

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MABES LEGIUN VETERAN REPUBLIK INDONESIA (LVRI) DI JAKARTA

Kintan Fajria¹ dan Juhaeti²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹Kintanfajria@gmail.com dan ²juhaeti@unsurya.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Mabes Legiun Veteran Republik Indonesia (LVRI) di Jakarta, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan analisis regresi linear berganda. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 46 orang berdasarkan Teknik sampling jenuh. Metode yang digunakan adalah Analisis Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kontribusi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan Mabes Legiun Veteran Republik Indonesia (LVRI) di Jakarta sebesar 56,9%, sedangkan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak, pemikir dan perencana dalam suatu organisasi baik (institusi/perusahaan). Menurut (Hasibuan, 2021) , sumber daya manusia didefinisikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Legiun Veteran Republik Indonesia atau LVRI adalah organisasi yang bergerak dalam bidang sosial yang mempersiapkan materi sosialisasi tentang seminar untuk para veteran dalam rangka pelestarian semangat dan nilai-nilai perjuangan 1945, melakukan hubungan dan komunikasi dengan pemerintah pusat, pemerintah daerah, lembaga non pemerintah, dan organisasi masyarakat seperti musyawarah kerja para kepala pimpinan cabang maupun daerah akan menyampaikan permasalahan yang menonjol didaerah masing-masing dan berharap mendapatkan solusi dari permasalahan tersebut, dan juga LVRI. Dengan itu kita membutuhkan kinerja dari karyawan agar dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan diperlukannya kinerja dalam suatu organisasi, Menurut (Pristiwati, 2018) kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan LVRI dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Menurut (Ernie Trisnawati Sule, 2018) OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal pegawai, namun mampu mendukung organisasi dalam beroperasi secara lebih efektif dan efisien melalui peningkatan kinerja organisasi.

Selain permasalahan faktor OCB, terdapat satu faktor lagi yang berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan, yaitu komitmen organisasi, Menurut (Suparyadi, 2015) komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Dahlia, 2017). Menurut (Gani, 2018) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. (Mangkunegara, 2018) menjelaskan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam menyelesaikan atau mengatasi masalah semaksimal mungkin.

Dari beberapa kajian diatas, menurut para ahli dapat disintesis bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan suatu organisasi tertentu dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, untuk menentukan tingkat pencapaian individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat dimensi dari kinerja karyawan yaitu kuantitas, kualitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Indikator dari kinerja karyawan antara

lain, meketepatan dalam menjalankan tugas, melaksanakan tugas sesuai target, keputusan yang diambil tepat, Kerjasama antar karyawan, melaksanakan tugas tanpa diperintah.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB Menurut (Ernie Trisnawati Sule, 2018) OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal pegawai, namun mampu mendukung organisasi dalam beroperasi secara lebih efektif dan efisien melalui peningkatan kinerja organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku sukarela di tempat bekerja dilaksanakan oleh pegawai secara bebas yang diluar persyaratan pekerjaan seseorang dan ketentuan organisasi sehingga tidak ada dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh pegawai akan meningkatkan fungsi organisasi (Sahrah, 2019). Menurut (Darto, 2014) *Organizational citizenship behavior* memiliki beberapa pengertian, yaitu: pertama, merupakan perilaku yang tergolong bebas tidak sesuai dengan tugas formal yang ditetapkan organisasi, bersifat sukarela, tidak untuk kepentingan diri, kedua, merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan performance, ketiga, tidak berkaitan secara langsung dengan kompensasi atau sistem reward formal karena karakteristik perilakunya yang voluntir atau sukarela.

Dari beberapa kajian diatas, menurut para ahli dapat disintesisikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku karyawan atau anggota organisasi yang bersifat sukarela di luar job deskripsi dan tidak diatur dalam peraturan organisasi serta tidak mengharapkan imbalan apapun dari organisasi, tapi sangat menguntungkan organisasi karena dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Terdapat dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu *altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, dan sportsmanship*. Indikator dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah membantu karyawan lain yang membutuhkan bantuan, karyawan menyelesaikan tepat waktu, karyawan tidak banyak mengeluh, menjaga hubungan baik dengan karyawan lain, karyawan mengikuti perubahan yang terjadi didalam organisasi.

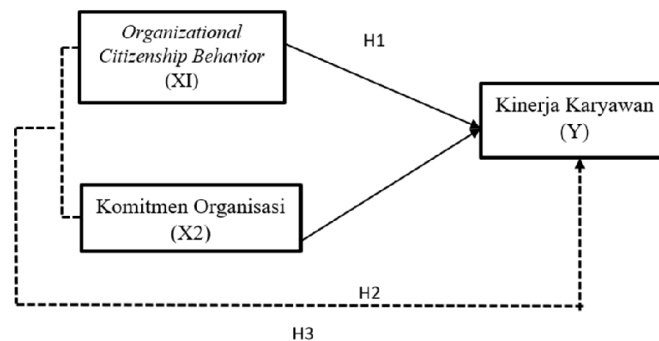
Komitmen Organisasi

Menurut (Wibowo, 2017) Komitmen merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu dalam suatu hal. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi dimana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional. Komitmen organisasi adalah sikap dan perilaku karyawan untuk terlibat aktif untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Setyaningrum, 2017). Menurut (Suparyadi, 2015) komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga

meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya.

Dari beberapa kajian diatas, menurut para ahli dapat disintesis bahwa Komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis dan kesungguhan karyawan untuk selalu ingin terlibat dan loyal serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas tertentu untuk kemajuan organisasi. Terdapat tiga dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinu (kelanjutan), komitmen normatif. Indikator komitmen organisasi, yaitu Kepercayaan terhadap organisasi, keterikatan pada organisasi, tanggung jawab terhadap organisasi serta kesetiaan terhadap organisasi.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis 1 : Diduga *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Mabes Legiun Veteran Republik Indonesia (LVRI).

H01 : Diduga *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Mabes Legiun Veteran Republik Indonesia (LVRI).

Ha1 : Diduga *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Mabes Legiun Veteran Republik Indonesia (LVRI).

Hipotesis 2 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Mabes Mabes Legiun Veteran Republik Indonesia (LVRI).

H02 : Diduga Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Mabes Mabes Legiun Veteran Republik Indonesia (LVRI).

Ha2 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Mabes Mabes Legiun Veteran Republik Indonesia (LVRI).

Hipotesis 3 : Diduga *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan komitmen organisasi berpengaruh Secara simultan terhadap kinerja karyawan Mabes Mabes Legiun Veteran Republik Indonesia (LVRI).

H03: Diduga *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan komitmen organisasi tidak berpengaruh Secara simultan terhadap kinerja karyawan Mabes Mabes Legiun Veteran Republik Indonesia (LVRI).

Ha3: Diduga *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan komitmen organisasi berpengaruh Secara simultan terhadap kinerja karyawan Mabes Mabes Legiun Veteran Republik Indonesia (LVRI).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel sebanyak 46 karyawan bagian umum seperti mengurus surat, mengelola pengadaan barang, membuat laporan perlengkapan kerumahtanggaan, serta mengurus administrasi pada Mabes Legiun Veteran Republik Indonesia (LVRI) di Jakarta. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan SPSS 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika signifikan yang diperoleh > 0,05, maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan yang diperoleh < 0,05 maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi tidak normal.

Hasil Uji Normalitas

		OCB	Komitmen Organisasi	Kinerja karyawan
N		46	46	46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	79.72	57.78	77.72
	Std. Deviation	8.076	7.011	8.884
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.121	.142
	Positive	.125	.115	.097
	Negative	-.107	-.121	-.142
Kolmogorov-Smirnov Z		.847	.821	.964
Asymp. Sig. (2-tailed)		.471	.510	.310

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

1. Jika nilai probabilitas > 0,05, maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah linier.
2. Jika nilai probabilitas < 0,05, maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah tidak linier.

Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan atas OCB

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	1977.255	21	94.155	2.543	.015
Between Groups	1346.641	1	1346.641	36.372	.000
Deviation from Linearity	630.614	20	31.531	.852	.639
Within Groups	888.571	24	37.024		
Total	2865.826	45			

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh Deviation from Linearity sig. adalah 0.639 lebih besar dari 0,05. Nilai sig. sebesar $0.639 > 0,05$. Maka disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel OCB (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan atas Komitmen Organisasi

Anova Tabel

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	1951.509	19	102.711	2.921	.006
Between Groups	1438.882	1	1438.882	40.917	.000
Deviation from Linearity	512.627	18	28.479	.810	.674
Within Groups	914.317	26	35.166		
Total	2865.826	45			

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh Deviation from Linearity sig. adalah 0.674 lebih besar dari 0,05. Nilai sig. sebesar $0.674 > 0,05$. Maka disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Komitmen Organisasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui koefisien regresi terhadap dua variabel atau lebih, dengan hasil pengolahan sebagai berikut:

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.060	8.014		1.505	.140
OCB	.424	.163	.368	2.594	.013
Komitmen Organisasi	.583	.185	.448	3.153	.003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,060 + 0,424 X_1 + 0,583 X_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = OCB

X₂ = Komitmen Organisasi

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai a (konstanta) sebesar 12,060. Artinya jika variabel OCB (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12,060. Artinya, nilai Kinerja Karyawan (Y) tanpa OCB (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) adalah 12,060
- Nilai koefisien regresi variabel OCB (X₁) sebesar 0,424. Artinya, berpengaruh positif atau jika variabel OCB naik satu kesatuan maka variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,424 (42,4). Semakin tinggi OCB maka akan semakin tinggi kinerja karyawan (Y)
- Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X₂) sebesar 0,583. Artinya positif atau jika variabel komitmen organisasi naik satu kesatuan maka variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,583 (58,3). Semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan (Y)

Hipotesis Parsial

Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.060	8.014		1.505	.140
	OCB	.424	.163	.368	2.594	.013
	Komitmen Organisasi	.583	.185	.448	3.153	.003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

a. OCB (X₁) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t untuk OCB (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,594 > t_{tabel} 2,018$, dan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan menolak H₀ menerima H_a. Artinya “OCB pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada bagian umum Mabes Legiun Veteran (LVRI) di Jakarta”.

b. Komitmen Organisasi (X₁) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t untuk Komitmen Organisasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3,153 > t_{tabel} 2,018$, dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan menolak H₀ menerima H_a. Artinya “Komitmen Organisasi pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada bagian umum Mabes Legiun Veteran (LVRI) di Jakarta”.

Hipotesis Simultan

Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1631.924	2	815.962	28.435	.000 ^b
	Residual	1233.902	43	28.695		
	Total	2865.826	45			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, OCB

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

c. OCB (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} adalah 28.435 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan F_{tabel} dengan taraf signifikan (α) = 5%, $F_{tabel} = n-k = 46-2 = 3,21$ maka, pengolahan data diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $28.435 > F_{tabel}$ sebesar 3,21 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan secara simultan variabel OCB dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada bagian umum Mabes Legiun Veteran (LVRI) di Jakarta.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.569	.549	5.357

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, OCB
Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengelolaan diatas diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,569 atau (56,9%). Hal ini menunjukkan bahwa 56,9% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel OCB dan Komitmen Organisasi, sedangkan 43,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa pertama (H_1) yang menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil hipotesa parsial t_{hitung} sebesar $2,594 > t_{tabel} 2,018$, dan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian umum Mabes Legiun Veteran (LVRI) di Jakarta. Hal ini memberikan penegasan serta interpretasi secara empiris tentang pentingnya Kinerja Karyawan didalam organisasi yang dapat meningkatkan OCB serta Komitmen Organisasi.

Secara teoritis hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat menurut (Suzanna, 2017) jika OCB Keseluruhan baik maka kinerja yang baik akan memuat persepsi yang seragam atau sama dalam membuat pekerjaan. Dasar perilaku aparatur didasarkan atas OCB Ini maka kinerja organisasi akan jauh lebih baik. Selain itu, menurut (Wirawan, 2013) Perilaku OCB

memiliki pengaruh terhadap peningkatan kuantitas bahkan kualitas produktifitas individu pegawai yang pada gilirannya akan mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi.

Secara empiris hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian (Sakti, 2020) yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian umum Mabes Legiun Veteran (LVRI) di Jakarta.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa pertama (H2) yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil hipotesa parsial t_{hitung} sebesar $3,153 > t_{tabel} 2,018$, dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian umum Mabes Legiun Veteran (LVRI) di Jakarta. Hal ini memberikan penegasan serta interpretasi secara empiris tentang pentingnya Kinerja Karyawan didalam organisasi yang dapat meningkatkan OCB serta Komitmen Organisasi.

Secara teoritis hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat menurut (Bahri, 2017) Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan loyal dan bersedia melakukan apa saja yang dibutuhkan oleh organisasi tempatnya bekerja serta akan mempertahankan keikutsertaannya dalam kegiatan organisasi. Secara empiris hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian (Suzanna, 2017) juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian umum Mabes Legiun Veteran (LVRI) di Jakarta.

Pengaruh OCB dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa Simultan (H3) yang menunjukkan bahwa OCB dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil hipotesa simultan F_{hitung} sebesar $28.435 > F_{tabel} 3,21$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel OCB dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian umum Mabes Legiun Veteran (LVRI) di Jakarta.

Secara teoritis hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat menurut (Dahlian, 2017) Kinerja karyawan adalah suatu hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut (Titisari, 2014) bahwa ada dua faktor yang menyebabkan peningkatan OCB, yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri anggota organisasi dan faktor eksternal yaitu berasal dari luar diri anggota organisasi. Sedangkan (Robbins 2018) menyatakan komitmen organisasi adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Secara empiris hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian (Ticoalu, 2013) yang menyimpulkan bahwa OCB dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan OCB dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian umum Mabes Legiun Veteran (LVRI) di Jakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian OCB dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Mabes Legiun Veteran (LVRI) di Jakarta, disimpulkan sebagai berikut:

1. OCB secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Mabes Legiun Veteran (LVRI) sebesar 42,4%.
2. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Mabes Legiun Veteran (LVRI) sebesar 58,3%.
3. OCB dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Porter) Mabes Legiun Veteran (LVRI) sebesar 56,9% sedangkan sebesar 43,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dipenelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, M. S. (2017). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Usaha. Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Dahlian, Y. d. (2017). Pengaruh OCB Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga perawat ruang inap rumah sakit baptis batu). Jurnal Administrasi .

- Darto, M. (2014). Peran OCB dalam peningkatan kinerja individu. *Jurnal Borneo Administrator*, 13.
- Ernie Trisnawati Sule. (2018). *Organizational Citizenship Behavior*. 416.
- Gani, M. R. (2018). Analisis Pengaruh Kecerdasan emosional, kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntan*, 6(4) 3230.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tahta Media Group.
- Mangkunegara. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja*. 9.
- Pristiwati, M. &. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN. *Administrasi Bisnis*, 159-168.
- Sahrah, P. a. (2019). Pengaruh iklim organisasi dan Keterlibatan Kerja OCB terhadap Pegawai. *Jurnal ilmiah Psikologi*, 722.
- Sakti, P. D. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja . *Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 60-68.
- Setyaningrum. (2017). Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention Studi pada Pegawai Honorer di Kabupaten Grobogan. 695.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*.
- Suzanna, A. (2017). Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen persero cabang Cirebon. *Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati Cirebon*, 42-50.
- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational citizenship behavior dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *EMBA Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Wibowo. (n.d.). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan BPAD DIY. 2017: 429.
- Wirawan, D. (2013). *Kepemimpinan, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian PT Rajagrafindo Persada*.