

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BIDANG PRODUKSI PT. TIRTA INVESTAMA KABUPATEN BADUNG**

I Kadek Bagas Indra Pranata¹, I Nengah Sudja², Yenny Verawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

e-mail : indrapranata740@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Produksi PT. Tirta Investama Kabupaten Badung.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 75 responden. Penentuan sampel menggunakan metode teknik sampling jenuh (*sensus*). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuisioner. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, analisis determinasi, uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis olah data menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 4,123 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 4,744 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 42,134 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang secara teori mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance is one of the important factors because the success of an organization is influenced by the performance (job performance) of employees, for that every company will try to improve the performance of its employees in achieving the company goals that have been set. Performance is the result of work that has been achieved by a person or group of people in accordance with their respective authorities and responsibilities, in achieving organizational goals. This study aims to determine the effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Commitment on Employee Performance in the Production Sector of PT. Tirta Investama Badung Regency.

The population and sample in this study were 75 respondents. Determination of the sample using the method of saturated sampling technique (census). Data was collected through observation, interviews, and questionnaires. The analytical tools used are multiple linear regression, analysis of determination, F test, and t test.

Based on the results of data processing analysis shows that Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a positive and partially significant effect on employee performance which can be seen from the tcount of 4.123 with a significance value of $0.000 < 0.05$ so that H_0 is rejected and H_1 is accepted. Organizational commitment has a positive and partially significant effect on employee performance which can be seen from the tcount value of 4.744 with a significance value of $0.000 < 0.05$ so H_0 is rejected and H_2 is accepted. That Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Commitment have a simultaneous positive and significant effect on employee performance which can be seen from the Fcount value of 42.134 with a significance value of $0.000 < 0.05$ so that H_0 is rejected and H_a is accepted. Further research can develop this research by using other variables which in theory have an influence on employee performance.

Keywords : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Organizational Commitment, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya merupakan sumber tenaga, kekuatan, energi, yang diperlukan untuk menciptakan gerakan, kegiatan, aktivitas, serta tindakan. Sumber daya itu antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan, dan juga sumber daya teknologi. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2015: 45). Kinerja seorang karyawan di dalam organisasi mengarah pada kemampuan karyawan yang mana melaksanakan keseluruhan tugas-tugas telah menjadi tanggung jawabnya. Menurut Kartini (2017:149) kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Beberapa kriteria perilaku karyawan yang dapat membantu efektivitas organisasi antar lain, memiliki kapasitas sosial bekerjasama dengan orang lain dan memiliki karakter yang kuat untuk bertahan dalam mempertahankan kelompok kerjanya.

PT. Tirta Investama atau Danone Aqua merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang produksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) terbesar di Indonesia. PT. Tirta Investama telah beroperasi lebih dari 30 tahun dengan kantor cabang memiliki lebih dari 1.000.000 titik distribusi yang bisa diakses oleh pelanggannya di seluruh Indonesia. Dalam operasionalnya, yang menjadi

masalah bagi perusahaan, khususnya dalam bidang produksi adalah kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dimana target yang ditetapkan oleh perusahaan belum tercapai dengan maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sari (2015) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh *system reward* (sistem penghargaan) formal. Organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang sangat baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan organisasi lain. Dalam operasional bidang produksi PT. Tirta Investama terjadi masalah OCB dimana rendahnya kinerja karyawan diduga karena kurangnya disiplin dalam bekerja (*conscientiousness*) dan rendahnya tingkat kerjasama tim (*altruism*) yang dimiliki oleh karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Komitmen Organisasi. Melizawati (2015:6) menyatakan komitmen organisasi dapat diidentifikasi sebagai derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan yang berkomitmen rendah. Sebaliknya, jika komitmen karyawan rendah akan memiliki dampak negatif terhadap organisasi tersebut. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika

komitmen karyawannya rendah dan tidak akan tercapainya tujuan (*profit*) yang ditargetkan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terjadi masalah terhadap komitmen organisasi, dimana tingkat *turnover* (keluar masuk karyawan) yang terjadi sangat tinggi pada bidang produksi PT. Tirta Investama. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Hasan (2015), Peningkatan *turnover* pada perusahaan akan menurunkan kinerja karyawan. Semakin banyak *turnover* di perusahaan semakin buruk kinerja perusahaan dalam mencapai keberhasilan tujuan perusahaan tersebut.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa adanya permasalahan yang serius pada rendahnya tingkat kinerja karyawan PT. Tirta Investama, mengingat pentingnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan untuk keberlangsungan perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Kabupaten Badung
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Kabupaten Badung

II. LANDASAN TEORI

A. *Goal-Setting Theory*

Goal-Setting Theory / teori penetapan tujuan awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. Penetapan tujuan (*goal setting*) merupakan manajemen penetapan sasaran atau tujuan untuk keberhasilan mencapai kinerja

(Davis, 1992). *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu memiliki perilaku OCB dan berkomitmen pada tujuan.

B. Kinerja Karyawan

Keberhasilan sebuah organisasi tentu dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, karena itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati atau ditetapkan. Didalam hal ini tentunya tugas-tugas yang diberikan atau dibebankan kepada karyawan dapat terselesaikan dengan baik tepat waktu, disiplin serta tanggung jawab yang tinggi. Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017:75) menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing. Zakiyah (2017:715) definisi sederhana istilah kinerja ialah apa yang telah dilakukan dan dihasilkan oleh pegawai (karyawan) dalam periode waktu kerja tertentu. Kemudian Oktaviantry (2016) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

C. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Definisi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan kontribusi atau perilaku setiap individu dalam melaksanakan tugasnya diluar deskripsi kerjanya. Kontribusi itu ditunjukkan oleh karyawan atau pegawai berupa pekerjaan diluar pekerjaan yang harus di selesaikan atau laksanakan, dimana pekerjaan tersebut menunjukkan perilaku menolong rekan kerja lain didalam sebuah perusahaan sehingga tindakan itu bisa memperbaiki kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Susana (2017:44) menjelaskan OCB ini merupakan perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. Dengan kata lain perilaku itu melebihi permintaan tugasnya. Penelitian Yulianti (2016:25) OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk dapat melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajiban demi kemajuan dan keuntungan perusahaan atau organisasi. Rahmawati (2016:14) OCB ini merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efisiensi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu karyawan.

D. *Komitmen Organisasi*

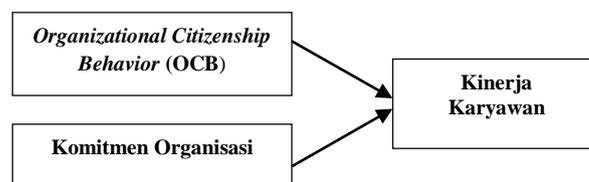
Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasinya sangatlah penting, karena jika para karyawan atau pegawai berkomitmen pada organisasinya, tentu mereka akan lebih produktif. Komitmen organisasi atau komitmen organisasional telah muncul sebagai konstruk yang begitu penting didalam

penelitian organisasi karena hubungannya dengan pekerjaan yang mana berhubungan dengan konstruk, misalnya seperti absen, keterlibatan serta kinerja. Sulasih (2016) komitmen organisasi merupakan sebuah konstruk multidimensional yang memiliki potensi untuk memprediksi hasil-hasil seperti kinerja, *turnover*, *absenteesism*, *tenure*, dan tujuan organisasional. Kemudian Fitriana (2016:28) mengatakan bahwa komitmen merupakan suatu kata yang dapat mewakili serangkaian kalimat yang menyatakan “inilah saya, inilah yang saya percayai dan inilah yang saya kerjakan”. Melizawati (2015:6) menyatakan komitmen organisasi dapat diidentifikasi sebagai derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

A. *Kerangka Berpikir*

Kerangka konseptual yang merupakan hubungan variabel-variabel yang diteliti meliputi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat digambarkan dalam model penelitian berikut ini :



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti tahun 2021

B. Hipotesis

H 1 : *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Kabupaten Badung.

H 2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Kabupaten Badung.

IV. METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Bidang Produksi PT. Tirta Investama yang beralamat di Lingkungan Banjar Gumasih, Desa Mambal, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung, Bali.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah bidang sumberdaya manusia khususnya pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Data Kuantitatif dan Data Kualitatif. Data Kuantitatif dalam penelitian ini berupa pendapat responden terhadap pernyataan yang meliputi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Sedangkan Data Kualitatif dalam penelitian ini berupa gambaran umum perusahaan dan sejarah perusahaan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Data Sekunder. Data Primer dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari kuisioner yang disebarkan. Data Sekunder dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan dan sejarah perusahaan.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bidang Produksi PT. Tirta Investama sebanyak 75 karyawan, sedangkan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi dalam penelitian ini sebanyak 75 karyawan. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sensus.

E. Metode Analisis Data

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuisioner. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F, dan uji t.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	(Y) Kinerja Karyawan	Y ₁	0.538	Valid
		Y ₂	0.643	Valid
		Y ₃	0.542	Valid
		Y ₄	0.582	Valid
		Y ₅	0.526	Valid
		Y ₆	0.630	Valid
		Y ₇	0.653	Valid
		Y ₈	0.711	Valid
2	(X ₁) OCB	X _{1,1}	0.463	Valid
		X _{1,2}	0.673	Valid
		X _{1,3}	0.769	Valid
		X _{1,4}	0.684	Valid
		X _{1,5}	0.661	Valid
3	(X ₂) Komitmen Organisasi	X _{2,1}	0.785	Valid
		X _{2,2}	0.797	Valid
		X _{2,3}	0.720	Valid

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian koefisien korelasi lebih besar dari 0,30. Dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,745	Reliabel
2	OCB (X ₁)	0,661	Reliabel
3	Komitemen Organisasi (X ₂)	0,646	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 diatas diperoleh nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan semua instrumen tersebut adalah reliabel, dan layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.28186931
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.085
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,093 yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan merupakan data yang terdistribusi secara normal.

Tabel 4
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	0,716	1.396
X2	0,716	1.396

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji multikolinearitas diatas, diketahui bahwa variabel OCB (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) memperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,716 > 0,1 dan VIF 1.396 < 10, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas.

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.429	.233		1.841	.070
	X1	-.088	.064	-.190	-1.382	.171
	X2	.032	.056	.079	.574	.568

a. Dependent Variable: ABRES

Berdasarkan tabel uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa semua nilai sig masing-masing variabel bebas yaitu X₁ (0,171) dan X₂ (0,568) berada di atas 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 6
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.994	0.346		2.873	0.005
X1	0.391	0.095	0.390	4.123	0.000
X2	0.397	0.084	0.448	4.744	0.000

R Korelasi = 0.734
R Square = 0.539
Adjust R Square = 0.526
F-hitung = 42.134
Sig F = 0,000

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 0.994 + 0.391(X_1) + 0.397(X_2)$$

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai *constant* α sebesar 0.994 memberi arti bahwa apabila nilai dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) sama-sama nol (0) atau tidak meningkat maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Tirta Investama akan tetap sebesar 0.994.
- 2) Nilai $b_1 = 0.391$ artinya OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin serta

kerjasama tim maka kinerja karyawan juga semakin baik.

- 3) Nilai $b_2 = 0.397$ artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan atau pegawai terhadap organisasinya serta bersedia kerja keras dan memperdulikan keberlangsungan hidup organisasinya, maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin baik.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 6 menunjukkan besarnya nilai *Adjust R Square* (R^2) (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah 0.526. Ini berarti variasi kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel OCB dan komitmen organisasi sebesar 52,6 % sedangkan sisanya 47,4 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji F

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 6 didapat nilai F hitung sebesar 42.134 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa OCB (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara simultan atau memiliki pengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan (Y) , sehingga model regresi layak untuk digunakan.

Uji t

- a) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing - masing koefisien

regresi, sehingga diketahui apakah secara individu / parsial OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan nilai signifikansi $t_{hitung} = 0.000 < \alpha = 5\%$ (0,05) mengindikasikan H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka menunjukkan bahwa OCB (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- b) Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing - masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara individu / parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan nilai signifikansi $t_{hitung} = 0.000 < \alpha = 5\%$ (0,05) mengindikasikan H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Kabupaten Badung. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Yulianti (2016) menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. OCB karyawan yang tinggi dapat tercipta jika karyawan memiliki toleransi yang tinggi terhadap keadaan, partisipasi yang tinggi serta inisiatif individu yang tinggi.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Kabupaten Badung. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Pristiwati dan Swasto (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan rendahnya tingkat absensi, dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Kabupaten Badung. Itu artinya semakin tinggi tingkat OCB yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Kabupaten Badung. Itu artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin

tinggi pula tingkat kinerja yang akan dihasilkan. Hal ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Saran

Untuk penelitian selanjutnya agar lebih meningkatkan hasil penelitian dengan menambah beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga hasil penelitian berpengaruh lebih besar dan bisa menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas. Perusahaan perlu meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja agar memiliki kreativitas yang tinggi dalam mencari ide baru dan memecahkan masalah. Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan keinginan karyawan agar tertarik mencari informasi – informasi penting yang dapat meningkatkan kualitas di bidang pekerjaan yang ditekuni. Perusahaan perlu meningkatkan komitmen karyawan agar bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggapradja, Indra Taruna dan Wijaya. 2017. Effect of Commitment Organization, Organizational Culture, and Motivation to Performance of Employees. *Jurnal of Applied Management (JAM)*, Vol. 15, No. 1, pp. 74-80.
- Davis 1992. *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. New Jersey: Engelwood Cliffs.

- Fitriana, Nelly. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten kapuas Hulu. *Skripsi*. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Hasan, Alfi Fauzan dan Hj. Sumiyati. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Tbk Cirebon. *Skripsi*. Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia. Cirebon.
- Kartini, 2017. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No.4, pp. 782-790.
- Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Melizawati. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Indotirta Abadi Pasuruan). *Skripsi*. Universitas Negeri Surabaya.
- Oktaviantry, Septi. 2016. Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan dengan Power Distance sebagai Moderator (Studi Kasus pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Pristiwati, Martiyani dan Bambang Swato Sunuharyo. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo). *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, Vol 61, No 4, pp. 159-168.
- Rahmawati, Betty Indah. 2016. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
- Sari, Luvia Irma. 2015. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ultra Jaya Milk. *Skripsi*. Universitas Negeri Surabaya.
- Sulasih, Tri. 2016. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Swalayan Ada Baru. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Yulianti. 2016. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Banyumas. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jendral Sudirman. Banyumas.
- Zakiyah, Eny Ariyanto. 2017. Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengelola dan Pengembangan Taman Mini Indonesia Indah. *Skripsi*. Universitas Mercu Buana. Jakarta Barat.