

Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Perusahaan Otomotif XYZ

Thifa Fauzia Rachman¹⁾, Harry Sardjono²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta Timur 13210

¹⁾ Email: thifafauzia02@gmail.com

²⁾ Email: harrysardjono08@gmail.com

Abstract: This study aims to determine how much influence organizational commitment, individual characteristics, and work environment have on organizational citizenship behavior in the XYZ automotive company. This type of research used in this research is to use quantitative methods. In this study, researchers used quantitative data with a descriptive approach and distributed questionnaires through Google Form. The sample of this study were 50 respondents who were employees of the XYZ automotive company. The results of the collected data were analyzed with the help of the SPSS 22 program and it can be concluded that organizational commitment has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior, individual characteristics have a positive effect on Organizational Citizenship Behavior, and the work environment has a positive influence on Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: organizational commitment, individual characteristics, work environment, organizational citizenship behavior, automotive companies.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada perusahaan otomotif XYZ. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan melakukan penyebaran kuisioner melalui Google Form. Sampel penelitian ini adalah 50 responden yang merupakan karyawan pada perusahaan otomotif XYZ. Hasil data yang terkumpul dianalisis dengan bantuan program SPSS 22 dan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Kata kunci: komitmen organisasi, karakteristik individu, lingkungan kerja, organizational citizenship behavior, perusahaan otomotif.

I. PENDAHULUAN

Di dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan asset terpenting yang harus dimiliki karena sumber daya manusia mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber

daya lain agar dapat menghasilkan suatu produk. Manusia sangat berperan penting bagi kesuksesan suatu perusahaan, dimana proses pengelolaan SDM sekarang ini adalah suatu hal yang mutlak untuk dilakukan dan bukan suatu pilihan jika ingin perusahaan berkembang.

Banyak organisasi atau perusahaan yang menyadari bahwa sumber daya manusia dapat memberikan sifat unggul dalam bersaing antar karyawan secara kompetitif dan tepat sasaran.

Menurut Manik (2016, p. 25-26) sumber daya manusia adalah segala bentuk kegiatan mengelola sumber daya manusia, dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan aspek paling penting dikarenakan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya.

Dalam suatu perusahaan, agar setiap tujuan yang diinginkan dapat tercapai diperlukan karyawan yang unggul dan mempunyai visi misi yang sama dengan perusahaan dan bekerja secara efektif serta efisien. Agar dapat bekerja dengan baik seorang karyawan haruslah mempunyai komitmen yang tinggi pada perusahaannya, komitmen yang tinggi pasti akan mempengaruhi hasil dari pekerjaan yang dikerjakan dan kesadaran untuk selalu memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Bodroastuti & Ruliaji (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Hal ini membuktikan jika komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan akan mencerminkan sifat loyalitas yang dimiliki. Semakin besar rasa komitmen yang ditanamkan untuk

perusahaan, semakin besar pula kesetiaan tiap karyawan pada perusahaan dan memberikan hasil yang paling baik bagi perusahaan.

Dalam perusahaan tempat peneliti melakukan penelitian terjadi perilaku karyawan yang mencerminkan kurang atau rendahnya sikap berkomitmen kepada perusahaan tempatnya bekerja, seperti lebih memilih perusahaan lain untuk mengembangkan karir bekerjanya apabila mempunyai kesempatan, karyawan yang memilih untuk tidak bekerja sampai waktunya pensiun, dan ada beberapa karyawan merasa lebih banyak berkorban (seperti waktu untuk keluarga berkurang dan membawa pekerjaan sampai kerumah).

Banyak faktor yang mendorong karyawan untuk memiliki komitmen yang tinggi, seperti kepuasan terhadap perusahaan, budaya maupun struktur organisasi, sampai karakteristik yang dimiliki tiap karyawan pun berbeda sehingga mengakibatkan tidak semua karyawan dapat memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Setiap karyawan pastinya memiliki pemikiran, sikap, dan sifat yang tidak sama hal tersebut dapat menciptakan suatu karakteristik yang berbeda pula, dimana Nisakurohma & Sunuharyo (2018) menyatakan karakteristik individu bahwa karakteristik personal (individu) mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadian. Karakter individu yang berbeda-beda ini dapat menciptakan aktualisasi kerja yang berbeda-beda pula. Dimana jika karyawan memiliki karakteristik individu yang baik hal tersebut pastinya akan berpengaruh kepada pekerjaannya.

Ditempat peneliti melakukan penelitian ditemukan beberapa karyawan yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lainnya seperti karyawan yang tidak menyukai apabila ada rekannya yang bertanya ketika sedang bekerja, karyawan yang tidak mau mendahulukan kepentingan rekan kerjanya, dan ada beberapa karyawan yang kurang bersikap bijaksana terhadap permasalahan yang ada.

Karakter individu masing-masing pegawai dapat membentuk perilaku pegawai yang akan mempengaruhi memotivasi, menginisiasi, kinerja, dan aktualisasi karir pegawai, namun selain karakteristik individu masing-masing pegawai hal-hal yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai tidak hanya berasal dari dalam pegawai tetapi juga berasal dari lingkungan kerja, Nopiani (2016).

Menurut Prihantoro (2015, p. 21) lingkungan kerja terbentuk oleh adanya komitmen eksternal hal ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan komitmen internal sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam membutuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan. Nurhayati, Magdalena & Sri (2016) mengemukakan lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Ditempat peneliti melakukan penelitian terdapat beberapa karyawan yang merasa kurang baiknya sirkulasi udara disuatu ruangan, tempat peralatan yang jauh dari layout kerja karyawan, serta pewarnaan ruangan yang kurang. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang dapat mendukung hasil

dari pekerjaan karena ketika lingkungan kerja baik dan nyaman hal tersebut dapat menciptakan gairah kerja yang baik dan positif sehingga karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Dengan pengertian tersebut dapat dijabarkan jika perusahaan maupun organisasi harus bisa mengkondisikan keadaan lingkungan kerja sesuai dengan karakteristik setiap karyawannya sehingga dapat meminimalisir konflik yang bisa saja terjadi antar karyawan dan menumbuhkan sifat komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan terhadap perusahaan.

Namun hal sebaliknya akan terjadi apabila perusahaan tidak dapat menciptakan lingkungan kerja yang aktif dan kondusif, hal itu dapat berpengaruh kepada tingkat produktivitas, kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi tiap karyawan dan bahkan dapat juga mempengaruhi karakteristik tiap karyawan yang mana hal tersebut dapat mendorong karyawan tidak mempunyai sifat organizational citizenship behaviour yang akan sangat merugikan perusahaan.

Menurut Muhdar (2015, p. 2) “bahwa OCB muncul dari dalam individu berupa keinginannya memberikan kontribusi bagi organisasi. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya karyawan memiliki komitmen untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. OCB sendiri dapat dikatakan suatu perilaku positif yang harus dimiliki oleh setiap karyawan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Baik organisasi maupun perusahaan haruslah menciptakan dan menanamkan sikap OCB didalam diri para karyawan agar terciptanya perilaku menolong rekan kerja, bersedia untuk

mengerjakan tugas-tugas tambahan, menumbuhkan rasa peduli terhadap rekan kerja, meminimalkan konflik antar karyawan dan meningkatkan suasana di lingkungan perusahaan tersebut agar menjadi lebih baik.

Ditempat peneliti melakukan penelitian ditemukan bahwa beberapa karyawan masih memiliki sifat OCB yang rendah seperti masih ada karyawan yang tidak berpartisipasi terhadap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, kurangnya sikap membantu rekan kerja ketika ada rekan yang tidak masuk, serta ada beberapa karyawan yang masih bersikap individu dalam arti kurangnya komunikasi dengan rekan kerja.

Perusahaan Otomotif XYZ ini adalah perusahaan otomotif yang memperkenalkan produk-produk untuk kebutuhan bisnis dan menjadi distributor untuk memasarkan kendaraan niaga seperti container, truck, tronton, serta bus.

Menurut pengamatan penulis yang dilakukan dengan cara wawancara dan observasi penulis juga memperkuat penelitian dengan melakukan pra survey untuk mengetahui perilaku organizational citizenship behaviour yang sebenarnya terjadi kepada 15 karyawan untuk menjadi responden.

II. METODE PENELITIAN

A. Tinjauan Pustaka

1. Manajemen

Menurut Firmansyah & Mahardika (2018, p. 4) manajemen adalah suatu proses, pengaturan, dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki

melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Hery (2018, p. 8) menyimpulkan bahwa manajemen tidak hanya mencakup kegiatan untuk mencapai dan memenuhi sasaran organisasi (efektivitas) tetapi juga menjalankan kegiatan tersebut seefisien mungkin.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli, manajemen adalah suatu tindakan akan suatu rencana yang disusun secara efektif melalui pengawasan agar dapat mencapai tujuan bersama.

2. Manajemen SDM

Menurut Manik (2016, p. 25-26) sumber daya manusia adalah segala bentuk kegiatan mengelola sumber daya manusia, dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan aspek paling penting dikarenakan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya.

Sumber daya manusia menurut Ganyang (2018, p. 1) mendefinisikan jika sumber daya manusia adalah setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan.

Sedangkan menurut Hamali (2016, p. 6) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Dari beberapa definisi diatas manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk mengembangkan dan mengevaluasi setiap individu yang terkait dengan perusahaan.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Hartati&Langgeng 2019, p. 154).

Sedangkan komitmen organisasi menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Utaminingsih (2014, p. 143) memberikan definisi “organizational commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization.” Dimana komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Berdasarkan uraian tentang pengertian komitmen organisasi oleh para ahli dapat diambil kesimpulan jika komitmen organisasi adalah sifat setiap anggota organisasi yang berdampak positif pada pekerjaannya dan memiliki sifat loyal kepada perusahaan sehingga dapat mewujudkan tujuan dirinya dan perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Fransisco (2019, p. 15) menyatakan terdapat dua dimensi dalam pengukuran komitmen organisasi, diantaranya adalah:

1. Pendekatan sikap (affective) dimana pendekatan ini mengacu pada

pendekatan emosi, keterlibatan dan identifikasi diri pada organisasi.

2. Pendekatan perilaku (continuans) dimana pendekatan ini mengacu pada kerugian yang akan timbul bila meninggalkan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Fransisco (2019, p. 17) mengatakan diantaranya adalah:

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa kerja diorganisasi serta variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Meilina & Widodo (2017) mengemukakan bahwa komitmen organisasi mempunyai tiga indikator, yaitu:

1. Affective Commitment
2. Continuance Commitment
3. Normative Commitment
4. Karakteristik Individu

Nopiani (2016) Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Nisakuromah & Sunuharyo (2018) menyatakan bahwa karakteristik personal (individu) mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadian.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai karakteristik

individu, dapat diambil kesimpulan bahwa karakteristik individu adalah suatu sifat psikologis yang dimiliki oleh tiap individu dan membentuk suatu karakter tentang bagaimana pribadi tersebut terlihat.

Menurut Sukma(2019) dimensi karakteristik individu adalah:

1. Kemampuan (ability)
2. Nilai (value)
3. Sikap (attitude)
4. Minat (interest)

Indikator karakteristik individu menurut teori Path-Goal adalah:

1. Letak Kendali (Locus of Control)
2. Kesiediaan untuk Menerima Pengaruh (Authoritarianism)
3. Kemampuan (Abilities) (Peoni, 2014)

Peoni (2014) menyatakan bahwa faktor-faktor karakteristik individu diantaranya adalah:

1. Usia
2. Jenis kelamin
3. Status perkawinan
4. Banyaknya tanggung jawab
5. Masa kerja

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Bahri (2018, p. 40) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan Prihantoro (2015, p. 20) segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kondisi lingkungan yang baik, nyaman, dan

fungsional dapat mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja secara optimal dan baik.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan jika lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya.

Sedarmayati mengemukakan lingkungan kerja dibagi kedalam dua bagian, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. (Nurhayati et al., 2016)

Sedarmayati mengatakan faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya:

- a) Penerangan/cahaya ditempat kerja.
- b) Kelembaban ditempat kerja.
- c) Sirkulasi udara ditempat kerja.
- d) Kebisingan ditempat kerja.
- e) Getaran mekanis ditempat kerja.
- f) Bau tidak sedap ditempat kerja.
- g) Tata warna ditempat kerja.
- h) Dekorasi ditempat kerja.
- i) Musik ditempat kerja.
- j) Keamanan ditempat kerja. (Nurhayati et al., 2016)

Menurut Prinitasari (2019, p. 61) dimensi lingkungan kerja dijelaskan pada point berikut ini:

- a) Lingkungan kerja fisik, karyawan mencakup keseluruhan kesehatan dan keselamatan karyawan yang dapat ditemui di tempat kerja, penyebab kecelakaan dan penyakit.
- b) Lingkungan kerja psikososial, karyawan meliputi pekerjaan yang berinteraksi dengan pekerjaan lain, dan interaksi pekerjaan dan organisasinya.
- c) Kesejahteraan, karyawan dikonseptualisasikan sebagai hasil yang lebih eksplisit dari lingkungan kerja yaitu pekerjaan yang beresiko kecelakaan kerja, pekerjaan yang beresiko penyakit/kesehatan kerja, dsb.

Menurut Nurhayati et al., (2016) indicator yang dapat mempengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja adalah:

- a) Penerangan/cahaya ditempat kerja.
- b) Temperature/suhu udara ditempat kerja.
- c) Keamanan ditempat kerja.
- d) Sirkulasi udara di tempat kerja.
- e) Kebisingan ditempat kerja.

6. Organizational Citizenship Behavior

Menurut Muhdar (2015, p. 2) “bahwa OCB muncul dari dalam individu berupa keinginannya memberikan kontribusi bagi organisasi. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya karyawan memiliki komitmen untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Keinginan tersebut mendorong individu untuk berperilaku secara spontan dalam suatu model kegiatan dan harus didukung oleh sistem yang ada, yaitu sistem yang kooperatif,

informal, ada kolaborasi, didukung oleh pemimpinnya, dan ada pertukaran sosial maupun ekonomi”.

Sedangkan menurut Widyarini (2013, p. 83) mengatakan OCB didefinisikan sebagai perilaku individu yang dengan sukarela (discretionary), tidak secara langsung atau eksplisit dihargai dengan sistem reward yang formal dan dalam keseluruhannya memperkembangkan efektivitas fungsi organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan jika sifat Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku positif yang dilakukan oleh para karyawan diluar kewajibannya akan perusahaan dan bersifat sukarela.

Menurut Muhdar (2015, p. 16) ada lima dimensi OCB menurut Denis Organ yaitu:

1. Altruism (helping)
2. Conscientiousness (ketelitian)
3. Sportmanship (sikap sportif)
4. Kindness (courtesy/kebaikan)
5. Civic virtue

Dalam Muhdar (2015, p. 18) menyebutkan jika bentuk OCB adalah perwujudan dari terciptanya OCB yang dapat dilihat dari perilaku yang ditujukan pegawai. Terdapat tiga bentuk utama organization citizenship behavior, yaitu:

1. Kepatuhan (obedience)
2. Loyalitas (loyalty)
3. Partisipasi (participation)

Timbulnya OCB cukup kompleks dan saling berhubungan antara satu sama lain, maka dari itu banyak faktor yang dapat mempengaruhi OCB, diantaranya:

1. Budaya dan iklim Organisasi
2. Kepribadian dan suasana hati (mood).
3. Persepsi terhadap dukungan organisasional.
4. Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan.
5. Masa kerja.
6. Jenis kelamin.

B. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah digunakan. (Sugiyono 2017, p. 8).

Sedangkan pendekatan deskriptif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. (Sugiyono 2017, p. 86).

Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel komitmen organisasi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap variabel organizational citizenship behavior. Dan untuk mengetahui lebih lanjut variabel mana yang cenderung lebih berpengaruh terhadap sifat organizational citizenship behavior.

2. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian karakteristik atau ciri yang dimiliki oleh suatu populasi, dapat dikatakan juga bahwa sampel merupakan bagian kecil yang diambil dari anggota populasi berdasarkan prosedur yang sudah ditentukan sehingga digunakan untuk mewakili populasinya (Nurdin & Hartati 2019, p. 95).

Menurut Roscoe memberikan saran mengenai ukuran sampel untuk penelitian yaitu:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misal: pria-wanita, pegawai negeri-swasta, dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi berganda misalnya) maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misal variabel penelitian ada 5 (independen dan dependen), maka jumlah anggota sampel adalah $= 10 \times 5 = 50$. (Sugiyono 2010, p. 131).

Berdasarkan poin ketiga yaitu jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang ada. Dalam penelitian ini peneliti mempunyai 4 variabel (3 dependen dan 1 independen), maka jumlah anggota sampel adalah $10 \times 4 = 40$ sampel.

Peneliti melakukan penyebaran kepada 60 sampel yang mana terjadi pengurangan sampel sebanyak 10 sampel yang sebelumnya telah disisir oleh

penulis, pengurangan dilakukan karena memiliki hasil yang tidak valid. Maka berdasarkan teori diatas cukup untuk dilakukan pengujian karena sampel minimal 40 sudah dapat mewakili penelitian dan peneliti memakai sampel sebanyak 50 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik probability sampling yang mana penulis memilih menggunakan random sampling, yaitu pengambilan sampel secara random atau tanpa pandang bulu, dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Riyanto & Hatmawan 2020, p. 16).

3. Definisi Operasional Variabel

Menurut Wagiran (2014, p. 43) definisi operasional variabel adalah sebagai suatu upaya menerjemahkan konsep mengenai variabel yang bersangkutan ke dalam bentuk indikator perilaku atau memberikan rujukan-rujukan yang bersifat empiris tentang berbagai keadaan yang ditemukan di lapangan agar dapat menggambarkan secara tepat konsep yang dimaksud sehingga konsep tersebut dapat diamati dan diukur.

4. Metode Analisis Data

Uji validitas adalah mengukur koefisien korelasi antara skor suatu pertanyaan atau indicator yang diuji dengan skor total pada variabelnya. Yang mana menentukan apakah item itu layak digunakan atau tidak adalah dengan uji signifikansi koefisien korelasi pada tingkat signifikansi 0,05 (.=5%), artinya item tersebut valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item (Herlina 2019, p. 58). Uji reliabilitas

adalah ketetapan atau keajegan alat tersebut dalam mengukur apa yang diukurnya (Riyanto & Hatmawan 2020, p. 75). Yang artinya kapanpun alat ukur tersebut digunakan akan memberikan hasil ukur yang sama. Dalam pengujian ini dapat mengacu pada nilai Cronbach Alpha (α) dimana dinyatakan reliable jika memiliki hasil $>0,6$.

Tabel 1.1 Uji Validitas Main-Test

Variabel	Keterangan	
	Valid	Tidak Valid
X1	8	0
X2	8	0
X3	8	0
Y	10	0

Tabel 1.2 Uji Reliabilitas Main-Test

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
X1	8	0.725	0.06	REALIBEL
X2	8	0.733	0.06	REALIBEL
X3	8	0.760	0.06	REALIBEL
Y	10	0.748	0.06	REALIBEL

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa data yang teliti bersifat valid dan reliabel sehingga penelitian ini dapat dikatakan layak untuk kepentingan penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut.

Tabel 1.3 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parametest ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34744014
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.057
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian normalitas dengan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov Smirnov dapat diketahui data berdistribusi normal karena memiliki hasil Asymp Sig sebesar 0.200 > 0.05.

Tabel 1.6 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	KOMITMEN	.613	1.632
	ORGANISASI		
	KARAKTERISTIK	.765	1.306
	INDIVIDU		
	LINGKUNGAN	.774	1.292
	KERJA		

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance dari masing- masing variabel memiliki hasil lebih dari 0.10 dan nilai VIF tiap variabel memiliki hasil kurang dari 10.00, dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 1.7 Uji Heteroskedastisitas

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.272	.787
KOMITMEN	.235	.815
ORGANISASI		
KARAKTERISTIK	.287	.775
INDIVIDU		
LINGKUNGAN	-.473	.638
KERJA		

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa hasil dari Sig tiap variabel bebas mempunyai nilai lebih dari 0.05 yang mana dapat disimpulkan bahwa dengan menggunakan metode Glejser ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 1.8 Uji Regresi Berganda

Variabel	B	T	Sig
(Constant)	9.557	1.953	0.057
X1	0.395	2.812	0.007
X2	0.377	2.547	0.014
X3	0.274	2.742	0.009

$$Y = 9.557 + 0.395 + 0.377 + 0.274 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas adalah maka hasilnya adalah:

- Nilai konstanta 9.557 berarti jika X1, X2, dan X3 ditiadakan atau bernilai 0 maka Y bernilai 9.557.
- Hasil regresi X1 sebesar 0.395 artinya jika X2 dan X3 bernilai tetap sedangkan X1 mengalami kenaikan 1 maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0.377.
- Hasil regresi X2 sebesar 0.377 artinya jika X1 dan X3 bernilai tetap sedangkan X2 mengalami kenaikan 1 maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0.377.

d. Hasil regresi X3 sebesar 0.274 artinya jika X1 dan X2 bernilai tetap sedangkan X3 mengalami kenaikan 1 maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0.274.

Tabel 1.9 Uji T

Variabel	B	T	Sig
(Constant)	9.557	1.953	0.057
X1	0.395	2.812	0.007
X2	0.377	2.547	0.014
X3	0.274	2.742	0.009

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai tiap t hitung lebih besar dari t tabel (2.01290) dan nilai sig dari tiap variabel memiliki hasil kurang dari 0.05.

Dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Tabel 1.10 Uji F

MODEL	F	Sig.
1 REGRESSION	17.445	.000 ^b
RESIDUAL		
TOTAL		

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui jika variabel bebas secara bersama- sama berpengaruh terhadap variabel terikat, hal tersebut diperkuat dengan hasil f hitung $17.445 > 2.80$ f tabel.

Tabel 1.11 Uji R2

Model	R	R Square	Adjusted Square
1	.730	.532	.502

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang ada pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0.502. Hal

tersebut berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 50.2% dan sisanya 49.8% dijelaskan oleh variabel lain yang peneliti tidak bahas dalam penelitian ini.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian menunjukkan besar pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan analisis data dan pengujian dengan uji t didapatkan hasil t hitung $>$ t tabel. Semakin besar karyawan memiliki sikap untuk berkomitmen kepada organisasinya semakin besar juga sifat *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

Nilai koefisien ini signifikan karena nilai t-hitung sebesar 2.812 $>$ t tabel sebesar 2.01290 dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian menunjukkan besar pengaruh karakteristik individu terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan analisis data dan

pengujian dengan uji t didapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$. Ketika perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai karakteristik yang baik semakin tinggi juga sifat *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut dengan rekan kerjanya.

Nilai koefisien ini positif karena nilai t_{hitung} sebesar $2.547 > t_{tabel}$ sebesar 2.01290 dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara karakteristik individu terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil penelitian menunjukkan besar pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan analisis data dan pengujian dengan uji t didapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$. Ketika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik, nyaman secara fisik maupun non fisik dapat menimbulkan sifat *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

Nilai koefisien ini positif karena nilai t_{hitung} sebesar $2.742 > t_{tabel}$ sebesar 2.01290 dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengujian Uji F dapat dilihat pada F_{hitung} sebesar 17.445 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2.80 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $17.445 > 2.80$, dan tingkat signifikansi

$0.000 < 0.05$ yang mana dapat disimpulkan jika X_1, X_2, X_3 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Y.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan dan hasil analisis data diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2.812 > t_{tabel}$ sebesar 2.01290 dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$.
- b. Terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2.547 > t_{tabel}$ sebesar 2.01290 dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$.
- c. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2.742 > t_{tabel}$ sebesar 2.01290 dengan signifikansi $0.009 < 0.05$.
- d. Terdapat pengaruh antar variabel x_1, x_2, x_3 secara bersama-sama terhadap Y dengan hasil f_{hitung} $17.445 > 2.80$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$.

DAFTAR RUJUKAN

- Bahri, Dr. H. Moh. Saiful. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. Surabaya: CV Jakad Publishing Surabaya.
- Bodroastuti, Tri, Argi Ruliaji. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis, Volume 13 No 1 Maret 2016*.
- Firmansyah, Anang, Budi Mahardhika. (2018). Pengantar Manajemen, cetakan pertama. Yogyakarta: DEEPUBLISH (Grup Penerbitan CV Budi Utama).Fransisco, Yulius. (2019). Analisis Instrumen *Organizational Commitment – Modified* dengan Pendekatan *Mix Method*, cetakan pertama. Sukabumi: CV Jejak, Anggota IKAPI.
- Ganyang, Machmed Tun. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita, cetakan pertama. Bogor: Penerbit IN MEDIA.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan, cetakan pertama. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hartati, Yenni, Sri Langgeng. (2019). Manajemen Kinerja Dalam Organisasi, cetakan pertama. CV. Jawa Timur: Penerbit Qiara Media.
- Herlina, Vivi. (2019). Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Hery. (2018). Pengantar Manajemen (Menenal Serta Memahami Secara Lebih Cepat dan Mudah Mengenai Intisari Konsep Dasar Manajemen). Jakarta: PT Grasindo.
- Manik. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Penerbit Zifatama Jawara.
- Meilina, Restin, Mochammad Wahyu Widodo. 2017. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal JIBEKA Volume 11 No. 1 Agustus 2017*.
- Muhammad Ilham Sukma. “Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Staf Pns) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik”. Universitas Muhammadiyah Gresik, 2019.
- Nisakurohma, Agustya Hariski, Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 61 No. 3 Agustus 2018/*.
- Nopiani. “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai TVRI Lampung”. Universitas Lampung, 2016.
- Nurdin, Ismail, Sri Hartati. (2019). Metodologi Penelitian Sosial. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Nurhayati, Diah, Maria Magdalena, Heru Sri. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang). *Journal of Management, Volume 2 No. 2 Maret 2016*.
- Peoni, Herianus. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), e-ISSN: 2655-206X; p-ISSN: 2338-9605. Vol 3, No 001 (2014)*.
- Pranitasari, Diah. (2019). Keterikatan Kerja Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Prihantoro, Agung. (2015). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati), cetakan pertama. Sleman: Group

- Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Riyanto, Slamet, Aglis Andhita Hatmawan. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, cetakan pertama. Yogyakarta: Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utaminingsih, Alifulahtin. (2014). *Perilaku Organisasi Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*, cetakan pertama. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Wagiran. 2014. *Metodelogi Penelitian Pendidikan: Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Widyarini, Dra. M.M Nilam. (2013). *Membangun Hubungan Antar Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.