multiple linear regression, classical assumption test, t test, F test and coefficient of determination. The results of the study found that partially organizational commitment has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, partially job satisfaction has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, and simultaneously organizational commitment and job satisfaction have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior of employees at PT. . Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. at Percut Sei Tuan. The value of R Square of 31,1% shows the contribution of organizational commitment and job satisfaction to organizational citizenship behavior.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warrahmatullah Wabarakatuh

Puji dan syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia- Nya kepada penulis serta tidak lupa juga Shalwat dan salam penulis sampai kepada Nabi Muhammad Shalallahu Alaihi Wassalam sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah SumateraUtara. Penelitian ini diajukan dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organization Citizenship Behavior* Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Di Kecamatan Percut Sei Tuan”**

Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih dan rasa syukur kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu, memberi semangat dan berbagai macam bantuan, nasihat yang menjadi motivasi dan menguatkan penulis untuk tetap semangat dan sabar dari awal penelitian sampai dengan penyusunan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Ayahanda tercinta Alm.H.M.Nuh Siregar, ST dan Ibunda tersayang Hj. Sri Dinarti yang memberikan dukungan baik moril maupun materil, juga nasihat-nasihat yang bermakna dan kasih sayang yang sangat tulus kepada penulis, serta abang dan kakak yang penulis sayangi Muhammad Rum Adi Sah Putra Siregar dan Rizky Tri Amelia Siregar dan tidak lupa juga kepada keponakan-keponakan saya tersayang Muhammad Alif Ar-Rafif Siregar, Muhammad Al-Barra Siregar, Arsyilla Khaireen Fahyra Simatupang.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah baik dan ikhlas meluangkan waktunya membimbing dan memberikan arahan dalam menyelesaikan penelitian ini.

9. Ibu Assoc. Prof. Julita, S.E, M.Si selaku Dosen Penasehat Akademik Penulis.
10. Teman- teman seperjuangan Nurul Husna, Nia Rahmadhani, Dina Arifah Maha, Keluarga Anhar dan teman- teman E Manajemen Pagi Angkatan 2018, dan tak lupa pula pada aplikasi music *Spotify* yang telah menemani keheningan dan kesunyian dikala mengerjakan skripsi ini.
11. Terima kasih untuk sahabat yang sudah tenang di surga-Nya Almh. Rodiah yang memberikan motivasi dan semangat dan kepada diri sendiri yang telah sabar dan kuat dalam menghadapi apapun, untuk hati yang masih sabar dan ikhlas dalam mengelola persasaan tanpa menghiraukan yang lain, tangan yang selalu siaga mengerjakan segala hal dan kaki yang tak pernah lelah diajak pergi kemana dan kapanpun.

Penulis sangat mengharapkan kritik, saran dan masukan dari semua pihak guna kesempurnaan proposal ini kedepannya, semoga penelitian dapat bermanfaat bagi kita semua. Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak selama ini, maka penelitian ini dapat diselesaikan. Penulis tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa semoga kita semua senantiasa dalam perlindungan Allah Subhanahu Wa Ta'ala dan diberikan berkah serta rahmat- Nya. Aamiin Ya Rabbal'alamin.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullah Wabarakatuh

Medan, September 2022
Penulis

NURUL ASRI SYAFIRA SIREGAR
NPM. 1805160234

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Organizational Citizenship Behavior (OCB)	9
2.1.1.1 Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior</i> (OCB).....	11
2.1.1.3 Manfaat Organizational Citizenship Behavior (OCB)	13
2.1.1.4 Indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	15
2.1.2 Komitmen Organisasi	16
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	16
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	17
2.1.2.3 Prinsip Komitmen Dalam Organisasi	19
2.1.2.4 Indikator Komitmen Organisasi	20
2.1.3 Kepuasan Kerja Karyawan.....	21
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan	21
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.....	22
2.1.3.3 Dampak Kepuasan Dan Ketidakpuasan Kerja Karyawan ..	23
2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan	25
2.2 Kerangka Konseptual	26
2.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB	26
2.2.2 Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap OCB	27
2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap OCB	28

2.3 Hipotesis	29
BAB 3 METODE PENELITIAN	30
3.1 Pendekatan Penelitian	30
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	30
3.2.1 Variabel Terikat (Dependen Variabel).....	31
3.2.1.1 Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y).....	31
3.2.2 Variabel Bebas (Independen Variabel)	32
3.2.2.1 Komitmen Organisasi (X ₁)	32
3.2.2.2 Kepuasan Kerja (X ₂).....	33
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	34
3.4.1 Populasi	34
3.4.2 Sampel	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.5.1 Observasi.....	36
3.5.2 Wawancara (<i>Interview</i>).....	36
3.5.3 Kuesioner (Angket).....	36
3.5.3.1 Uji Validitas	37
3.5.3.2 Uji Reliabilitas.....	38
3.6 Teknik Analisis Data.....	39
3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda	39
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	40
3.7.3 Pengujian Hipotesis.....	41
3.7.4 Koefisien Determinasi.....	44
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Hasil Penelitian.....	51
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	51
4.1.2 Identitas Responden.....	52
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian	56
4.1.3.1 Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	56
4.1.3.2 Variabel Komitmen Organisasi (X ₁).....	58
4.1.3.3 Variabel Kepuasan Kerja (X ₂)	60
4.2 Analisis Data.....	62
4.2.1 Analisis Linier Berganda	62
4.2.2 Uji Normalitas	64
4.2.2.1 Uji Multikolinearitas.....	64
4.2.2.2 Uji Heterokedastistas	65
4.2.3 Pengujian Hipotesis	68
4.2.3.1 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	68
4.2.3.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	70
4.2.3.3 Koefisien Determinasi (R-Square)	72
4.3 Pembahasan	73

BAB 5 PENUTUP	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	76
5.3 Keterbatasan Penelitian	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	24
Gambar 2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	25
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian.....	26
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	30
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	31
Gambar 4.1 Uji Normalitas	62
Gambar 4.2 Uji Heterokedastistas.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	30
Tabel 3.2 Indikator Komitmen Organisasi.....	31
Tabel 3.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	32
Tabel 3.4 Rencana Jadwal Penelitian.....	35
Tabel 3.5 Deskripsi Jabatan	36
Tabel 3.6 Penilaian Skala Likert	37
Tabel 4.1 Penilaian Skala Likert	51
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Jabatan.....	55
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel OCB (Y).....	56
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (X1).....	58
Tabel 4.9 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X2)	60
Tabel 4.10 Uji Kolmogorov Smirnov	63
Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas.....	64
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel 4.13 Uji Secara Simultan (Uji F)	70
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi (R Square).....	72

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau SDM merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Efektivitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi karyawan pada tingkat individual, kelompok, dan organisasi yang dimana akan menghasilkan *output* sumber daya manusia yang berkualitas. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu organisasi harus memberikan perhatian khusus dan sudah sewajarnya pemilik organisasi memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berwirausaha.

Sumber daya manusia dengan berbagai potensi, bakat dan kreativitas merupakan suatu aset penting dalam kehidupan organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan potensi-potensi sumber daya manusianya agar mencapai keberhasilan dalam organisasi. Salah satu yang harus diperhatikan adalah rasa suka rela karyawan dalam membantu rekan kerja di luar tanggung jawab. Jika perasaan itu sudah dimiliki karyawan, maka kinerja perusahaan akan semakin

meningkat dan karyawan akan merasa puas dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemauan untuk melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab disebut OCB.

Organizational citizenship behavior dimana perilaku proporsial atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang di tentukan dalam organisasi itu disebut sebagai *organizational citizenship behavior*. Karyawan akan melakukan suatu pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaannya tanpa menginginkan suatu imbalan disebut dengan OCB (Robbins, 2013). OCB ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur- prosedur di tempat kerja. Karyawan yang menunjukkan perilaku tersebut akan memberi kontribusi positif terhadap organisasi melalui perilaku di luar uraian tugas, di samping karyawan tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai pekerjaannya, seperti membantu pekerjaan teman yang sebenarnya bukan kewajibannya, maupulang malam atau lembur untuk menyelesaikan tugas- tugas yang ada di kantor, dan juga sering melakukan lembur di hari Sabtu.

Banyak faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya komitmen organisasi, kepuasan kerja, dukungan organisasi, motivasi kerja, prestasi kerja, persepsi karyawan terhadap organisasi, kepemimpinan dan kepribadian (Dhatu Dewanggana et al., 2016; Farida R, 2017). Pentingnya membangun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak lepas dari komitmen karyawan dalam organisasi.

Peran komitmen organisasi sangat diperlukan dimana komitmen organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya (Robbins, 2008:69) dalam jurnal (Listyanti & Dewi, 2019). Komitmen Organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan sehingga memunculkan rasa sukarela dalam pekerjaan atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Setiap pemimpin dan pegawai bisa memiliki komitmen pada perusahaan atau organisasinya untuk bekerja dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi serta menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB. Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan pada penilaian aspek yang berada dalam pekerjaan (Nasution, et al., 2019). Kepuasan kerja juga merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaannya. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis, karyawan yang mendapat kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, kedisiplinan, memiliki komitmen dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak puas. Apabila seorang karyawan merasa mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya

selama ini, maka itu dapat membangun komitmen yang tinggi pula pada perusahaan untuk tetap tinggal dan bertahan akan segala kondisi yang diterima. Karyawan yang puas akan pekerjaannya bukan hanya melakukan pekerjaan pokok (*in- role*), akan tetapi juga pekerjaan yang berada di luar pekerjaan pokok, yang disebut dengan *organizational citizenship behavior*. OCB dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan itu sendiri (Dhatu Dewanggana et al., 2016) Organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *OCB* yang baik, akan mendedikasikan segala kemampuan untuk memajukan organisasi. (Robbin, 2013) menjelaskan bahwa adalah logis menganggap kepuasan sebagai predictor utama OCB, karena karyawan yang puas cenderung akan berbicara positif mengenai organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu karyawan yang puas mungkin akan memberikan peran yang lebih karena merespon pengalaman positif mereka.

Seperti halnya dengan perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., menginginkan karyawan yang pada hakekatnya sebagai tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Maka dari itu diharapkan seluruh karyawan bekerja dengan komitmen organisasi yang telah ditetapkan dan kepuasan kerja terhadap pekerjaannya untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik dan berdampak positif bagi kemajuan dan citra PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Jika seluruh karyawan berkomitmen dan disiplin dengan semua ketentuan yang telah dibuat

oleh pimpinan tentunya akan memberikan dampak positif bagi kemajuan dan citra PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Berdasarkan hasil survey pendahulu yang penulis lakukan terdapat adanya permasalahan yang berkaitan dengan OCB, komitmen organisasi, dan prestasi kerja.

Permasalahan yang terjadi diantaranya masih banyak keluhan karyawan Bank BRI Unit di Kecamatan Percut Sei Tuan yang merasa tidak puas dengan pembagian pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak sesuai dengan *job desk* nya , pengetahuan di dunia perbankan dinilai masih rendah, dan penilaian pencapaian target yang belum sesuai. Selanjutnya komitmen organisasi di perusahaan masih kurang, dan terbilang rendah yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan, perilaku kewargaan organisasi yang terjadi dalam lingkungan kerja perusahaan cenderung kurang responsif, hal ini di tunjukkan dengan sifat individualisme dan rendahnya tingkat kerjasama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dan dapat dilihat dari karyawan yang masih kurang percaya pada pemimpinnya untuk melakukan suatu pencapaian atau prestasi dan mendapatkan sesuatu pekerjaan dengan tingkat yang lebih tinggi karena karyawan merasa tidak di apresiasi atas prestasi yang telah dicapai, seperti karyawan berhasil menarik banyak nasabah untuk mendaftarkan diri untuk ikut asuransi yang disediakan BRI dan masih kurangnya rasa sukarela untuk melakukan tugas yang bukan tugasnya di kantor.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang penulis lakukan terdapat adanya permasalahan yang berkaitan dengan OCB, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. Permasalahan yang terjadi diantaranya masih banyak keluhan karyawan Bank BRI Unit di Kecamatan Percut Sei Tuan yang merasa prestasi kerjanya tidak di apresiasi, pengetahuan di dunia perbankan dinilai masih rendah, dan penilaian pencapaian target yang belum sesuai. Selanjutnya komitmen organisasi di perusahaan masih kurang, dan terbilang rendah yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan, perilaku kewargaan organisasi yang terjadi dalam lingkungan kerja perusahaan cenderung kurang responsif, hal ini di tunjukkan dengan sifat individualisme dan rendahnya tingkat kerjasama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dan dapat dilihat dari karyawan yang masih kurang percaya pada pimpinannya untuk melakukan suatu pencapaian atau prestasi dan mendapatkan sesuatu pekerjaan dengan tingkat yang lebih tinggi karena karyawan merasa tidak di apresiasi atas prestasi yang telah dicapai, seperti karyawan berhasil menarik banyak nasabah untuk mendaftarkan diri untuk ikut asuransi yang disediakan BRI dan masih kurangnya rasa sukarela untuk melakukan tugas yang bukan tugasnya di kantor.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit di Kecamatan Percut Sei Tuan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan yang ada pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit di Kecamatan Percut Sei Tuan, antara lain:

1. Rendahnya komitmen yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan.
2. Kurangnya komitmen organisasi pada karyawan menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya
3. Pemimpin kurang mengapresiasi karyawan atas suatu pencapaian yang di dapat oleh karyawan.
4. Tingkat rasa sukarela karyawan atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang terjadi dalam lingkungan perusahaan cenderung tidak responsif, hal ini ditunjukkan dengan sifat individualisme dan rendahnya tingkat kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, dan untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian agar penelitian ini lebih terarah dan jelas, maka peneliti membatasi hanya 2 unit yang terdapat di Kecamatan Percut Sei Tuan yaitu, Unit Tembung dan Unit Simpang Kolam. Selanjutnya penulis juga memfokuskan masalah pada penelitian ini yaitu: Pada variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan masalah

dalam penelitian ini, antara lain :

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit di Kecamatan Percut Sei Tuan?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit di Kecamatan Percut Sei Tuan?
3. Apakah komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit di Kecamatan Percut Sei Tuan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit di Kecamatan Percut Sei Tuan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit di Kecamatan Percut Sei Tuan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit di Kecamatan Percut Sei Tuan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai tuntutan kerja dan melatih peneliti untuk dapat berpikir kritis dan khususnya mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi di masa yang akan datang dan hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan aspek sumber daya manusia, komitmen organisasi, kepuasan kerja yang bisa menciptakan *organizational citizenship behavior (OCB)* bagi parakaryawan.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini semoga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan dapat dijadikan pertimbangan oleh peneliti selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

2.1.1 Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan kontribusi karyawan yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberi penghargaan berdasarkan hasil kinerja tersebut. *Organizational citizenship behavior (OCB)* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan."

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah suatu perilaku yang lahir di dalam diri individu itu sendiri dengan kesadaran untuk melakukan suatu tindakan yang memberikan manfaat bagi orang lain dan organisasi. Dimana individu atau seorang karyawan rela melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan saling tolong menolong antar karyawan agar pekerjaan cepat terselesaikan, hal tersebut tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan (Daulay et al., 2022).

Organizational citizenship behavior (OCB) di definisikan sebagai perilaku individu yang bebas, tidak terikat dengan peraturan dan tanpa paksaan dalam melakukan suatu tindakan dalam melakukan pekerjaan diluar dari tanggung jawab mereka tanpa meminta imbalan ataupun dengan maksud tertentu lainnya (Alkahtani, 2015). *Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku kerja ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun berfungsi mendukung fungsi organisasi secara efektif dan memberikan keuntungan bagi organisasi, karyawan yang memiliki perilaku OCB akan memberikan kontribusi positif pada organisasi (Gita, 2019).

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang di ekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian terhadap kesejahteraan orang lain (Farida, R, 2017) *Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja. Munculnya OCB memberikan dampak positif tidak hanya bagi pegawai itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada organisasi (Kartini, 2017).

Dari pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah rasa sukarela karyawan untuk melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya dan rasa tolong menolong yang tinggi antar karyawan, menunjukkan sikap peduli pada antar karyawan dan terus memberi kontribusi terhadap organisasi tanpa adanya paksaan dan tanpa meminta reward atau imbalan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Faktor- faktor yang mempengaruhi munculnya

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Kusumajati, 2014)

adalah:

1. Budaya dan iklim

Lingkungan organisasi yang baik, maka karyawan akan puas terhadap pekerjaannya dan memiliki perasaan yang kuat terhadap organisasi dan perilaku seperti *organizational citizenship behavior*.

2. Kepribadian dan suasana hati

Kepribadian individu memainkan peran penting dalam perilaku kerja dan paling penting dalam memprediksi OCB.

3. Dukungan organisasi

Karyawan yang merasa bahwa mereka didukung organisasi akan memberikan umpan balik dalam menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan yang terlibat dalam perilaku OCB.

4. Kualitas interaksi atasan dan bawahan

Makin tinggi persepsi terhadap kualitas interaksi antara atasan dan bawahan, maka makin tinggi OCB karyawan.

5. Masa kerja

Masa kerja merupakan rentang waktu atau kesempatan yang dimiliki karyawan untuk memegang tugas tertentu dan dapat berfungsi sebagai predictor OCB.

6. Jenis kelamin

Adanya perbedaan persepsi terhadap OCB antara pria dan wanita.

Faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

(Rahmawati T, 2017) yaitu:

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah suatu keinginan yang dapat memicu semangat atau dorongan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai tujuan organisasi

2. Kepuasan kerja

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja pekerjaan mereka mencapai target.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi.

4. Kepemimpinan dan kepribadian

Kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktivitas

bawahan dan perbedaan individu merupakan predictor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan akan menunjukkan OCB mereka.

5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi yang harus dipatuhi dan menjadi kebiasaan.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu kepribadian seorang karyawan, motivasi karyawan, interaksi yang baik antar atasan dan bawahan dan persepsi karyawan terhadap organisasi.

2.1.1.3 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Adanya manfaat yang di dapat dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Kusumajati, 2014) yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas rekan kerja

Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan best practice ke seluruh unit kerja atau kelompok.

2. Meningkatkan produktivitas pimpinan

Karyawan yang menampilkan perilaku keaktifannya dalam bekerja akan membantu pimpinan untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.

3. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.

Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki di antara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.

4. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi

Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja.

5. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi

dengan perubahan lingkungan.

Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan lingkungan eksternal dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespons perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.

Maka kesimpulan di atas memberikan kesimpulan bahwa manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada dasarnya dimana karyawan mampu meningkatkan kualitas kerja, saling bekerja sama, sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan meningkatkan pencapaian organisasi.

2.1.1.4 Indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Adapun indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdapat lima dimensi dari *organizational citizenship behavior* (OCB) (Organ, 1997) yaitu:

a. *Altruism*

Perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan padatugas tugas yang berkaitan erat dengan kegiatan organisasional.

b. *Civic Virtue*

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

c. *Conscientiousness*

Berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimumyang diharapkan organisasi

d. *Courtesy*

Perilaku yang menunjukkan adanya penghargaan terhadap hak-hak orang lain yang bertujuan untuk mencegah munculnya masalahmasalah pekerjaan yang berkaitan dengan karyawan lain

e. *Sportmanship*

Perilaku yang mengindikasikan adanya keinginan untuk mentolerir keadaan yang kurang ideal dengan tidak membuatisu-isu yang merusak.

Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Gunawan, 2013) yaitu:

- a. Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu
Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan sebelum waktunya akan meningkatkan produktivitas organisasi.
- b. Mematuhi peraturan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi
Mematuhi peraturan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi merupakan tindakan yang termasuk dalam OCB
- c. Kesadaran untuk berlaku jujur dalam bekerja
Kesadaran untuk berperilaku jujur dalam bekerja akan menguntungkan organisasi dalam memajukan dan mencapai tujuan.

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu peduli kepentingan orang lain, dan bekerja dengan teliti dan jujur.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu memiliki keterikatan dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan dan nilai-nilai organisasi, dengan kemauan bekerja yang tinggi dan keinginan yang kuat untuk terus menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi adalah mengetahui sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan keterikatan memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat keterikatan pada organisasi yang tinggi pula. Komitmen sebagai prediktor kinerja seseorang yang lebih baik dan bersifat global, untuk bertahan dalam organisasi sebagai suatu

keseluruhan daripada kepuasan kerja semata (Robbins, 2013). Komitmen Organisasi (*organizational commitment*) adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Rahmah & Riadi, 2017).

Komitmen Organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Seorang yang memiliki komitmen tinggi, akan bekerja secara optimal, memiliki loyalitas terhadap perusahaan (Wibowo & Qurniawati, 2021). Komitmen organisasi merupakan kekuatan dalam melaksanakan dorongan diri untuk karyawan agar dapat tanggung jawab dan memberi pelayanan yang terbaik untuk mempertahankan keanggotaan organisasi (Perawati & Badera, 2018). Komitmen organisasi adalah tingkat keinginan dan keyakinan seorang karyawan untuk menjadi anggota organisasi dan menrima tujuan organisasi atau suatu sikap dimana karyawan memiliki keterikatan dengan organisasinya (Daulay, 2019)

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi adalah keterikatan karyawan dengan organisasi dengan memiliki komitmen yang tinggi, loyalitas, dan rasa tanggung jawab pada perusahaan guna untuk mempertahankan keanggotaan terhadap organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi (Choirul Anam, 2019) adalah:

1. Karakteristik personal.

Karakter personal antara lain: usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin dan beberapa faktor kepribadian lainnya yang memiliki hubungan positif dengan

komitmen organisasi

2. Karakteristik pekerjaan dan peran.

Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi

3. Karakteristik strukturan organisasi.

Strukturan organisasi meliputi: ukuran organisasi, kesatuan, luasnya control dan sentralisasi otoritas.

4. Pengalaman kerja dan dukungan organisasi.

Dukungan organisasi ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor (Gulo & Trisakti, 2017):

1. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan seberapa besar perasaan positif atau negative yang diperlihatkan karyawan pekerjaannya seperti berat atau ringannya suatu pekerjaan, penempatan pekerjaan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

2. Stres kerja.

Stress kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan.

3. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial dalam perusahaan yang

mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan dengan adanya komitmen yang tinggi. Ketika karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan. Berdasarkan definisi yang dikemukakan tentang faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu, karakteristik organisasi, karakteristik individual, kepuasan kerja, pengalaman kerja dan dukungan organisasi.

2.1.2.3 Prinsip Komitmen Dalam Organisasi

Prinsip komitmen dalam organisasi (Wahyudi, 2020) yaitu:

1. Kontrak dan perjanjian

Kontrak atau perjanjian yang dimaksud adalah pernyataan kesediaan dalam menjalankan tugas dan suatu perjanjian yang telah diberikan.

2. Tanggung jawab dan kewajiban.

Melakukan tanggung jawab dan kewajiban dalam menjalankan tugas yang diberikan.

3. Kepercayaan

Semua orang harus percaya, bahwa mencapai tujuan tidak terganggu dengan perbedaan, bekerja sama dan saling mengerti dan saling membantu.

Dapat disimpulkan bahwa disaat berdirinya organisasi dan ketersediaan karyawan untuk bekerja di organisasi tersebut harus di dasari prinsip atau landasan komitmen dalam organisasi tersebut yaitu berupa tanggung jawab,

kontrak, dan kepercayaan untuk satu tujuan yaitu memajukan perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Komitmen Organisasi

Adapun indikator Komitmen Organisasi pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Allen & Mayer, 1984) dalam jurnal (Bambang, 2016) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmenorganisasional, yaitu:

1. Affective Commitment

Adanya rasa keinginan untuk terus terikat pada organisasi.

2. Continuance commitment

Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena mempertimbangkan nilai ekonomi.

3. Normative commitment

Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi sebagai kewajiban atau untuk alasan-alasan moral atau etis.

Terdapat juga indikator komitmen organisasi (Bambang, et al., 2016) yaitu:

1. Keinginan kuat sebagai anggota

Karyawan bangga bekerja di perusahaan dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.

2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja

Adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawantermotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.

3. Penerimaan nilai organisasi

Karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.

4. Penerimaan tujuan organisasi

Keinginan untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator komitmen organisasi yaitu adanya keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan, dan ingin terus terikat pada perusahaan.

2.1.3 Kepuasan Kerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Sedangkan kebalikannya, yaitu ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat pada pencapaian kerja karyawan tersebut.. Prestasi kerja merupakan bagian dari kebutuhan sumber daya manusia untuk memberikan dampak menguntungkan bagi perusahaan dan sama-sama memajukan tujuan perusahaan dengan tanggung jawab (Saripuddin, 2017). Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan sistem dan nilai- nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut.

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan atasan. Untuk itu, atasan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya (Jufrizen, 2017). Kepuasan kerja juga dinyatakan sebagai perasaan dan sikap tentang pekerjaan. (Adhan, 2020). Kurangnya kepuasan kerja karyawan akan berdampak buruk bagi perusahaan dan pencapaian tujuan tidak akan mendapatkan hasil yang memuaskan. (Tirtayasa, 2020). Kepuasan kerja terdiri dari tiga aspek penting, kepuasan kerja merupakan suatu fungsi nilai, persepsi, dan perbedaan menurut karyawan yang seharusnya mereka terima. (Farisi, 2020).

Kepuasan kerja akan diperoleh jika karyawan merasa aspirasi terpenuhi dan tingkat kebutuhannya sebanding dengan apa yang ia peroleh dari pekerjaannya. (Arifin, 2017). Kepuasan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan (Hasibuan, 2017). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, antara sesama karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dalam hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi. (Sutrisno, 2009).

Pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Triatna, 2016) adalah:

1. Kerja yang menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka.

2. Upah yang pantas.

Setiap karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan profesi yang adil dan sesuai dengan pengharapan mereka.

2. Kondisi kerja yang mendukung.

Lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan pribadi yang memudahkan mengerjakan tugas dengan baik.

4. Rekan kerja yang mendukung.

Memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantarkan kepuasan kerja yang meningkat.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Afandi, 2018)

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Memenuhi harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan menantang yang didapat, upah, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal serta hubungan antar karyawan.

2.1.3.3 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya karyawan dan dampak terhadap kesehatan, berikut penjelasannya menurut (Sutrisno, 2009) .

1. Dampak terhadap produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil.

2. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya karyawan.

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban- jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja, lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat- akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

3. Dampak terhadap kesehatan

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh (Sutrisno, 2009) tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

3. Keputusan-keputusan penempatan.

Keputusan dalam penempatan, disesuaikan dengan keahlian masing-masing karyawan.

4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya.

Kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan karyawan demi mencapai prestasikerja.

5. Perencanaan dan pengembangan karir

Perencanaan dan pengembangan karir, yang nantinya karyawan dapatkan setelahmember prestasi dan dampak positif bagi perusahaan.

2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Adapun indikator Kepuasan Kerja Karyawan pada penelitian ini diambil menurut (Mangkunegara, 2012) dalam jurnal (Tanjung, 2015) yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

2. Gaji/ Upah (*pay*)

Faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

3. Promosi (*promotion*)

Kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan

4. Pengawasan (*supervision*)

Kemampuan penyedia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

5. Rekan kerja (*workers*)

Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling

sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Indikator prestasi kerja (Hariandja, 2008) dalam (Jufrizen, 2016/ 17) sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa berupa uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan atau karyawannya. Apabila jumlah bayaran atau gaji yang diterima seseorang adil sesuai dengan beban kerjanya, prestasinya, dan kinerjanya dalam perusahaan maka karyawan akan merasa puas, karena merasa dihargai dengan setimpal.

2. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga dipengaruhi oleh pekerjaan yang dikerjakannya. Pengalaman

3. Rekan kerja

Rekan kerja dalam suatu perusahaan juga memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang baik dengan sesama karyawan akan membuat suasana kerja yang nyaman, tidak tertekan dan dapat saling membantu.

4. Atasan

Atasan atau pimpinan merupakan orang yang mengatur jalannya operasi perusahaan. Pemimpin yang menentukan kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Cara atau gaya pemimpin dalam mengelola perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

5. Promosi

Perusahaan perlu mengadakan program promosi bagi karyawan yang memiliki prestasi yang bagus dan kinerja yang baik. Karyawan akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja karyawan yaitu dapat dipengaruhi oleh upah, promosi kerja, pengawasan oleh atasan dan rekan kerja agar tercipta suasana yang baik dan nyaman pada aktivitas bekerja.

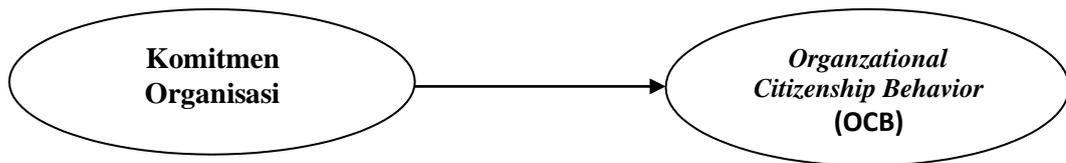
2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah suatu perilaku yang lahir di dalam diri individu itu sendiri dengan kesadaran untuk melakukan suatu tindakan yang memberikan manfaat bagi orang lain dan organisasi. Dimana individu atau seorang karyawan rela melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hal tersebut tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan (Daulay, 2022).

Ketika karyawan merasa puas dengan apa yang ada dalam organisasi, maka karyawan akan memberikan hasil kinerja yang maksimal dan terbaik. Begitu juga dengan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi, akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena yakin dan percaya pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Hasil penelitian (Kurniawan, 2015) yang dilakukan

pada PT.X Bandung, hasil penelitian (Udayana & Suwanda, 2017), yang dilakukan pada Bar and Restaurant Slippery Stone Bali dan hasil penelitian (Bismala & Manurung, 2021) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB.



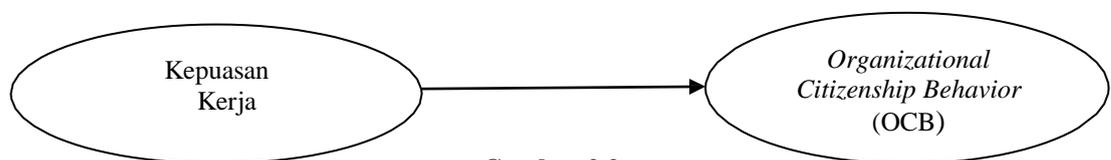
Gambar 2.1
Pengaruh komitmen organisasi terhadap
organizational citizenship behavior

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kepuasan kerja membuat karyawan ingin bekerja sama dan berkontribusi terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memberikan balasan kepada organisasi berupa keterikatan dengan organisasi dan berperilaku sebagai anggota yang baik. Dengan adanya kepuasan kerja, karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan membantu rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaannya yang banyak tanpa ada rasa keterpaksaan.

Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan member aspek positif terhadap organisasi dan semakin tinggi perilaku OCB karyawan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. (Ayu, 2018). Kepuasan kerja dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik dan membuat karyawan bukan hanya melakukan pekerjaan pokok (*in-role*), akan tetapi juga pekerjaan yang berada di luar pekerjaan pokok, yang disebut dengan OCB.



Gambar 2.2

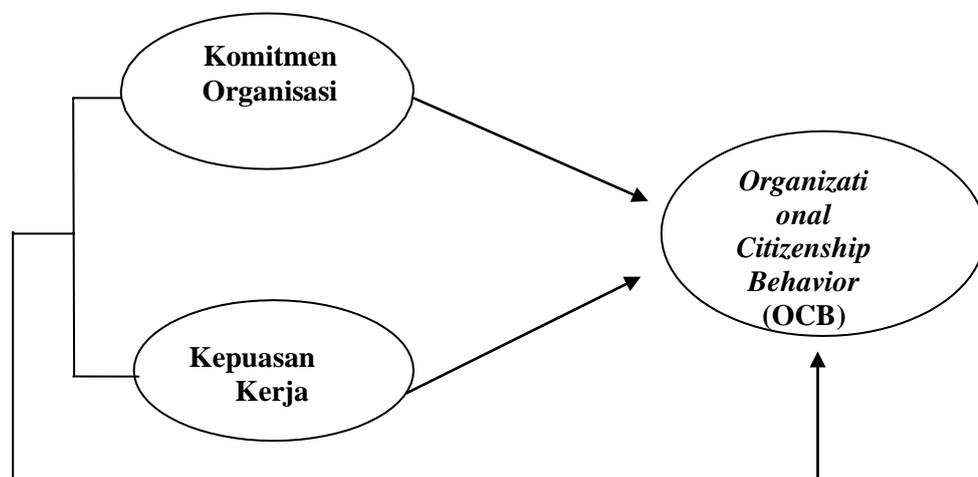
Pengaruh kepuasan karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Hasil penelitian (Dhatu, 2016) yang dilakukan pada PT. PLN APP Semarang, hasil penelitian (Luh et al, 2016) yang dilakukan pada Hotel Aget Jaya, hasil penelitian (Waspodo et al, 2012) yang dilakukan pada PT. BPD Bali, hasil penelitian (Imay Sudarmo, 2018) yang dilakukan pada PT. Telkom Purwokerto, hasil penelitian (Fauzi et al, 2018), hasil penelitian (Gulo et al, 2016) pada PT. Cargo Indonesia, hasil (Adhan,2020) pada Dosen tetap Universitas swasta di kota Medan menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational citizenship behavior*.

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship (OCB)*

Dalam setiap organisasi komitmen dan prestasi karyawan merupakan hal yang penting dalam berdirinya suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Jufrizen, 2015). Dengan komitmen organisasi akan lebih terarah, memiliki tujuan dan karyawan akan mempertahankan keanggotaannya, dengan komitmen maka akan muncul prestasi kerja karyawan dan bersama-sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen dan kepuasan kerja akan menciptakan rasa peduli dan tanggung jawab terhadap sesama rekan dan organisasi untuk senantiasa mampu melakukan tugas dengan sepenuh hati.

Hasil penelitian (Tri, 2016) pada PT. Cargo Indonesia, hasil penelitian (Meydy, 2018), hasil penelitian (Imay Sudarmo, 2018) pada PT. Telkom Purwokerto, hasil penelitian (Ariawan et al, 2019) pada Dash Hotel Seminyak, dan hasil penelitian (Dhatu, 2016) yang dilakukan pada PT. PLN APP Semarang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan uraian di atas maka kerangka penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2.3
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Sesuai dengan uraian kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit di Kecamatan Percut Sei Tuan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit di Kecamatan Percut Sei Tuan.
3. Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit di Kecamatan Percut Sei Tuan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Dimana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013)

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013)

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel independen/bebas dan variabel dependen/terikat. Variabel didefinisikan sebagai objek, yang mempunyai “variasi” dengan objek yang lain menurut Sugiyono, (2012). Variabel penelitian dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Variabel Independen/ bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen penelitian ini adalah komitmen organisasi dan prestasi kerja karyawan.
2. Variabel Dependen/ terikat merupakan variabel yang diengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel dependen adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3.2.1 Variabel Terikat (Dependen Variabel)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen merupakan jenis variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel ini secara matematis disimbolkan dengan huruf (Y), bagi kebanyakan peneliti dalam desain penelitiannya, variabel dependen umumnya digunakan hanya satu variabel saja (Sugiyono, 2013). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3.2.1.1 Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah suatu perilaku yang lahir didalam diri individu itu sendiri dengan kesadaran untuk melakukan suatu tindakan yang memberikan manfaat bagi orang lain dan organisasi. Dimana individu atau seorang karyawan rela melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan saling tolong menolong antar karyawan agar pekerjaan cepat

terselesaikan, hal tersebut tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan (Daulay, 2022).

Tabel 3.1
Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No.	Indikator
1.	Menolong (<i>altruism</i>)
2.	Kebijakan Organisasi (<i>civic virtue</i>)
3.	Sikap kehati-hatian (<i>conscientiousness</i>)
4.	Kesopanan (<i>courtesy</i>)
5.	Sikap sportif (<i>sportmanship</i>)

Sumber: (Organ, 1997:722)

3.2.2 Variabel Bebas (Independen Variabel)

Variabel independen sering disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel independen merupakan jenis variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel dependen yang diduga sebagai akibatnya (Sugiyono, 2013). Adapun variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.2.1 Komitmen Organisasi (X_1)

Komitmen Organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Seorang yang memiliki komitmen tinggi, akan bekerja secara optimal, memiliki loyalitas terhadap perusahaan (Wibowo & Qurniawati, 2021). Komitmen organisasi menggambarkan tentang seberapa loyal seorang karyawan terhadap organisasinya. Sikap setia terhadap organisasi ditunjukkan oleh adanya keinginan untuk bekerja maksimal (Hasrudy, 2019)

Tabel 3.2
Indikator Komitmen Organisasi

No.	Indikator
1.	Keinginan untuk terus terikat pada organisasi (<i>affective commitment</i>)
2.	Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena mempertimbangkan nilai ekonomi (<i>Continuance commitment</i>)
3.	Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi sebagai kewajiban atau untuk alasan-alasan moral atau etis (<i>Normative commitment</i>)

Sumber: (Allen & Mayer, 1984) dalam jurnal (Wibowo, 2021)

3.2.2.2 Kepuasan Kerja (X_2)

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan karyawan dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuni.

Tabel 3.3
Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator
1.	Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>)
2.	Gaji atau upah
3.	Promosi
4.	Pengawasan
5.	Rekan kerja

Sumber: (Mangkunegara, 2012)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data-data yang diinginkan peneliti dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Tembung, yang berlokasi di Jalan besar tembung No.17 D, Medan Tembung dan Unit Simpang Kolam berlokasi di Jalan besar batang kuis No. 35. Waktu penelitian merupakan jadwal lamanya peneliti yang akan dilakukan, sampai pada akhir penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2022 sampai selesai.

Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.4
Rencana Jadwal Penelitian

Jenis Kegiatan	Tahun 2022																								
	Februari			Maret				April			Mei			Juni			Juli			Agust			Sept		
	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Pengajuan Judul			■																						
Penyusuna Proposal					■	■																			
Bimbingan Proposal							■	■	■																
Seminar Proposal										■	■														
Riset Penelitian											■	■	■												
Penulisan Skripsi														■	■	■	■	■	■						
Bimbingan skripsi																				■	■	■			
Sidang Meja Hijau																							■	■	■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia unit Tembung dan Simpang Kolam. Dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.5
Deskripsi Jabatan

No	Deskripsi Jabatan	Unit	
		Tembung	Simpang Kolan
1	Mantri	18	10
2	Teller	3	3
3	Customer Service	3	3
4	Customer Service KUR	2	2

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasitersebut. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampel jenuh, dimana teknik penetapan sampel dilakukan dengan cara menarik seluruh anggota populasi menjadi sampel atau responden (Sugiyono, 2013). Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Mengingat jumlah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tembung dan Simpang Kolan kurang dari 100 dimana jumlahnya yaitu 44 orang, maka berdasarkan ketentuan tersebut, peneliti mengadakan penelitian pada seluruh populasi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan data primer dan data sekunder. Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan (Sugiyono, 2013), metode yang digunakan adalah:

3.5.1 Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Teknik ini merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian yaitu dilingkungan kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tembung dan Simpang Kolam.

3.5.2 Wawancara (*Interview*)

Wawancara (*Interview*) merupakan untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang di ajak wawancara diminta pendapat dan ide- idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

3.5.3 Kuesioner (*Angket*)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan tertulis yang di tujukan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan serta memiliki jawaban yang telah disediakan. Skala

yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena. Adapun skala nilai yang digunakan yaitu 1-5 dengan gambaran sebagai berikut :

Tabel 3.6
Penilaian Skala
Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, (2013:93)

3.5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= Besarnya korelasi antara kedua variabel X
dan Y_n	= Banyak 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 kuadrat pengamatan variabel Y (\sum
$(x_i)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel
$X(\sum (y_i))^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i y_i$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Jika sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05 maka butir instrument tersebut valid.
2. Jika sig 2 tailed $> \alpha$ 0,05 maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

Tabel 3.7
Uji Validitas

Item Pernyataan		r hitung	R tabel	Sig	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Y1	0.634	0.2970	0,000< 0,005	Valid
	Y2	0.376	0.2970	0,000< 0,005	Valid
	Y3	0.556	0.2970	0,000< 0,005	Valid
	Y4	0.602	0.2970	0,000< 0,005	Valid
	Y5	0.600	0.2970	0,000< 0,005	Valid
	Y6	0.648	0.2970	0,000< 0,005	Valid
	Y7	0.448	0.2970	0,000< 0,005	Valid
	Y8	0.620	0.2970	0,000< 0,005	Valid
	Y9	0.414	0.2970	0,000< 0,005	Valid
	Y10	0.556	0.2970	0,000< 0,005	Valid
Komitmen Organisasi	X1.1	0.732	0.2970	0,000< 0,005	Valid
	X1.2	0.677	0.2970	0,000< 0,005	Valid
	X1.3	0.727	0.2970	0,000< 0,005	Valid
	X1.4	0.395	0.2970	0,000< 0,005	Valid
	X1.5	0.424	0.2970	0,000< 0,005	Valid
	X1.6	0.662	0.2970	0,000< 0,005	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0.370	0.2970	0,000< 0,005	Valid
	X3.2	0.373	0.2970	0,000< 0,005	Valid
	X2.3	0.334	0.2970	0,000< 0,005	Valid
	X2.4	0.504	0.2970	0,000< 0,005	Valid
	X2.5	0.371	0.2970	0,000< 0,005	Valid
	X2.6	0.508	0.2970	0,000< 0,005	Valid
	X2.7	0.475	0.2970	0,000< 0,005	Valid
	X2.8	0.386	0.2970	0,000< 0,005	Valid
	X2.9	0.327	0.2970	0,000< 0,005	Valid
	X2.10	0.552	0.2970	0,000< 0,005	Valid

Sumber: Hasil penelitian (diolah) SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada butir-butir pernyataan variabel *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan diatas valid dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrument penelitian.

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurantetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* dengan menggunakan software SPSS. Spss memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) > 0,60. Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya. Namun jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* (α) < 0,60 maka dinyatakan tidak reliable.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma^2}{Q 1^2} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas instrument
k = Banyak butir pertanyaan
 $\sum \sigma^2$ = Jumlah varian butir
O = Varian total

Kriteria pengujinya :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas (cronbach alpa) yakni $> 0,60$ maka instrumentvariabel adalah reliabel (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas (cronbach alpha) yakni $< 0,60$ maka variabel tidakreliabel (tidak dipercaya).

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,733	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0,652	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,675	Reliabel

Sumber: *Data penelitian (diolah) SPSS, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian reliable karena nilai Alpha $> 0,60$

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi linier berganda adalah model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tembung Medan. Persamaan umum regresi berganda yaitu:

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

a : Konstanta

X₁ : Komitmen

Organisasi X₂ : Prestasi Kerja Karyawan

b₁, b₂ : Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

e : Kesalahan residual (*error*)

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

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

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data yaitu untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik, dengan ketentuan uji sebagai berikut :

1. Grafik data menyebarkan di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka modal regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka modal regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Berikut disajikan cara mendeteksi multikolinearitas dengan menganalisis matrik korelasi

(VIF). Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai Tolerance $< 0,1$ atau nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan apakah dalam modal regresi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan yang lain. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

3.7.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran masalah yang terjadi. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut :

3.7.3.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen tidak terdapat variabel X_1 dan X_2 apakah variabel terdapat signifikan atau tidak terdapat variabel terikat. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel (X_1) dan terikat (X_2) terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terdapat variabel terikat (Y).

Adapun langkah- langkah dalam pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. $H_0 = b_0 = 0$ Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (kepemimpinan dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
2. $H_a \neq b_0 \neq 0$ Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian adalah: H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ H_a diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,0\%$

Adapun rumus uji t menurut Sugiono, (2012:177) adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

t = nilai t

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan kriteria pengujian hipotesis uji t, yaitu sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual yaitu :

1. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.7.3.2 Uji F (Simultan)

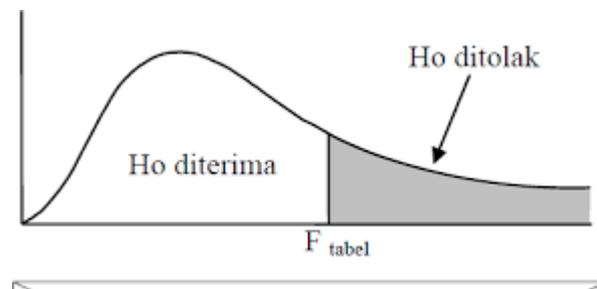
Uji ini pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas dan dependen X_1 mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau Y . Rumus yang digunakan menurut Sugiyono, (2012) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

F_h : Tingkat Signifikan
 R^2 : Koefisien korelasi berganda
 K : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah sampel

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan kriteria pengujian hipotesis uji t yaitu sebagai berikut :



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Uji F Kriteria pegujian :

1. H_0 ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \leq -F_{hitung}$
2. H_a diterima apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$

3.7.4 Koefisien Determinasi

Uji determinasi yaitu mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen terbatas. Rumus yang digunakan Sugiyono, (2012:184) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- D = Uji Determinasi
 r^2 = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
 100% = Presentasi kontribusi

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Adanyani, I., & Dewi, A. A. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 40-73.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Alkahtani, A. (2015). Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Rewards. *E- Journal Manajemen*, 8(4), 64-73.
- Ariawan, P. Y., & Sriathi, A. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2), 96-103.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Journal of Management*, 15(2), 1-35.
- Ayu, N., Pitasari, A., & Surya, M. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal Of Management*, 7(4), 269-280.
- Bambang, N., Sunuharjo, S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Jatim Selatan, Malang). *JAB: Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(10), 6042-6058.
- Bismala, L., & Manurung, Y. H. (2021). Antecedent Of Organizational Commitment In A Small-Medium Industry Context. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 12(1), 70–85.
- Choirul, A. M. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(3), 442–446 .
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & Herlina, D. (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, 4(2). 121-129.

- Daulay, R. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 15 –164.
- Daulay, R., Christianaf, I., & Handayani, S. (2022). Analysis Of The Influence Of Organizational Citizenship Behavior In Perspective Islam On Job Satisfaction. *Seminar on Islamic Studies, Proceeding International*, 3(1), 37-45.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Journal Of Management*, 1(1), 209–218.
- Dennis, W. O. (1997). *Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean up Time*. Retrieved.
- Dhatu, D., Dhiana, P., & Haryono, A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN App Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 53-67.
- Farida, R., Sari, K. T., Fitri, R., & Dani, K. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal Manajemen Indonesia*, 3(3), 47-61.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 1-31.
- Farisi, S., & Hadi, P. I. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Journal Of Management*, 12 (1), 121-12.
- Fauzi, R., Rabiatul, W., & Aziz, A. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(2), 1-10.
- Gita, P., Charmiati, H. A., Bagus, I., & Surya, K. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 1784–1812.
- Gulo, Y., & Trisakti, S. (2017) Faktor-Faktor Yang Mempesngaruhi Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal manajemen*, 4(2), 111-119.
- Harahap, F. S., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 120–135.

- Hasibuan, J. S., & Wahyuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *E- Journal Management*, 23(1), 93–108.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen SDM*. (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hasrudy, T. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 211-221.
- Imay, S. T., & Dwi, A.W. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Journal Of Management*, 8(3), 134-151.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34-53.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 420-431.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X BANDUNG. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 34-69.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 14(3), 176-193.
- Listyanti, L., & Dewi, S. K. (2019). Pengaruh Motivasi Berprestasi Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja. *E- Jurnal Manajemen*, 2(3), 100-124.
- Maguni, W., & Haris, M. (2012). Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja, dalam Al-Qur'an Serta Fleksibilitas Penerapannya Pada Manajemen Perbankan Islam. *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(1); 160-173.

- Mashar, W. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3), 97-124.
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of job Satisfaction. *ICASI: International Conference on Advance And Scientific Innovation*, 9(2), 1-10.
- Porter, L. W. (1972). *Organizational Commitment And Managerial*. Pearson Eduation Limited.
- Rahmah, T. A., & Riadi, S. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Forum Ekonomi*, 19(2), 1-10
- Rahmawati T.P. (2017) Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak. *Journal Of Management*, 48(1), 43-49.
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior*. (Global Edition). Pearson Education United.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2008). *Perilaku Organisasi*. (Edisi ke- 12). Salemba Empat.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemas Indo Cepat Nusantara Medan. *Journal Management*, 3(10), 73-82.
- Sartika, N. D., & Khair, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Pendidikan*, 5(2), 1335–1347.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Sugiyono, S. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, G. J., Datun, S. P., Wijaya, E., & Kristen, P. U. (2017). Organizational Citizenship Behavior Yang Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Konsumen Di Hotel Sheraton Surabaya. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 7(2), 24-35.
- Sutrisno, H. (2009). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 25–36.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1), 1–10.

- Triatna, C. (2016). *Perilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Waspodo, A. A., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Pt. Trubus Swadaya Depok. *JRMSI :Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 3(1), 172-179.
- Wibowo, M. A., & Qurniawati, R. S. (2021). The Influence of Organizational Commitment on Job Performance with OCB (Organization Citizenship Behavior) as Moderating Variables in Educators Salatiga City Private Vocational High School. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, 1(1), 67-79.
- Widyasari, P. I., & Ratnadi, N. M. D. (2018). Budaya Organisasi Berorientasi Hasil dan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Partisipasi Penganggaran Pada Senjangan Anggaran. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(1), 600-619.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2081/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/1/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 21/1/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nurul Asri Syafira Siregar
NPM : 1805160234
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1) Pemberian kompensasi finansial dirasakan masih minim untuk karyawan.
2) Adanya pemberian bonus tetapi bukan dalam bentuk kompensasi non finansial.
3) Pemberian kompensasi finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
4) Jika pihak perusahaan tidak memberikan kompensasi finansial memunculkan keinginan karyawan untuk mencari kompensasi lain di luar gaji.
5) Perbedaan kompensasi finansial dan non finansial pada pekerjaan yang sama menimbulkan persaingan kerja yang tidak sehat.
6) Lamanya bekerja dengan beban kerja yang banyak turut mempengaruhi kompensasi finansial dan non finansial.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
2. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan
3. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt.Kai Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Nurul Asri Syafira Siregar)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

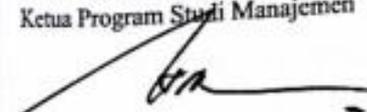
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

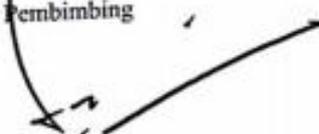
PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2081/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/1/2022

Nama Mahasiswa : Nurul Asri Syafira Siregar
NPM : 1805160234
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 21/1/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : RAIHANAH DAULAY, SE., M.Si
Judul Disetujui**) : "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Prestasi
kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)
Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
Unit Tembung Medan.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 19 Februari 2022
Dosen Pembimbing

(Raihanah Daulay, SE., M.Si.)

Keterangan:

*) Ditai oleh Pimpinan Program Studi

**) Ditai oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 754 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **28 Maret 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Nurul Asri Syafira Siregar**
N P M : **1805169234**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Prestasi Kerja Terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT.
Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tembung Medan**

Dosen Pembimbing : **Assoc.Prof.Raihanah Daulay, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 28 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : **25 Sya'ban 1443 H**
28 Maret 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertiinggal





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 754 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 25 Sya'ban 1443 H
28 Maret 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk
Jln.Besar Tembung No.17 Kec.Percut Sei Tuan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-I)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Nurul Asri Syafira Siregar
Npm : 1805169234
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tembung Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
1. Peringgal





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : NURUL ASRI SYAFIRA SIREGAR
NPM : 1805160234
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PT.BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk. UNIT TEMBUNG MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan	Paraf	Keterangan
14.02.2022	Acc Judul		
17.03.2022	Mulai bimbingan Pembahasan sekiranya pedoman skripsi BAB 1. jelaskan fenomena dan rumusan dan variabel yg diteliti, jelaskan pemilih		
23.03.2022	BAB 2. tambahkan indikator, definisi, konsep dan sub. Perbaiki kerangka konseptual. Sesuaikan hipotesis dg judul.		
	BAB 3. Definisi operasional, identifikasi pendua simpl, teknik analisis data, Hipotesis		
28.05.2022	Tambah referensi Perbaiki cover, kata pengantar, daftar isi		
28.03.2022	Acc Seminar Proposal		

Penbimbing

RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si

Medan, Maret 2021

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk
KANTOR CABANG MEDAN THAMRIN

UNIT TEMBUNG

Jl. Besar Tembung No 17 D, Medan-Sumatera Utara
Telepon (061) 7380382

Nomor : B.225/MKR/4/2022

Lamp : -

Hal : Izin Riset Sarjana

Medan, 5 April 2022

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di-

Medan

Berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 754/IL.3-AU/UMSU-05/ F/ 2022 tanggal 25 Maret 2022 Perihal Izin Riset Pendahuluan dengan ini memberikan Izin kepada mahasiswa/i yang tersebut di bawah ini :

NO	NAMA	NPM	PROGRAM STUDI/ JUDUL
1.	Nurul Asri Syafira Siregar	1805160234	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Prestasi Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior(OCB)</i> Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Unit Tembung Medan

Untuk Melaksanakan RISET di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Unit Tembung Medan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Mematuhi peraturan yang berlaku di Bank BRI
2. Mengenakan pakaian yang sopan serta mematuhi ketentuan yang berlaku di tempat pelaksanaan terutama kerahasiaan data
3. Yang bersangkutan agar melapor ke SPV/Kepala unit pada waktu pelaksanaan dan sesudah pelaksanaan.

Demikian disampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk
BRI UNIT TEMBUNG



Juli H Nababan
Pgs Ka Unit



PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk
KANTOR CABANG MEDAN THAMRIN

UNIT TEMBUNG
Jl. Besar Tembung No 17 D, Medan-Sumatera Utara
Telepon (061) 7380382

Nomor : B.325/MKR/8/2022
Lamp : -
Hal : Surat Keterangan Selesai Riset

Medan, 19 Agustus

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di-

Medan

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa:

NO	NAMA	NPM	PROGRAM STUDI/ JUDUL
1.	Nurul Asri Syafira Siregar	1805160234	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Unit Tembung Medan

Yang bersangkutan telah selesai melaksanakan Riset di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Unit Tembung Medan Jl. Besar Tembung No. 17 D Medan

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk
BRI UNIT TEMBUNG




Juli H Nababan
Pgs Ka Unit



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

MSU
 Cintai Kepercayaan

Nomor
 Lamp.
 Hal

: 2366/IL.3-AU/UMSU-05/F/2022
 : -
 : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 13 Muharram 1444 H
 11 Agustus 2022 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk
 Di
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV- V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Nurul Asri Syafira Siregar**
 N P M : **1805160234**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Jurusan : **Manajemen**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Unit Di Kecamatan Percut Sei Tuann**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
 1. Peringgal



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapt. Muehtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu, 20 April 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen diterangkan bahwa :

Nama : Nurul Asri Syafira Siregar
N.P.M. : 1805160234
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 10 Juni 20004
Alamat Rumah : JL. Purnawirawan No.60 Medan Estate
JudulProposal : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Unit Tembung Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	latar belakang jangan pakai teori dan fokus di latar belakang saja Kata pengantar tidak boleh memakai kalimat keterangan dalam penelitian
Bab II
Bab III	Perbaiki jadwal dan waktu penelitian.
Lainnya	Ambil jurnal orang luar (bahasa asing)
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 20 April 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE, M.Si

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Afrizen, SE., M.Si.

Perubanding

Dr. Fajar Sasaribu, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 20 April 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Nurul Asri Syafira Siregar
N.P.M. : 1805160234
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 10 Juni 2000
Alamat Rumah : JL. Purnawirawan No.60 Medan Estate
JudulProposal : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Unit Tembung Medan

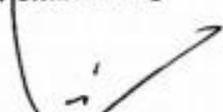
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE, M.Si*
Medan, Rabu, 20 April 2022

TIM SEMINAR

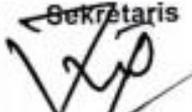
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

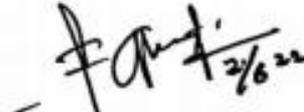
Pembimbing


Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE, M.Si

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pemanding


Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E. M.Si.
NIDN: 0105087601