

The Effect Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) And Organizational Commitment On Employee Performance Of PT. Bukit Angkasa Makmur Central Bengkulu

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah

Sherli Carolin ¹⁾ ; Khairul Bahrun ²⁾

¹⁾ *Study Program of Management Faculty of Economic and business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu*

²⁾ *Department of Management, Faculty of Economic and business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu*

Email: ¹⁾ Sherlicarolin27@gmail.com ,²⁾ Khairulbahrun@umb.ac.id

How to Cite :

Carolin S, Bahrun, K. (2024). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah. JURNAL EMAK, 5(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v5i2>

ARTICLE HISTORY

Received [18 Maret 2024]

Revised [18 April 2024]

Accepted [25 April 2024]

KEYWORDS

Performance, OCB,
Organizational
Commitment

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah. Penelitian ini didasari pentingnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. Jumlah sampel penelitian sebanyak 175 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil analisis data didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 1.083 + 0.513 X_1 + 0.696 X_2$. Hasil analisis menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 7.239$ dan $Sig. = 0.000$) dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 6,808$ dan $Sig. = 0.000$). Secara simultan *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} = 175.649$ dan $Sig. = 0.000$) Disarankan kepada manajemen PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi karyawan.

ABSTRACT

The title of this study is the effect of *organizational citizenship behavior* (OCB) and organizational commitment on the performance of employees of PT. Bukit Angkasa Makmur Central Bengkulu. This research is based on the importance of employee performance in an organization. Employee performance is influenced by several factors, including organizational

citizenship behavior and organizational commitment. This study aims to analyze the effect of organizational citizenship behavior and organizational commitment on the performance of employees of PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. This type of research is quantitative research with a descriptive approach. The population of this study were all employees of PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. The number of research samples was 175 people. Data collection was carried out using a questionnaire. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis techniques. The results of data analysis obtained multiple linear regression equations as follows: $Y = 1.083 + 0.513 X_1 + 0.696 X_2$. The results of the analysis show that organizational citizenship behavior has a positive and significant effect on employee performance ($t_{count} = 7.239$ and $Sig. = 0.000$) and organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance ($t_{count} = 6.808$ and $Sig. = 0.000$). Simultaneously organizational citizenship behavior and organizational commitment to employee performance ($F_{hitung} = 175,649$ and $Sig. = 0.000$). It is recommended to the management of PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu to be able to improve employee performance by increasing organizational citizenship behavior and employee organizational commitment.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam operasional suatu organisasi atau perusahaan. Tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi terkadang sangat bergantung dengan sumber daya manusia yang mereka miliki. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan penggerak utama dari semua sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan yang sejatinya tidak dapat berfungsi dengan maksimal tanpa adanya sumber daya manusia yang mengelola atau menggerakannya. Mendapatkan sumber daya manusia terbaik merupakan impian atau keinginan dari semua perusahaan atau organisasi, hal tersebut dikarenakan dengan sumber daya manusia terbaik akan memudahkan perusahaan atau organisasi dalam memenangkan persaingan yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung dengan sangat cepat saat ini mengharuskan setiap perusahaan atau organisasi untuk bersifat lebih fleksibel, hal tersebut perlu dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga daya saing dan eksistensinya dalam bisnis yang mereka jalankan. Fleksibilitas perusahaan atau organisasi hanya akan dicapai apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan tinggi (*knowledge asset*) yang menjadikan perusahaan memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) sehingga perusahaan dapat memenangkan persaingan. Pengetahuan, sikap, keterampilan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting, dimana hal tersebut merupakan sumber keunggulan bersaing yang dimiliki oleh perusahaan yang sangat sulit sekali untuk ditiru oleh perusahaan lain atau organisasi lain yang menjalankan bisnis yang sama.

Untuk bertahan dan memenangkan persaingan dalam bisnis yang digelutinya, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia terbaik dalam bidangnya masing-masing. Akan tetapi, memiliki sumber daya manusia dengan kualitas terbaik saja tidaklah cukup untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki agar dapat menggunakan semua kompetensi yang mereka miliki untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Bagi perusahaan bisnis ukuran kualitas sumber daya manusia seringkali digambarkan dengan kemampuan mereka dalam menunjukkan kinerja terbaik bagi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja karyawan dalam suatu perusahaan harus mendapat

perhatian khusus dari para pimpinan perusahaan, sebab tinggi atau rendahnya kinerja karyawan akan sangat menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Prawirosentono (2014) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi terbagi kedalam 3 kelompok yaitu faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi. Faktor individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: faktor kompetensi, latar belakang karyawan, dan faktor demografis. Faktor Psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: faktor persepsi, faktor sikap, faktor kepribadian, faktor motivasi, faktor kecerdasan emosional, faktor kepuasan kerja, faktor komitmen organisasi, dan faktor stres kerja. Sedangkan faktor organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: faktor lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor konflik, faktor kekuasaan, faktor struktur organisasi, faktor desain pekerjaan, faktor desain organisasi, dan faktor sistem pengembangan karir (Gibson, 2017).

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2018), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda, Siagian (2018), mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Menurut Prawirosentono (2014), lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Hasibuan (2019), mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sementara itu, Rivai (2014), menyatakan kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organisasi harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya, perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya. Pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku in-role tetapi juga perilaku extra-role. Perilaku extra-role sangat penting artinya karena memberikan manfaat yang lebih baik untuk menunjang keberlangsungan organisasi. Perilaku extra-role di dalam organisasi dikenal dengan istilah Organizational Citizenship Behavior (Oguz, 2010). Menurut Podsakoff *et al.* (2010) bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan suatu perilaku individu yang tidak diatur oleh organisasi, dan yang tidak memperhitungkan sistem reward secara formal, namun perilaku ini akan mendorong efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi secara keseluruhan. Perilaku tersebut meliputi: mempelajari tugas-tugas baru, sebagai sukarelawan yang melakukan sesuatu bagi keuntungan kelompok, dan lebih memiliki orientasi terhadap karyawan baru. Fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *organizational citizenship*

behavior (OCB) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain (Robbins & Judge, 2015).

Menurut Organ *et al.* (2016) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. OCB bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak terdapat dalam tuntutan deskripsi jabatan yang berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. Karyawan yang baik (*good citizenship*) cenderung melakukan perilaku OCB ini. Organisasi tidak akan berhasil dengan baik tanpa ada anggota yang melakukan perilaku OCB (Markoczy & Xin, 2012).

Menurut Robbins & Judge (2015) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Sedangkan Richard (2003) juga menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi. Perilaku OCB ditampilkan dengan membantu rekan sekerja dan pelanggan, melakukan kerja ekstra jika dibutuhkan, dan membantu memecahkan masalah dalam memperbaiki produk dan prosedur.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan loyalitas individu terhadap organisasi. Mereka yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih bertahan dan rendah absensinya daripada mereka yang memiliki komitmen rendah. Menurut Robbins & Judge (2015), komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Sedangkan menurut Handoko (2017), komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut .

Menurut Kreitner & Kinicki (2019), komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan- tujuannya. Berdasarkan pengertian- pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana suatu individu memiliki dorongan atau keinginan untuk tetap berada di dalam suatu organisasi dan percaya pada nilai- nilai organisasi.

Menurut Luthans (2015), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang dirasakan individu untuk terikat dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehingga mereka tidak mudah untuk mencari pekerjaan di luar dari perusahaan tempat mereka bekerja.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian atupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2019), adalah metode yang

berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Instrumen Penelitian

Sebelum kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap instrumen penelitian. Pengujian instrumen penelitian bertujuan untuk melihat tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui kemampuan dan ketepatan instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen, apakah instrumen yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten dalam memberikan hasil pengukuran jika pengukuran dilakukan beberapa kali atau berulang. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen atau kuesioner dalam penelitian ini dilakukan pada 20 karyawan PT. Ahsani Karya Bengkulu. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat berikut ini:

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan validitas item. Dimana valid atau tidaknya suatu item digunakan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 5% yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Pada program SPSS teknik yang digunakan dalam uji validitas adalah Korelasi *Product Moment* atau biasa juga disebut dengan korelasi pearson. Untuk melakukan uji validitas item pernyataan pada variabel independen (OCB dan komitmen organisasi) dan variabel dependen (kinerja) dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} terhadap nilai r_{tabel} . Dengan $N = 20$ dan tingkat kepercayaan 95% (tingkat kesalahan atau $\alpha = 0,05$), maka nilai r_{tabel} adalah sebesar 0.443. Suatu item dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.443). Untuk hasil uji validitas item pernyataan pada masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (X_1)				
1	Saya senang membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan.	0,565	0,443	Valid
2	Saya tidak banyak menghabiskan waktu ketika makan siang atau saat jam istirahat.	0,632	0,443	Valid
3	Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan bahkan ketika tidak ada yang mengawasi.	0,786	0,443	Valid
4	Saya selalu menghindari terjadinya perselisihan antar rekan kerja.	0,696	0,443	Valid
5	Saya rutin mengikuti dan beradaptasi dalam kegiatan yang diadakan perusahaan.	0,523	0,443	Valid
Komitmen Organisasi (X_2)				
1	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.	0,664	0,443	Valid
2	Akan sangat merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.	0,524	0,443	Valid
3	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	0,664	0,443	Valid

No	Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)				
1	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik.	0,610	0,443	Valid
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dengan baik.	0,938	0,443	Valid
3	Saya mampu menggunakan semua keterampilan dan kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0,672	0,443	Valid
4	Saya tidak pernah tidak masuk kerja.	0,757	0,443	Valid
5	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan perusahaan.	0,703	0,443	Valid

Sumber: Hasil Data Primer Yang Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai dari $r_{hitung} > r_{tabel}$. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pernyataan pada instrumen penelitian ini tepat untuk digunakan mengukur masing-masing variabel penelitian.

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabel artinya dapat dipercaya. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut dapat mengumpulkan data yang konsisten meskipun dilakukan pengukuran beberapa kali atau berulang.

Pengujian reliabilitas terhadap variabel penelitian ini menggunakan metode *cronbach's alpha*. Batasan minimal nilai *cronbach's alpha* yang digunakan adalah 0.6, artinya suatu dimensi dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha*nya $\geq 0,6$. Hasil pengujian reliabilitas variabel OCB (X1), komitmen organisasi (X2) dan kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X ₁)	0,835	0,60	Reliabel
2. Komitmen Organisasi (X ₂)	0,778	0,60	Reliabel
3. Kinerja Karyawan (Y)	0,890	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Data Primer Yang Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 di atas dapat ketahu bahwa nilai *Cronbach's Alpha* hitung masing-masing variabel penelitian lebih besar dari nilai *Cronbach's Alpha* standar (0,60), maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian (OCB, komitmen organisasi, dan kinerja) dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah data pada masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Pemilihan uji normalitas data dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dikarenakan uji *Kolmogorov Smirnov* lebih sederhana dan tidak menimbulkan

perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, seperti yang sering terjadi pada uji normalitas lainnya. Adapun hasil uji normalitas data masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X_1)	0,085	Normal
2. Komitmen Organisasi (X_2)	0,115	Normal
3. Kinerja (Y)	0,089	Normal

Sumber: Hasil Data Primer Yang Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel penelitian > dari nilai alpha (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa data pada masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebasnya. Menurut (Ghozali, 2018), bahwa jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji ada tidaknya multikolenieritas dalam penelitian menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 berarti tidak terdapat multikolenieritas pada variabel independen. Hasil uji Multikolenieritas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolenieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X_1)	0,455	2,071	Tidak Ada Multikolenieritas
2. Komitmen Organisasi (X_2)	0,483	2,071	Tidak Ada Multikolenieritas

Sumber: Hasil Data Primer Yang Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* masing-masing variabel bebas > 0,10 yaitu nilai *Tolerance* OCB = 0,455 dan nilai *Tolerance* komitmen organisasi = 0,483. Sedangkan untuk nilai VIF masing-masing variabel bebas penelitian < 10 yaitu nilai VIF variabel OCB = 2.071 dan nilai VIF variabel komitmen organisasi = 2.071. Berdasarkan nilai *Tolerance* dan nilai VIF hasil pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolenieritas pada variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk melihat gejala heteroskedastisitas menggunakan uji glejser yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi pada tabel output "*Coefficients*" dengan nilai alpha (0,05), jika nilai signifikansi hasil penghitungan > dari nilai alpha (0,05) maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Adapun hasil uji heteroskedastisitas masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X ₁)	0,478	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
2. Komitmen Organisasi (X ₂)	0,931	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Data Primer Yang Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel penelitian > dari nilai alpha (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel independen.

Hasil Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (OCB dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja) secara serentak atau bersama-sama. Selain itu, analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.083	.765		1.415	.159
	Skor_OCB	.513	.071	.455	7.239	.000
	Skor_Komitmen_Organisasi	.696	.102	.428	6.808	.000

a. Dependent Variable: Skor_Kinerja

Sumber: Hasil Data Primer Yang Diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 6 di atas didapatkan persamaan regresi linear berganda antara OCB, komitmen organisasi dan kinerja sebagai berikut :

$$Y = 1.083 + 0.513 X_1 + 0.696 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 1.083 mempunyai arti bahwa apabila OCB (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) nilainya adalah nol, maka kinerja nilainya tetap 1.083.
2. Koefisien regresi OCB (X₁) sebesar 0.513 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel OCB (X₁) naik satu satuan maka nilai kinerja (Y) akan naik sebesar 0.513 dengan asumsi variabel komitmen organisasi (X₂) nilainya tetap.
3. Koefisien regresi komitmen organisasi (X₂) sebesar 0.696 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel komitmen organisasi (X₂) naik satu satuan maka nilai kinerja (Y) akan naik sebesar 0.696 dengan asumsi variabel OCB (X₁) nilainya tetap.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dalam dalam peneltian ini bertujuan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen OCB (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) secara bersama terhadap variabel dependen kinerja (Y). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen OCB (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) yang

digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen kinerja (Y). Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel out put hasil analisis regresi linear berganda berikut ini:

Tabel 7 Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.667	1.565

a. Predictors: (Constant), Skor_Komitmen_Organisasi, Skor_OCB

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian, 2024

Dari Tabel 7 di atas diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0.671. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen OCB (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) terhadap variabel dependen kinerja (Y) adalah sebesar 67,1%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (OCB dan komitmen organisasi) mampu menjelaskan sebesar 67,1% variasi variabel dependen (kinerja). Sedangkan sisanya 32,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model atau tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara atau dugaan sementara yang dibuat oleh penulis sebelum melakukan penelitian dengan mengacu pada teori dan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh peneliti lain. Oleh karena itu, pada bagian ini hipotesis yang sudah dirumuskan oleh penulis pada bab sebelumnya akan diuji untuk menentukan apakah hasil penelitian menerima atau justru menolak hipotesis penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu pengujian secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan pengujian secara simultan dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis akan dijelaskan satu persatu beriku ini:

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (OCB dan komitmen organisasi) secara parsial (individu) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja). Hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel **coefficients^a** out put analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 25.0 *for window* berikut ini:

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.083	.765		1.415	.159
	Skor_OCB	.513	.071	.455	7.239	.000
	Skor_Komitmen_Organisasi	.696	.102	.428	6.808	.000

a. Dependent Variable: Skor_Kinerja

Sumber: Hasil Data Primer Yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8 hasil pengujian regresi linear berganda di atas maka dapat dipaparkan masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian pada variabel OCB didapatkan nilai $t_{hitung} = 7.239 >$ nilai $t_{tabel} = 1.973$ atau $Sig = 0.000 <$ nilai $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara OCB (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Dari hasil pengujian pada variabel komitmen organisasi didapatkan nilai $t_{hitung} = 6,808 >$ nilai $t_{tabel} = 1.973$ atau $Sig = 0.000 <$ nilai $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (OCB dan komitmen organisasi) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja). Hasil uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel **Anova^b** out put analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 25.0 *for window* berikut ini:

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	860.074	2	430.037	175.649	.000 ^b
	Residual	421.103	172	2.448		
	Total	1281.177	174			

a. Dependent Variable: Skor_Kinerja

b. Predictors: (Constant), Skor_Komitmen_Organisasi, Skor_OCB

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 9 hasil analisis regresi linier berganda di atas didapatkan nilai $F_{hitung} = 175.649 >$ nilai $F_{tabel} = 3.05$ atau $Sig = 0.000 <$ nilai $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama OCB dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

PT. Bukit Angkasa Makmur merupakan pabrik pengolahan *crumb rubber*/karet remah yang merupakan Perusahaan Pemilik Modal Dalam Negeri (PMDN). Dalam menjalankan operasionalnya sehari-hari, PT. Bukit Angkasa Makmur dibantu oleh 312 orang karyawan yang dimana mayoritas karyawannya atau sekitar 80% merupakan tenaga kerja lokal atau masyarakat asli Bengkulu Tengah.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. Bukit Angkasa Makmur berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 154 orang atau 88% dari total responden penelitian. Hal tersebut dikarenakan pekerjaan yang ada di PT. Bukit Angkasa Makmur mayoritas ada di lapangan dan pabrik pengolahan karet, sehingga dengan karakteristik pekerjaan yang memiliki beban kerja fisik yang cukup berat tersebut maka jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibutuhkan dibandingkan dengan karyawan perempuan. Karyawan perempuan pada PT. Bukit Angkasa Makmur ditempatkan pada staf administrasi atau pekerjaan kantor. Jika dilihat dari karakteristik usia, karyawan PT. Bukit Angkasa makmur mayoritas berusia antara 31 tahun sampai dengan 40 tahun, yaitu sebanyak 38,9%. Hal tersebut dikarenakan rentang usia tersebut merupakan usia produktif dan sangat sesuai dengan karakteristik pekerjaan dengan beban kerja fisik yang cukup berat pada PT. Bukit Angkasa Makmur. Mayoritas karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur memiliki masa kerja antara 1 tahun sampai dengan 5 tahun. Berdasarkan penjelasan dari manajer PT. Bukit Angkasa Makmur, hal tersebut berhubungan dengan tingkat perputaran karyawan yang cukup tinggi terutama pada masa pandemi Covid 19 yang terjadi antara tahun 2019 sampai dengan 2022, dimana banyak karyawan yang dirumahkan dan sebagian karyawan memutuskan untuk berhenti dikarenakan sudah mendapatkan pekerjaan lain. Selain hal tersebut, proses produksi

pabrik yang kurang stabil dalam beberapa tahun belakangan dikarenakan kurangnya bahan baku atau getah karet dari petani juga menjadi alasan tingginya tingkat perputaran karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur dengan alasan efisiensi dan keamanan kerja. Sedangkan jika dilihat dari tingkat pendidikan, mayoritas karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur adalah berpendidikan setingkat SMA ke bawah, hal tersebut dikarenakan untuk pekerjaan lapangan dan pabrik pada PT. Bukit Angkasa Makmur tidak mensyaratkan tingkatan pendidikan pada saat perekrutan. Sedangkan untuk pekerjaan administrasi atau kantor, dalam proses perekrutan atau penerimaan karyawan menggunakan syarat pendidikan tertentu yang relevan dengan bidang pekerjaannya.

Hasil pengolahan data penelitian yang didapatkan dari pengisian kuesioner oleh karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur (BAM) Bengkulu memberikan informasi mengenai tanggapan responden terhadap variabel OCB, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan serta pengaruh antara variabel independen (OCB dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja). Hasil tanggapan responden terhadap variabel penelitian dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan akan dibahas berikut ini:

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel kinerja adalah sebesar 3,01, hal tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur berada pada kategori cukup tinggi. Jika dianalisis berdasarkan penilaian responden terhadap masing-masing item pernyataan pada variabel kinerja, maka didapatkan nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan 3 dengan nilai 3,13 "saya mampu menggunakan semua keterampilan dan kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik". Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur mampu menggunakan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki dalam menyelesaikan pekerjaan mereka sehari-hari. Meski demikian, para manajer khususnya manajer sumber daya manusia atau manajer kepegawaian PT. Bukit Angkasa Makmur harus mampu mendorong dan memotivasi para karyawan agar mau dan mampu menggunakan semua keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki guna membantu perusahaan mencapai tujuannya. Selain itu, hal yang harus dilakukan oleh para manajer adalah melakukan analisis terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga perusahaan dapat menjalankan program pelatihan dan peningkatan keterampilan bagi karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan 4 dengan nilai 2,78 "saya tidak pernah tidak masuk kerja". Hasil penelitian ini sesuai dengan informasi awal yang didapatkan peneliti pada saat wawancara awal dimana permasalahan utama yang dihadapi oleh para manajer PT. Bukit Angkasa Makmur adalah masalah kedisiplinan karyawan yang kurang baik. Tingginya tingkat absensi pada karyawan dan penggunaan waktu yang tidak efisien merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efektifitas dari pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, para manajer harus mampu mengatasi permasalahan terkait dengan kedisiplinan karyawan dengan mensosialisasikan ulang terkait dengan aturan dan tata tertib kehadiran di tempat kerja kepada karyawan, mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur masih dihitung sebagai karyawan baru dengan masa kerja antara 1 tahun sampai dengan 5 tahun bahkan beberapa karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Selain itu, program pemberian penghargaan atau *reward* kepada karyawan yang selalu mentaati aturan dan tata tertib kehadiran di tempat kerja perlu dilakukan untuk memberikan motivasi kepada karyawan yang lainnya.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel OCB

Hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel OCB adalah sebesar 3,00, hal tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan OCB karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur berada pada kategori cukup tinggi. Jika dianalisis berdasarkan penilaian responden terhadap masing-masing item pernyataan yang ada pada variabel OCB, maka didapatkan nilai rata-rata tertinggi ada

pada pernyataan 1 dengan nilai 3,09 “saya senang membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan”. Hasil tersebut merupakan informasi penting bagi manajer sumber daya manusia, mengingat keinginan secara sukarela yang dimiliki oleh karyawan untuk membantu rekan kerjanya yang kesulitan menyelesaikan pekerjaan adalah sikap yang harus dikembangkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menurunkan tingkat konflik antar sesama rekan kerja. Kondisi tersebut harus tetap didorong dan dikembangkan agar tujuan perusahaan bisa dicapai melalui efektivitas dari kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan 2 dengan nilai 2,86 “saya tidak banyak menghabiskan waktu ketika makan siang atau saat jam istirahat”. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara umum masih banyak karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur yang tidak efisien dalam menggunakan waktu kerja, atau dengan kata lain karyawan menggunakan waktu kerja untuk beristirahat secara berlebihan. Hal tersebut tentu saja akan mengganggu operasional perusahaan, terutama untuk pekerjaan yang saling terintegrasi secara langsung, sehingga penundaan pada salah satu pekerjaan akan menyebabkan pekerjaan karyawan yang lain juga akan tertunda. Oleh karena itu, manajer PT. Bukit Angkasa Makmur harus bisa memulai dengan melakukan sosialisasi ulang terkait dengan waktu kehadiran dan waktu istirahat kepada karyawan, mengingat hasil penelitian juga menunjukkan bahwa jumlah karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun atau dalam kategori masih baru cukup banyak pada PT. Bukit Angkasa Makmur.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi adalah sebesar 3,01, hal tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur berada pada kategori cukup tinggi. Jika dianalisis berdasarkan penilaian responden terhadap masing-masing item pernyataan yang ada pada variabel komitmen organisasi, maka didapatkan nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan 2 dengan nilai 3,17 “akan sangat merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini”. Hal tersebut secara tidak langsung terlihat positif atau menguntungkan bagi perusahaan PT. Bukit Angkasa Makmur. Akan tetapi, perusahaan harus tetap menjalankan program peningkatan kesejahteraan karyawan untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang benar-benar memiliki komitmen dan loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan 1 dengan nilai 2,87 “saya ingin menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini”. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur kurang setuju jika harus menghabiskan karirnya untuk bekerja sebagai karyawan di PT. Bukit Angkasa Makmur. Kondisi tersebut menciptakan ketidakpastian terhadap operasionalisasi perusahaan, dimana bisa saja sewaktu-waktu karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja sehingga menghambat dan mengganggu produktivitas perusahaan. Beberapa orang karyawan menyatakan bahwa keamanan kerja pada PT. Bukit Angkasa Makmur bisa dikatakan kurang baik, hal tersebut dikarenakan sejarah dari PT. Bukit Angkasa Makmur pernah berhenti beroperasi yang menyebabkan hampir semua karyawan dirumahkan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan maka para manajer di PT. Bukit Angkasa Makmur harus bisa meyakinkan karyawan mengenai keamanan dan kesetabilan kerja di PT. Bukit Angkasa Makmur melalui program-program peningkatan kesejahteraan karyawan.

Pengaruh OCB Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada variabel OCB didapatkan nilai $t_{hitung} = 7.239 > \text{nilai } t_{tabel} = 1.973$ atau $\text{Sig} = 0.000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara OCB (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat OCB yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Organ (2016) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. OCB bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak terdapat dalam tuntutan deskripsi jabatan yang berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. Karyawan yang baik (*good citizenship*) cenderung melakukan perilaku OCB ini. Organisasi tidak akan berhasil dengan baik tanpa ada anggota yang melakukan perilaku OCB, karyawan dengan perilaku OCB yang baik akan menunjukkan kinerja terbaik yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan (Markoczy & Xin, 2012).

Organisasi harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya, perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya. Pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku in-role tetapi juga perilaku extra-role. Perilaku extra-role sangat penting artinya karena memberikan manfaat yang lebih baik untuk menunjang keberlangsungan organisasi. Perilaku extra-role di dalam organisasi dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Oguz, 2010). Menurut Podsakoff *et al.* (2010) bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan suatu perilaku individu yang tidak diatur oleh organisasi, dan yang tidak memperhitungkan sistem reward secara formal, namun perilaku ini akan mendorong efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi secara keseluruhan. Perilaku tersebut meliputi: mempelajari tugas-tugas baru, sebagai sukarelawan yang melakukan sesuatu bagi keuntungan kelompok, dan lebih memiliki orientasi terhadap karyawan baru. Fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior (OCB)* yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain (Robbins & Judge, 2015).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shandika & Sobandi (2018) menemukan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat OCB yang ada pada karyawan maka kinerja karyawan baik secara individu maupun secara kelompok akan semakin baik atau tinggi.

Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Sunyoto *et al.* (2023) menemukan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi langsung individu berperan positif pada keterikatan karyawan, kinerja, dan niat untuk keluar. Disamping itu keterikatan karyawan berperan positif pada kinerja dan niat keluar. Namun keterikatan karyawan bukan merupakan mediator perilaku kewarganegaraan organisasi langsung individu pada kinerja dan niat untuk keluar.

Berdasarkan hasil penelitian, konsep teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada variabel komitmen organisasi didapatkan nilai $t_{hitung} = 6,808 > \text{nilai } t_{tabel} = 1,973$ atau $\text{Sig} = 0,000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu, maka kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur juga akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Menurut Allen & Meyer (2011), tingkat tinggi rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut dalam sebuah organisasi.

Sedangkan menurut Luthan (2015), komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan dengan menunjukkan kinerja terbaiknya bagi organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Nurfitriani (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Bumiputera Makassar. Peningkatan kualitas komitmen organisasi akan memberikan kekuatan untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Kekuatan komitmen organisasi untuk mempengaruhi kinerja karyawan diperoleh dari dimensi masing-masing yakni komitmen berkelanjutan, afektif komitmen dan normatif komitmen. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan (Asiedu *et al*, 2019), menyatakan komitmen organisasi juga memiliki korelasi signifikan dengan arah korelasi positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengandung pengertian bahwa peningkatan komitmen organisasi pada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan baik secara individu maupun kinerja secara kelompok. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitio (2019) menemukan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasi 78,7%.

Berdasarkan hasil penelitian, konsep teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh OCB dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini:

1. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat OCB yang dimiliki karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur, maka kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur juga akan semakin tinggi.
2. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah. Hal tersebut juga berarti bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur, maka kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur juga akan semakin tinggi.
3. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen organisasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah. Hal tersebut juga berarti bahwa peningkatan terhadap OCB dan komitmen organisasi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada manajemen PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan OCB dan komitmen organisasi yang dimiliki

- karyawan, hal tersebut dikarenakan semakin tinggi tingkat OCB dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.
2. Disarankan kepada manajemen PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah untuk dapat meningkatkan OCB yang dimiliki karyawan dengan cara memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk tidak berlebihan atau seefisien mungkin dalam menggunakan waktu istirahat dan waktu makan siang.
 3. Disarankan kepada manajemen PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dengan cara menjalankan program-program peningkatan kesejahteraan karyawan, meyakinkan karyawan akan keamanan dan jaminan kerja di PT. Bukit Angkasa Makmur, sehingga karyawan bersedia dan berkomitmen untuk menghabiskan sisa karir mereka bekerja di PT. Bukit Angkasa Makmur.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (2011). *Commitment in the Workplace (Theory Research and Application)*. London: Sage Publications.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asiedu, M., Jacob, O.S., & Daniel. A. (2014). Organisational Commitment And Citizenship Behaviour: Tools To Improve Employee Performance; An Internal Marketing Approach. *European Scientific Journal*, 10(4), pp: 1857 – 788.
- Cooper, D.R., & Schindler, P.S. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Media Global Edukasi.
- Darmawan, A., Bagis, F., Handani, A.T., & Rahmawati, D.V. (2021). Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 342-353.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Diponegoro.
- Gibson, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Dua*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, M.S. (2015). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. H. (2017). *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Harbani, P. (2013). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kreitner & Kinicki. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, F. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Yogyakarta : Andi.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik. Edisi Kedua*. Yogyakarta UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Markoczy, L & Xin, K. (2012). *The Virtues of Omission in Organizational Citizenship Behavior*. <http://www.goldmark.org>. Diunduh tanggal 01 Nopember 2023.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurfitriani. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Bumiputera Makassar. *AMSIR Management Journal*, 3(1), 52-59.
- Oguz, E. (2010). The Relationship Between The Leadership Styles of The School Administrators and The Organizational Citizenship Behaviors of Teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 9: 1188-1193.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B. (2016). *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, And Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Prawirosentono, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Ke Enam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, M., Alam, H.V., & Asi, L.L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 1126-1140.

- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandhika, D., & Sobandi. (2018). Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajerial*, 3(5), 175-183.
- Siagian, S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sitio, V.S.S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT . Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 22-37.
- Soekidjan, S. (2014). *Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi Bagian Dari Kita*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D., Saksono, Y., Nurwiyanta., & Lubis, K. (2023). Peran Perilaku Kewarganegaraan Organisasi-Individu (OCB-I) Pada Kinerja Karyawan Dan Niat Untuk Keluar Dengan Keterikatakan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di Esthy Cake & Bakery Yogyakarta). *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(1), 384-396.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Wahyudi, B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.