

## PENGARUH MORAL KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

I Wayan Suahya<sup>1</sup>  
I Wayan Suana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>FakultasiEkonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: suahya10@yahoo.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh moral karyawan dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, serta mengetahui pengaruh moral karyawan dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini termasuk jenis penelitian penjelasan atau *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar. Jumlah sampel yang dianalisis sebanyak 67 responden dengan menggunakan metode penentuan sampel jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa moral karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar. Moral karyawan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar.

**Kata Kunci:** moral karyawan, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior*

### ABSTRACT

*This study aimed to determine the effect of employee morale and organizational commitment on organizational citizenship behavior, and determine the influence of employee morale and organizational commitment together to organizational citizenship behavior. This research includes studies explanation or explanatory research. The population in this study were all employees of the Licensing Services Agency One Stop and Investment (BPPTSP & PM) Denpasar. The samples were analyzed by 67 respondents using methods of sampling jenuh. Metode data collection was conducted through a questionnaire. Data analysis technique used is multiple regression analysis. Results of the analysis showed that the morale of employees and organizational commitment have significant positive effect on organizational citizenship behavior on employee Licensing Services Agency One Stop Investment (BPPTSP & PM) Denpasar. Employee morale and organizational commitment simultaneous positive and significant impact on organizational citizenship behavior on employee Licensing Services Agency One Stop Investment (BPPTSP & PM) Denpasar*

**Keywords:** *employee morale, organizational commitment, organizational citizenship behavior*

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja sumber daya manusia (karyawan) yang tinggi akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior (OCB)*, yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner dan Kinicki, 2014). Munculnya *OCB* menjadi hal yang positif bagi perusahaan, tak terkecuali di Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar. Munculnya *OCB* dapat menjadi gambaran adanya kinerja yang tinggi dalam organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya moral karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin dan Judge, 2007).

Karyawan yang memiliki moral kerja yang baik akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya. Komitmen yang tinggi yang dimiliki seseorang terhadap organisasinya, akan membuat orang tersebut melakukan apapun untuk

memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Luthans, 2006).

Moral karyawan merupakan faktor penting yang perlu dipahami dalam mencapai tujuan perusahaan. Tinggi rendahnya moral karyawan tidak dapat terjadi begitu saja tanpa penyebab yang nyata dan terjadinyapun karena proses kausalitas. Lebih lanjut Siswanto (2013) menyatakan bahwa moral karyawan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri setiap tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Tingkat kehadiran pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM ) Kota Denpasar dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Persentase Kehadiran Pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM ) Kota Denpasar tahun 2015**

No	Bulan	Jml. Karyawan (orang)	Jml. Hari Kerja (hari)	Jml. Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jml. Hari Tidak Hadir (hari)	Jml. Hari Kerja Senyatanya (hari)	Prosentase Tingkat Kehadiran (%)
	A	B	C	$D = B \times C$	E	$F = D - E$	$G = F/D \times 100$
1	Jan	61	24	1464	74	1390	94.95%
2	Feb	61	23	1403	63	1340	95.51%
3	Maret	61	26	1586	70	1516	95.57%
4	April	61	25	1525	68	1457	95.54%
5	Mei	61	26	1586	60	1526	96.23%
6	Juni	67	24	1608	96	1512	94.03%
7	Juli	67	25	1675	138	1537	91.76%
8	Agts	67	22	1474	57	1417	96.12%
9	Sept	67	26	1742	75	1667	95.67%
10	Okt	67	26	1742	67	1675	96.15%
11	Nov	67	25	1675	65	1610	96.12%
12	Des	67	24	1608	129	1479	91.98%
Rata-Rata							94.97%

Sumber: Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar, 2015

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat kehadiran pegawai selama tahun 2015 di Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM ) Kota Denpasar cukup tinggi yaitu sebesar 94,97 persen. Tingkat ketidakhadiran pegawai juga cukup tinggi yaitu rata-rata di atas 5 persen. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk meningkatkan moral kerja karyawan.

OCB direfleksikan melalui sikap karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. OCB merupakan sebuah sikap yang ditunjukkan karyawan untuk membalas tindakan organisasi. Adapun OCB yang berkaitan dengan sikap karyawan dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2.**  
**Observasi OCB Karyawan Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar**

No	Kasus	Frekuensi
1	Terlihat ketika ada barang jatuh tetapi karyawan tidak mau mengembalikan ketempat semula	Terjadi 5 kali/pada pukul 11.30, 12.15,12.45, 13.05
2	Tidak mau membantu karyawan lain	Terjadi 2 kali/pada pukul 12.30, 13.20
3	Ketika ada sampah berserakan karyawan tidak mau membuang sampah tersebut	Terjadi 1 kali/pada pukul 14.10
4	Ketika ada rekan kerja izin, karyawan lain mau menggantikan pekerjaannya secara sukarela	Terjadi 3 kali/pada pukul 10.23, 13.16, 13.37
5	Ketika ada rekan kerja yang kesulitan saat login komputer karyawan lain mau membantu mengatasi tanpa perlu dimintai bantuan	Terjadi 2 kali/pada pukul 9.10, 11.17

*Sumber:* Hasil Observasi di Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar, 2016

Hasil observasi yang dilakukan di Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar dapat dilihat bahwa karyawan belum memiliki OCB yang tinggi dapat dilihat, ketika ada barang yang jatuh dan ada karyawan yang melihat tetapi tidak mau untuk memngambil dan menaruhnya ketempat semula karena itu bukan tempat yang

karyawan tersebut jaga. Jadi karyawan tersebut tidak menghiraukan dengan barang yang jatuh tersebut. Ada juga ketika karyawan yang sedang sibuk merapikan barang-barang dan ternyata ada karyawan lain yang melihat tapi tidak membantu karyawan yang sedang sibuk tersebut melainkan mengobrol dengan karyawan lain. Terlihat juga ketika ada sampah kertas yang tidak berada pada tempat sampah dan ada karyawan yang mengetahuinya tetapi karyawan tersebut hanya melihat tidak untuk membuangnya melainkan menunggu karyawan bagian kebersihan untuk membersihkannya. Sikap positif yang ditunjukkan karyawan, antara lain ketika ada rekan kerja izin, karyawan lain mau menggantikan pekerjaannya secara sukarela serta ketika ada rekan kerja yang kesulitan saat login komputer karyawan lain mau membantu mengatasi tanpa perlu meminta bantuan.

Ketika seorang karyawan memiliki OCB yang tinggi karyawan akan memberikan dampak yang sangat positif bagi organisasi karena perilaku OCB ini tidak harus menunggu perintah atasan seperti sukarela yang berdampak untuk memajukan organisasi tersebut dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, bahkan ketika seorang karyawan memiliki OCB yang tinggi maka kerja sama dengan karyawan lain akan terjalin dengan baik.

Pentingnya membangun *OCB* dalam lingkungan kerja, tidak lepas dari bagaimana komitmen yang ada dalam diri karyawan tersebut. Komitmen karyawan tersebut yang menjadi pendorong dalam terciptanya *OCB* dalam organisasi. *Organizational Commitment* yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan kepentingan yang sudah direncanakan (Angle dan Perry, 2011). Bawahan

yang memiliki tingkat *Organizational Commitment* tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi (Edfan Darlis, 2012).

Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan terjadinya kesenjangan anggaran dapat dihindari. Fenomena yang berkembang dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah para professional cenderung lebih berkomitmen terhadap profesi daripada perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang berkomitmen terhadap profesi tidak selalu merujuk pada suatu organisasi, sehingga karyawan seperti ini selalu berpindah-pindah kerja ke tempat lain (Fineman *et al.*, 2015). Fenomena tersebut salah satunya disebabkan oleh adanya kesenjangan antara karyawan yang bekerja di satu perusahaan dengan karyawan yang bekerja di tempat lain, walaupun mereka memiliki *job description* yang sama.

Penelitian tentang pengaruh moral karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* pernah dilakukan oleh Baharudin (2013) yang menyatakan bahwa moral karyawan berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Karyawan yang memiliki moral tinggi akan menunjukkan semangat dan kedisiplinan kerja yang tinggi, begitu sebaliknya moral kerja yang rendah dapat menyebabkan semangat, kedisiplinan dan kualitas kerja yang rendah. Hal ini tentu tidak akan merugikan perusahaan. Hal ini sependapat dengan Siswanto, (2013) yang mengatakan bahwa moral kerja tinggi dapat berakibat langsung dan dapat pula berakibat kemudian. Akibat langsung antara lain, tiap perusahaan akan

melihat pekerja melaksanakan perintah atasannya dengan penuh semangat, dan berusaha keras dalam menghadapi kesulitan. Selain itu pekerja juga memperlihatkan sikap keterbukaan, percaya dan menghargai atasan mereka. Hasil ini didukung juga oleh hasil penelitian Djati and Michael (2011) dan Djati and Michael (2013) yang menyatakan bahwa moral berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Deswita (2014) yang menyatakan bahwa moral karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pernah dilakukan oleh Rini, dkk. (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Komitmen organisasi merupakan Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan, dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi (Mowday *et al.*, 2012). Hasil ini sependapat dengan penelitian Darmawati, dkk. (2010), Bogler dan Somech (2014), Asiedu, dkk. (2014), Chang dan Tsai (2010), Barusman dkk. (2014), Ensher dkk. (2011), Faruk (2013), Ibrahim and Andi (2013) dan Sumarni (2011) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Namun hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Utomo (2012), Kasemsap (2012), Khan and Zabid (2012), Khan dkk. (2015), Guven (2012) dan Wahyuningsih (2014) yang menyatakan bahwa komitmen

organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Melalui pemaparan masalah yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu 1) bagaimana pengaruh moral karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar?; 2) bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar; 3) bagaimana pengaruh moral karyawan dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar?

Penelitian ini bertujuan untuk 1) untuk mengetahui pengaruh moral karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar; 2) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar; 3) untuk mengetahui pengaruh moral karyawan dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama pada sumberdaya manusia dan dapat memberikan bukti empiris dan konfirmasi konsistensi dengan hasil penelitian

sebelumnya serta sebagai referensi dan sumbangan pemikiran bagi berbagai pihak yang akan mengadakan kajian lebih luas tentang pengaruh moral karyawan dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar. Selain itu, secara praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi peneliti berikutnya dalam mengembangkan penelitian tentang moral dan komitmen di bidang sumber daya manusia.

Moral karyawan adalah kaidah norma dan pranata yang mengatur perilaku karyawan dalam hubungannya dengan masyarakat dan kelompok social baik dilikungan kerja maupun lingkungan lainnya. Moral ini merupakan standar baik dan buruk yang ditentukan oleh karyawan dengan nilai-nilai sosial budaya di mana individu sebagai anggota sosial. Kohlberg (2013) menyatakan penilaian dan perbuatan moral pada intinya bersifat rasional. Penelitian Baharudin (2013) menyimpulkan bahwa moralitas pegawai sangat menentukan perilaku *organizational citizenship behavior*. Hasil ini sependapat dengan Rahiddin, dkk. (2013), Djati and Michael (2011) dan Djati and Michael (2013), serta Murni, (2014) yang menyatakan bahwa moral berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini didukung juga oleh penelitian Deswita (2014) yang menyatakan bahwa moral berpengaruh terhadap *OCB*.

H<sub>1</sub>: Moral karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar.

Komitmen organisasi pada dasarnya adalah keterlibatan dan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap lembaganya atau unit lembaga. Secara umum

Meyer, Allen dan Smith mengatakan bahwa komitmen organisasi telah dihipotesiskan berhubungan secara positif dengan tipe perilaku *OCB* (Mayer dan Allen 2013). Penelitian yang dilakukan Meyer dan Allen (2013) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi bentuk afektif memiliki hubungan yang sangat erat dengan *OCB*, sedangkan komitmen kontinuans justru tidak berhubungan dengan *OCB*. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Morrison (2014) yang menyatakan bahwa di antara komponen komitmen organisasional (*affective, normative* dan *continuance*) yang memiliki pengaruh paling dominan adalah komitmen afektif.

Kuehn dan Al busaidi (2012) dalam penelitiannya justru menarik kesimpulan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap *OCB* dibanding dengan variabel lain yang digunakan dalam penelitian adalah kepuasan kerja dan komitmen normative. Sejalan dengan itu, penelitian dari Rifqi (2015) juga menemukan bahwa komitmen normatif juga merupakan komponen yang berpengaruh paling dominan daripada komponen komitmen organisasi yang lain. Maka dapat dipahami dan disimpulkan secara umum dari banyak penelitian tersebut bahwa komitmen organisasi baik afektif, normatif maupun kontinuans jelas berpengaruh terhadap munculnya perilaku *Organizational Citizenship*. Selain itu penelitian Purba dan Seniati (2014), Qamar (2012), Sani (2013), Saxena and Saxena (2015), Subejo dkk. (2013), Ueda (2012), Uludag dkk. (2011), Yen and Chihyung (2011) serta Darmawati dkk. (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

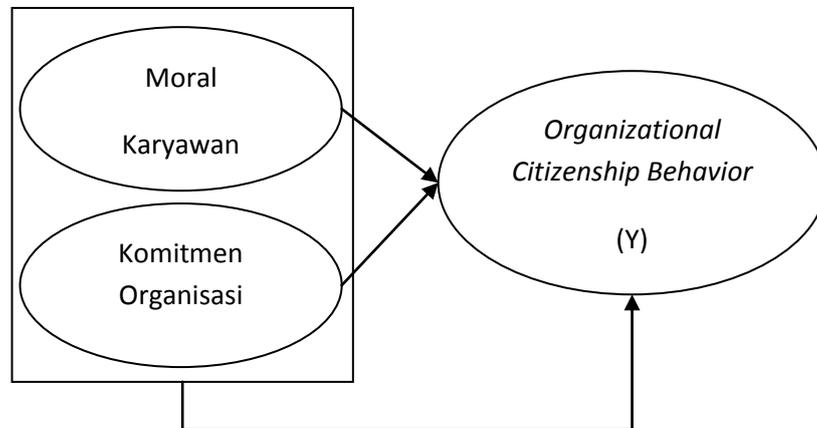
H<sub>2</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Pelayanan

Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM)  
Kota Denpasar.

Meyer (2012) mengasumsikan bahwa komitmen yang lebih kuat akan memberikan dampak yang lebih positif terhadap organisasi. Sedangkan moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hasil Penelitian Wahyuningsih (2014) menyatakan bahwa moral berpengaruh terhadap *OCB*. Sedangkan penelitian Meyer dan Allen (2013) dan Morrison (2014) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi bentuk afektif memiliki hubungan yang sangat erat dengan *OCB*, sedangkan komitmen kontinuans justru tidak berhubungan dengan *OCB*. Hasil ini sependapat dengan Rahiddin, dkk. (2013), Djati and Michael (2011) dan Djati and Michael (2013), serta Murni, (2014) yang menyatakan bahwa moral berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu penelitian Purba dan Seniati (2014), Qamar (2012), Sani (2013), Saxena and Saxena (2015), Subejo dkk. (2013), Ueda (2012), Uludag dkk. (2011), Yen and Chihyung (2011) serta Darmawati dkk. (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H<sub>3</sub>: Moral karyawan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan empiris, maka disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

*Sumber:* data diolah

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian *explanatory research*, yang akan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen terhadap variabel dependen yang dimoderasi oleh variabel moderator melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2012). Lokasi penelitian ini dilakukan pada pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Sumber primer diperoleh melalui hasil kuesioner yang disebarikan kepada pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar. Sumber sekunder pada penelitian ini adalah dari literatur-literatur dan jurnal-jurnal yang membahas mengenai variabel penelitian, dan data-data lain yang berkaitan dengan penelitian yang mengukur

variabel moral karyawan, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

*Organizational Citizenship Behavior* (Y) merupakan perilaku yang ditampilkan oleh karyawan yang tidak hanya melakukan kewajiban dan tanggung jawabnya namun karyawan juga melakukan peran yang lebih daripada apa yang menjadi tanggung jawabnya (Greenberg dan Baron, 2013). Dimensi yang digunakan adalah *Altruism* (Perilaku Menolong), *Courtesy* (Bersikap Sopan), *Sportsmanship* (Toleransi yang Tinggi), *Civic virtue* (Menedepankan Kepentingan Bersama) dan *Conscientiousness* (Kesungguhan dalam Bekerja). Indikator yang digunakan sebagai pengukuran terdiri atas 1) meluangkan waktu membantu rekan kerja, 2) menolong dengan suka rela, 3) menghargai dan memperhatikan orang lain, 4) tidak suka mencela, 5) tidak mengeluh, 6) mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, 7) berpartisipasi dan peduli dengan organisasi, 8) bertanggung jawab dengan pekerjaan.

Moral karyawan (X1) adalah ajaran kesusilaan, berarti segala sesuatu yang berhubungan dengan tuntutan untuk melakukan perbuatan-perbuatan baik dan meninggalkan perbuatan jelek yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku dalam suatu masyarakat (Ali dan Asrori, 2012). Dimensi yang digunakan adalah kesadaran, kecintaan dan keberanian. Indikator yang digunakan sebagai pengukuran yaitu 1) berpikir panjang dalam setiap tindakan, 2) mampu mempertimbangkan akibat dari apa yang dilakukan, 3) peduli terhadap keberlangsungan perusahaan, 4) selalu berpikir positif pada perusahaan, 5) turut memikirkan kemajuan perusahaan, 6) memiliki keberanian menyampaikan saran

dan masukan, 7) berani menyampaikan ide dan gagasan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan.

Komitmen organisasi (X2) adalah hubungan antara karyawan dengan organisasi dengan ditunjukkan adanya keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi (Damayanti dan Suhariadi, 2013). Dimensi yang digunakan terdiri atas *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitmen*. Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel komitmen organisasi adalah 1) keterkaitan identitas, 2) nilai Kebersamaan, 3) keterlibatan, Besarnya investasi pada organisasi, 4) persepsi tentang kerugian yang ada (ketiadaan alternatif), 5) internalisasi norma yang ada, 6) loyalitas pada organisasi, 7) manfaat dan kewajiban terhadap organisasi.

Responden penelitian ini diambil dari populasi yaitu pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012: 115). Menurut Sugiyono (2012: 116), responden atau sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, yaitu 67 atau di bawah 100, maka seluruh anggota populasi diambil semua sebagai sampel penelitian. Penelitian yang menjadikan seluruh anggota populasi dijadikan sampel disebut sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus (Supardi, 2011: 102).

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan dianalisis dengan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *SPSS for windows*, untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Analisis ini juga dapat menduga arah dari hubungan tersebut serta mengukur derajat keeratan hubungan antara satu variabel terikat dengan satu variabel bebas. Adapun persamaan regresi linear berganda dirumuskan secara matematis sebagai berikut (Nata Wirawan, 2013:293):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

- Y = *Organizational Citizenship Behavior*
- X<sub>1</sub> = Moral Karyawan
- X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasi
- α = konstantan regresi
- β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub> = koefisien regresi

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa model yang diperoleh benar-benar memenuhi asumsi dasar dalam analisis regresi yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Uji normalitas merupakan suatu uji statistik yang bertujuan untuk mengetahui distribusi data variabel yang akan digunakan dalam penelitian adalah data berdistribusi normal. Metode yang digunakan adalah dengan melihat hasil statistik *Kolmogorv-Smirnov*.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, yang dapat dilihat dari *tolerance value* dan *Varians Inflation Faktor (VIF)*, apabila *tolerance value* lebih tinggi dari 0,10 atau *VIF* lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi

ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lain ke pengamatan lainnya yang dapat dilakukan dengan uji *glejser*.

Uji kelayakan model (Uji F) bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linear berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama. Apabila tingkat signifikan lebih dari  $\alpha = 0,5$  maka model regresi ini layak untuk digunakan sebagai alat analisis (Ghozali, 2011:98). Uji t dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi variabel moral karyawan ( $X_1$ ), dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap *organizational citizenship behavior* ( $Y$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian kali ini untuk mengukur validitas digunakan uji korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil uji validitas variabel moral karyawan ( $X_1$ ) dengan bantuan program SPSS *ver 21 for windows* dapat diuraikan sebagai berikut.

**Tabel 3.**  
**Uji Validitas Variabel Moral Karyawan ( $X_1$ )**

No	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas
1	X1.1	0,631	0,30	Valid
2	X1.2	0,680	0,30	Valid
3	X1.3	0,611	0,30	Valid
4	X1.4	0,647	0,30	Valid
5	X1.5	0,595	0,30	Valid
6	X1.6	0,642	0,30	Valid
7	X1.7	0,817	0,30	Valid

*Sumber:* data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 3 di atas terlihat bahwa indikator mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan demikian seluruh indikator tersebut dapat dinyatakan valid. Hal ini sependapat dengan Ghozali, (2012: 45), Suatu instrumen dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh instrumen tersebut. Uji Validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Hasil uji validitas variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) dengan bantuan program SPSS *ver 21 for windows*. Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa indikator mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan demikian seluruh indikator tersebut dapat dinyatakan valid. Hal ini sependapat dengan Ghozali, (2012: 45), Suatu instrumen dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh instrumen tersebut. Uji Validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4.**  
**Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ )**

No	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas
1	X2.1	0,768	0,30	Valid
2	X2.2	0,606	0,30	Valid
3	X2.3	0,437	0,30	Valid
4	X2.4	0,706	0,30	Valid
5	X2.5	0,543	0,30	Valid
6	X2.6	0,704	0,30	Valid
7	X2.7	0,534	0,30	Valid
8	X2.8	0,698	0,30	Valid

Sumber: data diolah, 2016

Hasil uji validitas variabel *organizational citizenship behavior*(Y) dengan bantuan program SPSS *ver 21 for windows* dapat di uraikan sebagai berikut.

**Tabel 5.**  
**Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

No	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas
1	Y1	0,647	0,30	Valid
2	Y2	0,554	0,30	Valid
3	Y3	0,595	0,30	Valid
4	Y4	0,578	0,30	Valid
5	Y5	0,703	0,30	Valid
6	Y6	0,461	0,30	Valid
7	Y7	0,551	0,30	Valid
8	Y8	0,778	0,30	Valid
9	Y9	0,538	0,30	Valid
10	Y10	0,521	0,30	Valid

*Sumber:* data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 5 di atas terlihat bahwa indikator mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan demikian seluruh indikator tersebut dapat dinyatakan valid. Hal ini sependapat dengan Ghozali, (2012: 45), Suatu instrumen dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh instrumen tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (*correlated item-total correlation*) dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Uji realibilitas variabel moral karyawan, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* dengan menggunakan SPSS *ver 21 for windows* terlihat hasil seperti tabel sebagai berikut. Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam Tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada variabel nilainya lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian ini adalah reliabel. Menurut kriteria Nunally dalam Ghozali (2012) hal tersebut dapat dikatakan

Reliabel. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 6.**  
**Uji Reliabilitas Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y**

No	Aspek Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai kritis/ Standard	Reliabilitas
1	Morak karyawan ( $X_1$ )	0,784	>0,6	Reliabel
2	Komitmen organisasi ( $X_2$ )	0,783		
3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,794		

Sumber: data diolah, 2016

Hasil pengujian asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa model yang diperoleh benar-benar memenuhi asumsi dasar dalam analisis regresi. Hasil dari uji *Kolmogorov-Smirnov* menemukan hasil bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,256. Hal ini berarti model regresi terdistribusi secara normal. Nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Nilai Sig. dari variabel moral karyawan dan komitmen organisasi, masing-masing sebesar 0,390 dan 0,447. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, untuk menganalisis data digunakan metode analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan arah serta besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen adalah moral karyawan ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini

adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Analisis ini menggunakan bantuan *SPSS Statistics* dalam pengolahan.

**Tabel 7.**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10.719	2.439		4.394	.000
Moral.Karyawan	.174	.122	.163	3.426	.000
Komitmen.Organisasi	1.036	.127	.936	8.166	.000

Sumber : data diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 7, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.163 X_1 + 0.936 X_2 \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

X<sub>1</sub> = Moral Karyawan

X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasi

Persamaan model matematis di atas menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi lebih besar daripada moral karyawan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal itu ditunjukkan dari koefisien regresi komitmen organisasi yaitu 0.936 lebih besar dari koefisien regresi moral karyawan yang bernilai 0.163. Dengan demikian, semakin baik moral karyawan maka OCB semakin tinggi/kuat. Semakin kuat komitmen organisasi karyawan maka OCB semakin tinggi.

Berdasarkan paradigma penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, dalam penelitian ini akan mengkaji hipotesis secara parsial dan simultan. Untuk menguji hipotesis digunakan uji statistik dengan perhitungan regresi berganda sebagai analisis kuantitatif. Adapun hasil pengujian hipotesis berdasarkan hasil

analisis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diuraikan berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas signifikansi atau sig.-nya adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0.05 atau 5 persen. Selain itu berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.426 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,969. Karena  $sig < 0,05$  dan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka dikatakan bahwa hipotesis yang berbunyi moral karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar dapat dibuktikan.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Baharudin (2013) yang menyimpulkan bahwa moralitas pegawai sangat menentukan perilaku *organizational citizenship behavior*. Hasil ini sependapat dengan Rahiddin, dkk. (2013), Djati and Michael (2011) dan Djati and Michael (2013), serta Murni, (2014) yang menyatakan bahwa moral berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini didukung juga oleh penelitian Deswita (2014) yang menyatakan bahwa moral berpengaruh terhadap *OCB*. Moral karyawan adalah kaidah norma dan pranata yang mengatur perilaku karyawan dalam hubungannya dengan masyarakat dan kelompok social baik dilikungan kerja maupun lingkungan lainnya. Moral ini merupakan standar baik dan buruk yang ditentukan oleh karyawan dengan nilai-nilai sosial budaya di mana individu sebagai anggota sosial. Kohlberg (2013) menyatakan penilaian dan perbuatan moral pada intinya bersifat rasional.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7, nilai probabilitas signifikansi atau sig.-nya adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0.05 atau 5 persen. Selain itu

berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8.166 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,969. Karena  $sig < 0,05$  dan nilai  $t$ -hitung lebih besar dari  $t$ -tabel maka dikatakan bahwa hipotesis yang berbunyi komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar dapat dibuktikan. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba dan Seniati (2014), Qamar (2012), Sani (2013), Saxena and Saxena (2015), Subejo dkk. (2013), Ueda (2012), Uludag dkk. (2011), Yen and Chihyung (2011) serta Darmawati dkk. (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Komitmen organisasi pada dasarnya adalah keterlibatan dan loyalitas yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap lembaganya atau unit lembaga. Secara umum Meyer, Allen dan Smith mengatakan bahwa komitmen organisasi telah dihipotesiskan berhubungan secara positif dengan tipe perilaku *OCB* (Mayer dan Allen 2013). Penelitian yang dilakukan Meyer dan Allen (2013) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi bentuk afektif memiliki hubungan yang sangat erat dengan *OCB*, sedangkan komitmen kontinuans justru tidak berhubungan dengan *OCB*. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Morrison (2014) yang menyatakan bahwa di antara komponen komitmen organisasional (*affective*, *normative* dan *continuance*) yang memiliki pengaruh paling dominan adalah komitmen afektif.

Kuehn dan Al busaidi (2012) dalam penelitiannya justru menarik kesimpulan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap *OCB* dibanding

dengan variabel lain yang digunakan dalam penelitian adalah kepuasan kerja dan komitmen normative. Sejalan dengan itu, penelitian dari Rifqi, (2015) juga menemukan bahwa komitmen normative juga merupakan komponen yang berpengaruh paling dominan daripada komponen komitmen organisasi yang lain. Maka dapat dipahami dan disimpulkan secara umum dari banyak penelitian tersebut bahwa komitmen organisasi baik afektif, normative maupun kontinuans jelas berpengaruh terhadap munculnya perilaku *Organizational Citizenship*.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel moral karyawan dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior*. Apabila hasil uji F menyatakan signifikansi  $F \text{ value} \leq \alpha = 0,05$ , maka pengaruh secara bersama-sama antara variabel moral karyawan dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* dan model regresi yang digunakan dianggap layak uji.

**Tabel 8.**  
**Uji Kelayakan Model**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1253.943	2	626.972	63.675	.000(a)
	Residual	630.176	64	9.847		
	Total	1884.119	66			

Sumber: data diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 8, dapat ketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi atau *p value*-nya adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0.05 atau 5 persen dan nilai  $f_{\text{hitung}}$  sebesar 63,675 lebih besar dari nilai  $f_{\text{tabel}}$  sebesar 3,879 dengan demikian secara bersama-sama moral karyawan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang

berbunyi moral karyawan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar dapat dibuktikan. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahiddin, dkk. (2013), Djati and Michael (2011) dan Djati and Michael (2013), serta Murni, (2014) yang menyatakan bahwa moral berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu penelitian Purba dan Seniati (2014), Qamar (2012), Sani (2013), Saxena and Saxena (2015), Subejo dkk. (2013), Ueda (2012), Uludag dkk. (2011), Yen and Chihyung (2011) serta Darmawati dkk. (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Meyer (2012) mengasumsikan bahwa komitmen yang lebih kuat akan memberikan dampak yang lebih positif terhadap organisasi. Sedangkan moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hasil Penelitian Wahyuningsih (2014) menyatakan bahwa moral berpengaruh terhadap *OCB*. Sedangkan penelitian Meyer dan Allen (2013) dan Morrison (2014) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi bentuk afektif memiliki hubungan yang sangat erat dengan *OCB*, sedangkan komitmen kontinuans justru tidak berhubungan dengan *OCB*.

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel yang terikat digunakan koefisien determinasi, dari harga

$R^2$ . Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* pada saat mengevaluasi model regresi yang terbaik. Hasil olah data SPSS ditunjukkan pada Tabel 9.

**Tabel 9.**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816(a)	.666	.655	3.13791

Sumber: data diolah, 2016

Berdasarkan tampilan *output SPSS model summary* atau Tabel 9, besarnya *adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0,666 hal ini berarti 66,6 persen variabel dependen *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen moral karyawan dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya 33,4 persen (100 persen - 66,6 persen) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model penelitian.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa moral karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar. Hasil analisis juga membuktikan bahwa variabel moral karyawan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap

*organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar.

Saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini baik kepada pimpinan, karyawan maupun untuk pengembangan penelitian yang lebih lanjut adalah berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa moral karyawan berada dalam kategori baik. Maka hendaknya moral karyawan tersebut terus dipertahankan dan ditingkatkan dengan cara menambah tanggung jawab yang dibebankan kepada para karyawan sehingga mereka merasa diberi kepercayaan oleh perusahaan, serta menanamkan kesadaran pada diri karyawan untuk ikut memiliki perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa komitmen organisasi berada dalam kategori baik. Maka hendaknya komitmen organisasi terus ditingkatkan, sehingga rasa kepedulian karyawan terhadap perusahaan dapat terus meningkat sehingga karyawan merasa memiliki kewajiban untuk ikut memajukan perusahaan. Selain itu variabel *organizational citizenship behaviour* berada dalam kategori baik. Maka hendaknya pimpinan harus terus memperhatikan dan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* karyawan dalam penguasaan pekerjaan, kemampuan kerja sama dan pemberian kompensasi atas hasil kerja karyawan.

## **REFERENSI**

Angle, H.I dan J.I Perry. 2011. An Emprical Assesment of Organizacional Comitmen and Organizacional Effectivennes. *Administrative Scince Quartely*, pp: 1 – 14.

- Asiedu, Michael, Jacob Owusu Sarfo, and Daniel Adjei. 2014. Organisational Commitment And Citizenship Behaviour: Tools To Improve Employee Performance; An Internal Marketing Approach. *European Scientific Journal*, 10(4), pp: 1857 – 788.
- Baharudin, Abdullah. 2013. Pengaruh Moralitas dan Komitmen terhadap *Organization Citizenship Behavior*. *Jurnal MSDM*, 394), h: 36-49.
- Barusman, Andala Rama Putra and Fauzi Mihdar. 2014. The Effect of Job Satisfaction and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator. *International Journal of Humanities and Social Science*. 4(9), pp: 118-126.
- Bogler, Ronit. dan Anit Somech. 2004. Influence of Teacher Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools. *Department of Education and Psychology*. pp: 277–289.
- Chang, C.-C. Tsai, M.-C., Tsai, M.-S. 2010. Influences of the Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Commitments on the Effects of Organizational Learning in Taiwan. *International Conference on E-business, Management and Economics (ICEME 2010)*.
- Damayanti, K. dan Suhariadi, F. 2013. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Organisasi Dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi di PT Haji Ali Sejahtera Surabaya. *Insan Media Psikologi*. 592), h: 127-136.
- Darmawati, Arum., Lina Nur Hidayati, dan Dyna Herlina S. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*, 9(1), h: 10-17.
- Darmawati, Arum., Lina Nur Hidayati, Dyna Herlina S. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta), *Jurnal Manajemen*, 6(2),h: 76-85.
- Deswita, Andriani. 2009. Pengaruh Moral dan Akhlak terhadap *Organization Citizenship Behavior*. *Jurnal Manajemen*, 7(8), h: 78-92.
- Djati, S. Pantja and Michael Adiwijaya. 2011. The Influence Of The Morale And The Commitment Of Administration Staff Towards The Organizational Citizenship Behavior and Its Impact Towards Service Quality Performance at Private Universities in Surabaya – Indonesia. *Journal Management*. 3(2), pp: 1-27.
- Djati, S. Pantja and Michael Adiwijaya. 2013. The Influence of the Morale and the Commitment of Administration Staff Towards the Organizational

Citizenship Behavior and its Impact Towards Service Quality Performance at Private Universities in Surabaya-Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), h: 20-30.

Ensher, Ellen A. Elisa J. Grant-Vallone and Stewart I. Donaldson. 2011. Effects of Perceived Discrimination on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Grievances. *Human Resource Development Quarterly*, 12(1), pp: 53-72.

Faruk, Omer. 2013. Relationship Between The Facets Of Job Satisfaction and The Dimensions Of Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role Of Organizational Commitment. *Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*. 18(1), pp: 243-269.

Fineman, Foote, D.A. and Tang, T.L.P. 2015. Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) Does team commitment make a difference in self-directed teams? *Management Decision* 46(6), pp: 933-947.

Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Greenberg, J. & Baron, R. A. 2013. *Behavior in organizations 4th ed*. Singapore: Allyn & Bacon.

Güven, Özdem. 2012. The Relationship Between The Organizational Citizenship Behaviors And The Organizational and Professional Commitments Of Secondary School Teachers. *Journal of Global Strategic Management*. 12(3), pp: 47-64.

Ibrahim, Muh. Akmal and Andi Aslinda. 2013. Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) At Government-Owned Corporation Companies. *Journal of Public Administration and Governance*. Vol. 3, No. 3. pp. 35-42.

Kasemsap, Kijpokin. 2012. Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior of Passenger Car Plant Employees in Thailand. *Journal of Social Sciences, Humanities and Arts*. 12(2), pp: 129-159.

Khan, Sofiah Kadar and Mohd Zabid Abdul Rashid. 2012. The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Organizational Culture, Leadership and Organizational Justice Relationship with Organizational Citizenship Behavior: A Study of Academicians in Private Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*. 3(8), pp: 83-91.

Khan, Sofiah Kadar. Chan Farn Feng. Chong Wan Zhen. Liew Hong Leong. Tung Yan Yee and Yeong Weng Zhi. 2015. The Factors affecting Organization

Citizenship Behavior: A Study in the Fitness Industry. *International Research Journal*. 2(1), pp: 373-383.

Kreitner, R. and Kinicki, A. 2014. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. McGraw.

Kuehn, KW. and Al-Busaidi, Y. 2012. Citizenship behavior in a non western Context: An Examination of the Role of Satisfaction, Commitment and Job Characteristics on Self-Reported OCB. *International Journal of Commerce & Management*, 12(2), pp: 107-125.

Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penebit Andi.

Meyer, J. P. 2012. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(4), pp: 20-52.

Meyer, J.P., N.J. and Allen, C.A Smith. 2013. Commitment To Organizations and occupations: Extention and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal Of Applied Psychology*, 78(40), pp: 538-551.

Morrison, Elizabeth Wolfe. 2014. Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of The Employee's Perspective. *Academy of Management Journal*, 37(6), pp: 1543-1567.

Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. 2012. *Employee-Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.

Murni, Trisna. 2014. Pengaruh Komitmen, Moral, Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap *Service Quality* Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Universitas Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(7), h: 931-939.

Purba, Debora Eflina dan Ali Nina Liche Seniati. 2014. Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenzhip Behavior*. *Makara, Sosial Humaniora*, 8(3), pp: 105-111.

Qamar, Nida. 2012. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. 4(7), pp: 103-122.

Rahiddin, Muhammad., Nelmidia, dan Antoni. 2013. Pengaruh Moral Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Kerinci. *Jurnal Manajemen*, 3(2).

- Rifqi, Muhammad. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, 5(6), pp: 77-83.
- Rini, Dyah Puspita., Rusdarti dan Suparjo. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi*, 1(1).
- Robbins, S.P.dan Judge,T. 2007. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sani, Achmad. 2013. Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business and Management*. 8(5), pp: 57-67.
- Saxena. S. and R. Saxena. 2015. Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal Management Business Resert*, 5(1), pp: 19-30.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Subejo, Eka Afnan Troena, Armanu Thoyib and Siti Aisjah, 2013. The Effect of Organizational Commitment and Organization Identity Strength to Citizenship Behaviour (OCB) Impact On Fire Department and Disaster Employee Performance in Jakarta Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. 10(1), pp: 30-36.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supardi. 2011. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Ueda, Yutaka. 2012. Organizational Citizenship Behavior In A Japanese Organization: The Effects Of Job Involvement, Organizational Commitment, and Collectivism. *Journal of Behavioral Studies in Business*. 9(7), pp: 1-14.
- Uludag, Orhan. Sonia Khan and Nafiya Guden. 2011. The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior on Turnover Intentions. *FIU Review*. 29(2), pp: 1-21.
- Utomo, K.W. 2012. Kecenderungan Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional, dan Hubungannya dengan Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja. *Journal Riset Ekonomi dan Manajemen. Surabaya*. 29(2), h: 34- 52.

Wahyuningsih, Titik, 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Journal Manajemen*, 16(9), h: 88-93.

Yen, Wen-Shen and Chihyung Ok. 2011. Effects Of Person-Job Fit And Person-Organization Fit On Work Attitudes And Organizational Citizenship Behaviors Of Foodservice Employees In Continuing Care Retirement Communities. *Journal Management*. 9(3), pp: 1-5.