

**FAKTOR-FAKTOR KOMITMEN ORGANISASI SERTA
PENGARUHNYA TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*
(Studi pada Karyawan PT. Nusa Tama Furniture)**

Hidayat

**Dosen Program Pascasarjana - Universitas Wijaya Putra Surabaya
Jln. Raya Benowo – Surabaya**

E-mail: hidayat_63@yahoo.com

ABSTRAK

Komitmen organisasi bagi karyawan sangatlah penting artinya, komitmen organisasi akan berdampak pada keseriusan karyawan dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji komitmen organisasi dimana komitmen tersebut mempunyai 3 komponen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normative terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Penelitian ini dilakukan di perusahaan Furniture yaitu di PT. Nusa Tama Furniture Surabaya. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *total sampling*, Yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu 50 karyawan PT Nusa Tama Furnitur. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen kuisisioner, dan diukur dengan menggunakan skala likert. Selanjutnya data dianalisis dengan pendekatan statistik menggunakan Regresi Linier Berganda menggunakan bantuan program SPSS versi 12.0 *for windows*. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa secara simultan komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Demikian juga secara parsial komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Komitmen kontinuitas merupakan variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Nusa Tama Furnitur Surabaya, karena mempunyai nilai *Standardized Coefficients Beta* paling besar.

Kata Kunci: komitmen organisasi, komitmen afektif, komitmen kontinuitas, komitmen normatif, *organizational citizenship behavior*

ABSTRACT

Organizational commitment to employees is of primary importance, organizational commitment will have an impact on the seriousness of the employees in the work. This study aims to test the commitment of the organization to which the commitment has three components, namely affective commitment, continuity commitment, and normative commitment to organizational citizenship behavior (OCB). Study was conducted at the company Furniture is in PT. Nusa

Furniture Tama Surabaya . Sampling in this study uses total sampling , which were sampled in this study are 50 employees of PT Nusa Tama Furniture . Data was collected using a questionnaire instrument , and measured using a Likert scale. Furthermore, the data were analyzed with a statistical approach using Multiple Linear Regression using SPSS version 12.0 for windows. Based on the analysis of data, it is known that simultaneous affective commitment, continuity commitment, and normative commitment has positive effects on organizational citizenship behavior (OCB). Likewise partially affective commitment, normative commitment to continuity and commitment of a significant effect on organizational citizenship behavior (OCB). Commitment continuity are independent variables that have a dominant influence on organizational citizenship behavior of employees of PT. Nusa Furniture Tama Surabaya, because it has the Standardized Coefficients Beta value most.

Key words: organization commitment, afektive commitment, continuity comitmnet, normative comitmme, organizational citizenship behaviort

PENDAHULUAN

Semakin banyak kebutuhan dan keinginan konsumen akan berdampak pada semakin ketat pula persaingan dunia usaha. Disamping itu, perkembangan zaman yang semakin kompleks baik internal maupun eksternal, juga akan mempengaruhi pergerakan dunia usaha. Hal ini merupakan suatu permasalahan eksternal yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan. Masalah internalpun juga tidak boleh diabaikan, yaitu bagaimana memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berpotensi, sebab karyawan yang berpotensi mampu menjaga, menggerakkan dan mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Selain itu karyawan juga harus memberikan nilai lebih untuk kemajuan perusahaan.

Dalam hal ini peranan sumber daya manusia sangatlah penting bagi mewujudkan kesuksesan organisasi di masa yang akan datang. Kemampuan perusahaan untuk beradaptasi di dalam persaingan diperlukan adanya komitmen. Kreitner dan Angelo Kanichi (2003:274) mengatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seseorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi. Begitu juga dengan Gomes (2000:232) mengatakan bahwa “*High commitment should produce the following effect: 1) willing cooperation towards organization onjectives, 2) loyalitas to organization and its leadership, 3) good discipline or the voluntary conformance to rules regulation, 4) strong organization stamina or the ability of difficulty, 5) a high degree of employee interest in the job and the organization, 6) a reasonable display of employee initiate, 7) pride in the organization.*

Salah satu perilaku penting bagi efektivitas organisasi adalah *Organizational Citinzenship Behavior (OCB)*, seperti yang dikemukakan oleh Katz (dalam Utomo, 2002) yang mengidentifikasi adanya 3 kategori perilaku pekerjaan yang penting bagi efektivitas organisasi, dimana ketiga kategori tersebut adalah: 1) individu harus masuk ke dalam dan tinggal di dalam suatu

organisasi, 2) mereka harus menyelesaikan peran khusus dalam suatu organisasi, dan 3) mereka terikat pada aktivitas yang inovatif dan spontan melebihi persepsi perannya. Kategori terakhir ini juga sering disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya (Kritner dan Kinichi (2003:274). Sedangkan Mathis dan Jackson (2001:99) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap dalam organisasi tersebut. Sementara itu, Greenberg (2000) dalam Santoso (2002) komitmen organisasi adalah tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dengan dan dalam suatu organisasi dan tidak ingin mempunyai keinginan untuk meninggalkannya.

Komitmen organisasional menurut William dan Hazer (1986) didefinisikan tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristik komitmen organisasional antara lain adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi. Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan dalam dari diri seorang individu dalam organisasi tertentu (Wayne, 1997). Sebagai definisi yang umum, Luthans (1995) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Organization citizenship behaviour (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 1988). Menurut Organ (1988), *OCB* dibangun dari lima dimensi yang masing-masing bersifat unik, yaitu:

1. *Altruism* adalah kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa,
2. *Civic virtue* adalah menyangkut dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi,
3. *Conscientiousnes* adalah menggambarkan pekerja yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan,
4. *Courtesy* adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain,
5. *Sportsmanship* adalah menggambarkan pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negatif dari organisasi, *sportsmanship* menggambarkan sportivitas seorang pekerja terhadap organisasi.

Menurut Allen dan Meyer (Dahesihsari dan Ali, 2002) komitmen organisasi mempunyai 3 komponen yaitu komitmen afektif (berkaitan dengan nilai dan tujuan pribadi pegawai, dengan nilai dan tujuan organisasi), komitmen kontinuitas (berkaitan dengan pertimbangan rasional dalam diri pegawai mengenai untung ruginya pegawai bertahan dalam organisasi), dan komitmen normatif (berkaitan dengan apa yang dianggap benar dan apa yang seharusnya dilakukan oleh

pegawai). Ketiga komponen diatas diharapkan para pegawai dapat menekan tingkat absensi dan mengurangi karyawan keluar (*turnover*) serta meningkatkan kinerja yang bagus.

Komitmen afektif berkaitan dengan kongruensi antara nilai dan tujuan pribadi pegawai dengan nilai dan tujuan organisasi (Dahehsari dan Ali, 2002). Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, keterlibatan, identifikasi pegawai dengan organisasinya (Gautama dkk, 2004). Pegawai dengan komitmen afektif masih bergabung dengan organisasi karena mereka menginginkan untuk tetap menjadi organisasi. Menurut Kuntjoro (2002), pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Komitmen kontinuitas ini berkaitan dengan pertimbangan rasional dalam diri pegawai mengenai untung ruginya mereka bertahan dalam organisasi (Dahehsari dan Ali, 2002). Komitmen kontinuitas berkaitan dengan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi (Gautama dkk, 2004). Pegawai dengan komitmen kontinuitas, masih bergabung dengan organisasinya karena ia akan menanggung kerugian apabila ia meninggalkan organisasi atau dengan kata lain pegawai tersebut masih tetap bergabung dengan organisasi karena ia membutuhkannya.

Komitmen normatif berkaitan dengan apa yang dianggap dan apa yang seharusnya dilakukan oleh pegawai (Dahehsari dan Ali, 2002). Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan pegawai mengenai kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi (Gautama dkk, 2004). Pegawai dengan komitmen normatif, masih bergabung dengan organisasi karena mereka merasa melakukannya. Menurut Kuntjoro (2002), komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Bagaimanapun juga komitmen normatif mungkin dapat berkembang ketika organisasi menyediakan “*rewards in advance*” untuk pegawai mereka (seperti membiayai kuliah) atau membuat pengeluaran-pengeluaran yang berarti bagi pegawai (seperti biaya pelatihan kerja). Penghargaan ini merupakan penyebab pegawai merasa berkewajiban untuk membalas kepada organisasi sampai lunas hutangnya (Scholl dikutip dalam Coetzee, 2005). Setiap komponen komitmen tersebut mempunyai derajat yang berbeda-beda pada setiap orang dan saling berinteraksi

Penelitian terdahulu telah memberikan penilaian teoritis dan bukti empiris yang membuktikan bahwa *person-organization fit (P-O Fit)* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Kristoff, 1996; Netemeyer *et al.*, 1997; Chatman, 1991). Menurut Chatman (1991) dalam penelitiannya pada akuntan publik menyimpulkan adanya pengaruh positif antara *person-organization fit (P-O Fit)* dengan kepuasan kerja. Menurutnya individu yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi makin puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Kuntjoro (2002), pegawai yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Selain itu, komitmen ini berkembang karena kurangnya kesempatan alternatif pekerjaan (Coetzee, 2005)..

Berbagai perilaku seorang karyawan dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu aktifitas yang harus dikerjakan sebagai tugas pokoknya dan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan diluar tugas pokoknya. Khusus tugas lain yang

harus dikarenakan oleh karyawan diluar tugas pokoknya membutuhkan motivasi khusus, karena tidak semua karyawan mau melakukannya. Namun demikian pada umumnya seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan diikuti pula oleh *organizational citizenship behavior (OCB)* yang baik. *OCB* merupakan kemauan seseorang melakukan aktifitas tanpa mengharapkan imbalan secara nyata.

Luthans (2002:238) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior as individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization*. Sedangkan Newstrom dan Davis (2002:267) mengatakan bahwa *OCB* adalah perilaku formal yang dapat memajukan kesuksesan organisasi.

Menurut Konovsky dan Pugh (Pareke, 2004), perilaku pegawai di tempat kerjanya dikelompokkan kedalam 2 jenis, yaitu perilaku yang berkaitan dengan tugas-tugas resminya (*in-the role*) dan perilaku diluar peran resmi (*extra role behavior*). Perilaku *extra-role* sangat penting artinya bagi keefektifan organisasi, yang dalam jangka panjang berdampak terhadap kelangsungan hidup organisasi. Perilaku *extra-role* ini disebut *OCB*

Disamping tugas ekstra atau melampaui panggilan tugas, dimensi utama lainnya adalah bahwa *OCB* merupakan kesukarelaan dan tidak membutuhkan penghargaan dari sistem *reward* formal organisasi (Luthans, 2002). Johns (Frances dkk, 2001) secara rinci menguraikan karakteristik *OCB* adalah 1) perilaku yang bersifat sukarela dan tidak termasuk dalam uraian jabatan, 2) perilaku yang bersifat spontan dalam arti tidak diperintah atau disarankan oleh orang lain, 3) perilaku yang memiliki kontribusi terhadap keefektifan organisasi, dan 4) perilaku yang tidak mudah diambil dan dihargai melalui evaluasi kinerja terutama karena perilaku tersebut tidak tercantum dalam uraian jabatan.

Robbins (2001:105) menyatakan bahwa selain itu juga harus menunjukkan sikap yang positif terhadap teman kerja dan organisasi seperti member perhatian kepada teman kerja dan organisasi, menolong teman kerja yang membutuhkan baik yang berhubungan dengan tugas ataupun masalah pribadi serta mempunyai keinginan untuk bertanggung jawab terhadap organisasi. Sikap yang ditunjukkan oleh karyawan ini dapat disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi organisasi. Hal ini memunculkan kebutuhan organisasi akan terwujudnya efektivitas organisasi dan mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju *high-performance organization*.

Salah satu perilaku penting bagi efektivitas organisasi adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, seperti yang dikemukakan oleh Katz (dalam Utomo, 2002) yang mengidentifikasi adanya 3 kategori perilaku pekerjaan yang penting bagi efektivitas organisasi, dimana ketiga kategori tersebut adalah: 1) individu harus masuk ke dalam dan tinggal di dalam suatu organisasi, 2) mereka harus menyelesaikan peran khusus dalam suatu organisasi, dan 3) mereka terikat pada aktivitas yang inovatif dan spontan melebihi persepsi perannya. Kategori terakhir ini juga sering disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Menurut Inkeles (1969), seperti dikutip oleh Van Dyne dan Graham (Coetzee, 2005), konsepsi *OCB* terdiri dari 3 kategori, yaitu: (1) kepatuhan meliputi respek terhadap struktur dan cara yang tertib. Hal ini mencerminkan dukungan pegawai terhadap peraturan yang rasional dan struktur peraturan organisasi, deskripsi kerja dan kebijakan personal, (2) loyalitas meliputi member perhatian kepada masyarakat (organisasi) dan mewujudkan nilai-nilai. Loyalitas adalah identifikasi terhadap kesetiaan kepada pimpinan dan organisasi sebagai keseluruhan, melebihi minat individual, kelompok kerja dan departemen. Loyalitas juga meliputi mempertahankan dalam melawan ancaman, mewujudkan reputasi yang baik dan bekerja sama dengan yang lain untuk melayani kepentingan keseluruhan, (3) partisipasi memerlukan keterlibatan aktif dan tanggung jawab dalam masyarakat (organisasi) dan memelihara informasi dengan baik mengenai isu yang mempengaruhi masyarakat seperti halnya menukarkan informasi dan ide dengan orang lain. Partisipasi ini juga meliputi pertemuan-pertemuan yang tidak diwajibkan.

Menurut Vanderberg dan Lance (1992) yang melakukan pengujian hubungan kausal antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional menemukan bukti empiris yang mendukung bahwa *antecedent* kepuasan kerja adalah komitmen organisasional. Temuan ini didukung oleh analisis *structural parameter estimates* yang menunjukkan hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasional serta *bonus equity* yang signifikan kuat.

Penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja di lingkungan rumah sakit dilakukan oleh Alpander (1990). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel 150 perawat (pekerja paruh waktu). Data diolah dengan menggunakan *pearson correlation*, dan hasil analisis menunjukkan bahwa hampir semua faktor instrinsik (melekat) dari kepuasan kerja (*skill variety, task autonomy, task significant, feedback achievement, recognition, advancement* dan *personal growth*) mempunyai korelasi positif dengan komitmen organisasi.

Perilaku-perilaku dari para pekerja yang memiliki komitmen terhadap organisasi dapat memunculkan perilaku yang *extra-role* pada dirinya, sehingga tampak bahwa loyalitas pekerja dan kontribusi yang diberikan kepada organisasi sangat besar. Menurut Organ (1988), perilaku *extra-role* yang ditampakkan disebut juga dengan *organizational citizenship behaviour (OCB)*.

Penelitian yang dilakukan oleh Carson (dalam Alotaibi, 2001) secara empiris mendukung adanya hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku ekstra peran (*extra-role*). Secara khusus menurut Alotaibi komitmen afektif seringkali dipertimbangkan sebagai *antecedent* terhadap *pro-sosial, extra-role Behaviour* dalam organisasi. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Scholl (1991) dan Schappe (1998) (dalam Debora) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap *OCB*, serta menemukan komitmen organisasi merupakan prediktor yang lebih signifikan di bandingkan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

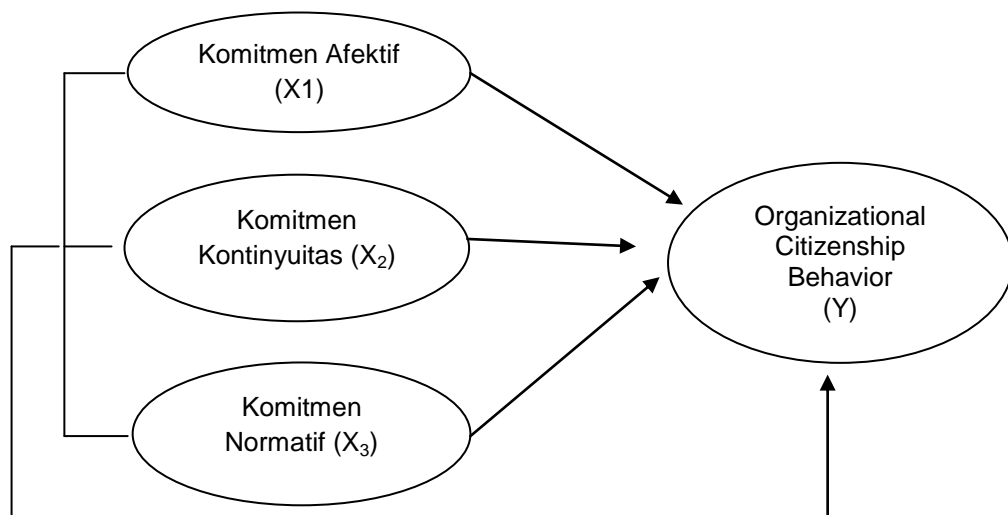
1. Apakah komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya ?

2. Di antara ketiga faktor komitmen tersebut, mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya .

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh simultan komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya .
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya .
3. Untuk mengetahui faktor-faktor komitmen yang mempunyai pengaruh dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya .

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas, maka dapat di buat kerangka konsep penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior

Adapun Hipotesis yang diajukan dalam Penelitian ini sebagai berikut :

1. Komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya .
2. Komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya .

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan diawali oleh rumusan hipotesa, Kemudian dilakukan penganalisaan secara logis rasional, dan terakhir pengujian statistis. Jenis Penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*Explanatory Research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat.

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nusa Tama Furniture, unit analisis dalam penelitian adalah karyawan. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nusa Tama Furniture Surabaya yang berjumlah 67 orang dengan rincian karyawan bagian produksi sebanyak 50 orang, administrasi (staf) sebanyak 10 orang, mandor / supervisor 5 orang dan pimpinan sebanyak 2 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil khusus dibagian produksi sebanyak 50 karyawan. Hal ini bertujuan supaya hasil penelitian ini lebih fokus pada bagian produksi.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut: Variabel Independen (X): komitmen afektif (X1), komitmen kontinuitas (X2), dan komitmen normatif (X3). Variabel Dependen (Y): *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan mengambil data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui kuesioner pada karyawan PT Nusa Tama Furnitur Surabaya.

Selanjutnya untuk mengumpulkan data digunakan metode pengumpulan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para responden. Data diukur dengan menggunakan skala likert 1-5 dimana angka 1 menunjukkan kondisi yang sangat tidak baik dan angka lima menunjukkan kondisi yang sangat baik / sangat setuju. Prosedur yang ditetapkan sebagai pedoman pelaksanaan pengumpulan data dan instrumen penelitian berupa kuesioner, Interview, dan dokumentasi. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan suatu kelayakan tentang sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang telah di ukur. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \dots e$$

Dimana :

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

a = Konstanta

X_1 = Komitmen Afektif

X_2 = Komitmen Kontinuitas

X_3 = Komitmen Normatif

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi untuk menghitung analisis ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 10.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya memiliki pendidikan terakhir SLTA, hal ini disebabkan karena untuk bagian produksi tidak banyak membutuhkan pengetahuan yang tinggi namun lebih pada aspek ketrampilan. 5 persen berpendidikan sarjana, 75 persen karyawan berpendidikan SLTA, 15 persen berpendidikan diploma dan 5 persen berpendidikan SLTP. Sebagian besar karyawan memiliki masa kerja diatas 5 tahun.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki oleh karyawan PT. Nusa Tama Furniture pada umumnya sudah baik, hal ini ditunjukkan oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa komitmen karyawan baik afektif, kontinuitas maupun normatif menunjukkan hasil yang positif.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan digunakan analisis dengan menggunakan uji F, sedangkan untuk mengetahui pengaruh seara parsal digunakan uji t. Adapun untuk menganalisis data tersebut digunakan alat bantu statistik yaitu SPSS versi 12.0 for Windows. Hasil analisis data dengan menggunakan SPSS diperoleh data sebagaimana pada tabel berikut

Tabel 1. Data Koefisien Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien regresi (β)	T hitung	Sig	F hitung
Konstanta	-0,398			249,744
K. Afektif	0,167	3,325	0,002	
K. Kontinuitas	0,888	18,519	0,000	
K. Normatif	0,0501	1,200	0,236	

Dari tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut: $Y = -0,398 + 0,167X_1 + 0,888X_2 + 0,0501X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif terhadap OCB pada PT. Nusa Tama Furnitur Surabaya. Dari persamaan regresi tersebut juga dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta = -0,398, menunjukkan bahwa apabila komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif adalah sama dengan nol (tetap), maka OCB sebesar -0,398. Artinya bahwa karyawan akan berperilaku seperti apa yang ada pada *job descriptionnya* masing-masing.

Koefisien regresi untuk komitmen afektif = 0,167. Koefisien regresi untuk variabel komitmen afektif sebesar 0,167 menunjukkan bahwa apabila variabel komitmen afektif berubah satu satuan maka *organizational citizenship behavior* akan berubah sebesar 0,167 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap. Tanda

positif pada nilai koefisien regresi menunjukkan hubungan yang searah antara variabel bebas dengan variabel terikat, artinya apabila komitmen afektif meningkat maka *organizational citizenship behavior* karyawan akan bertambah.

Koefisien regresi untuk komitmen kontinuitas = 0,888 Nilai koefisien regresi variabel komitmen kontinuitas sebesar 0,888 menunjukkan bahwa apabila variabel komitmen kontinuitas berubah satu satuan maka *organizational citizenship behavior* karyawan PT Nusa Tama Furniture akan berubah sebesar 0,888 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi menunjukkan hubungan yang searah antara variabel bebas dengan variabel terikat, artinya apabila variabel komitmen kontinuitas meningkat maka *organizational citizenship behavior* karyawan PT Nusa Tama Furniture akan bertambah.

Koefisien regresi untuk komitmen normatif = 0,0501 menunjukkan bahwa apabila variabel komitmen normatif berubah satu satuan maka *organizational citizenship behavior* karyawan PT Nusa Tama Furniture akan berubah sebesar 0,0501 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi menunjukkan hubungan yang searah antara variabel bebas dengan variabel terikat, artinya apabila komitmen normatif meningkat maka *organizational citizenship behavior* karyawan PT Nusa Tama Furniture akan bertambah.

Selanjutnya Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis, maka akan dilakukan pembuktian dengan hasil pengolahan data dengan alat bantu komputer yaitu dengan menggunakan program SPSS Versi 10.00 for Windows yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Koefisien determinasi berganda

Keterangan	Nilai
R	0,971
R Square	0,942

Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,971. Artinya bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas (komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif) dengan variabel terikat (*organizational citizenship behavior*) adalah kuat yaitu sebesar 0,971 (97,1% > 50%). Koefisien determinasi berganda (R Square) sebesar 0,942, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel bebas (komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*) adalah sebesar 0,942 atau 94,2%. Sedangkan sisanya sebesar 5,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Pengaruh Simultan)

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif digunakan analisis dengan menggunakan uji F. Hasil analisis dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 249,744 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. yang menunjukkan bahwa secara simultan komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hal ini didukung pula dengan tingkat kesalahan prediksi atau meramal sebesar 0,000 yang artinya nilainya lebih kecil dari 0,05. Dari pengujian di atas maka diketahui bahwa hipotesis pertama yang telah diajukan peneliti terbukti kebenarannya, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara faktor-faktor komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya dapat diterima

Uji T (Uji Pengaruh Parsial)

Selanjutnya untuk menguji pengaruh secara parsial digunakan analisis dengan menggunakan uji t. Berdasarkan hasil analisis dengan uji t diperoleh nilai t hitung untuk komitmen afektif sebesar 3,325 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 nilai t hitung untuk komitmen kontinuitas sebesar 18,519 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan nilai t hitung untuk komitmen normatif adalah sebesar 1,200 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,236.

Berdasarkan hasil analisis data tersebut diketahui bahwa komitmen afektif dan komitmen kontinuitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada PT. Nusa Tama Surabaya. Sedangkan komitmen normatif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan hasil analisis data dengan uji t di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh secara berurutan antara lain: komitmen kontinuitas, komitmen afektif, dan yang terakhir adalah komitmen normatif.

Pembahasan

Dari hasil analisis regresi yang telah dilakukan maka dapat diperoleh nilai R Square sebesar 0,942 (94,2%), artinya bahwa terdapat pengaruh dari variabel bebas yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya adalah sebesar 94,2%, sedangkan sisanya sebesar 5,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti. Sedangkan korelasi (R) antara variabel komitmen afektif, komitmen kontinuitas, komitmen normatif dan *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya yang terjadi sangat kuat ($R > 0,7$).

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($249,744 > 2,58$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Dengan demikian model regresi dapat dipakai untuk memprediksi *organizational*

citizenship behavior karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya . Atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa faktor-faktor komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya .

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui variabel independen mana saja yang mempunyai pengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya , untuk variabel komitmen afektif memiliki t hitung lebih besar dari t tabel ($3,325 < 2,01$) dengan tingkat kesalahan meramal sebesar 0,002 ($\text{sig} < 0,05$). Jadi dapat dikatakan bahwa variabel komitmen afektif mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya .

Untuk variabel komitmen kontinuitas memiliki t hitung lebih besar dari t tabel ($18,519 > 2,01$) dengan tingkat kesalahan meramal sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Jadi dapat dikatakan bahwa variabel komitmen kontinuitas mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya .

Untuk komitmen normatif memiliki t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,200 > 2,01$) dengan tingkat kesalahan meramal sebesar 0,236 ($\text{sig} > 0,05$). Jadi dapat dikatakan bahwa variabel komitmen normatif tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya. Karena kebanyakan dari karyawan yang dijadikan sampel mengatakan bahwa dia akan pindah pada organisasi lain jika organisasi itu lebih baik.

Pada hasil analisis data dapat dilihat bahwa variabel komitmen kontinuitas merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya . Hal ini dapat dilihat pada nilai *Standardized Coefficients Beta*, dimana variabel komitmen kontinuitas mempunyai nilai yang paling tinggi yaitu sebesar 0,862.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji F dan diketahui bahwa hipotesis yang digunakan oleh peneliti didukung atau terbukti kebenarannya, dengan kata lain bahwa faktor-faktor komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya .

Hal ini terbukti dengan nilai F hitung $> F$ tabel ($249,744 > 2,58$) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Berdasarkan hasil uji t, komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya. Untuk variabel komitmen afektif memiliki t hitung lebih besar dari t tabel ($3,325 < 2,01$) dengan tingkat kesalahan meramal sebesar 0,002 ($\text{sig} < 0,05$). Jadi dapat dikatakan bahwa variabel komitmen afektif mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya . Untuk variabel komitmen kontinuitas memiliki t hitung lebih besar dari t tabel ($18,519 > 2,01$)

dengan tingkat kesalahan meramal sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Jadi dapat dikatakan bahwa variabel komitmen kontinuitas mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya . Untuk variabel komitmen normatif memiliki t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,200 < 2,01$) dengan tingkat kesalahan meramal sebesar 0,236 ($\text{sig} > 0,05$). Jadi dapat dikatakan bahwa variabel komitmen kontinuitas tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya .

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada matrik *Standardized Coefficients Beta* dapat dilihat variabel mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya . Komitmen kontinuitas merupakan variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Nusa Tama Furniture Surabaya , karena mempunyai nilai *Standardized Coefficients Beta* paling besar yaitu 0,862.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie. J & John P. Meyer. 1990. *The Measurement And Antecedent of Affective Continuance And Normative Commitment To The Organization. Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Bernardin, Russel. 2000. *Commitment Performance and Productivity in Public Organization*. Public Productivity Management Review Summer.
- Chynthia, Jeffrey dan Weatherholt, Nancy. 1996. "Ethical development, professional commitment and rule observance attitude : a study of CPA's and cooperate accournts" *Behavioral research in accounting*, vol 8.
- Dahesihsari, Rayini & Ali Nina Liche Seniati. 2002. Hubungan Antara Peran Jenis Kelamin, *Fear Of Succes* dan *Kesukubangsaan* dengan *Komitmen Dosen Perempuan terhadap Organisasi*. *Anima, Indonesian Psychological Journal*, vol. 17. No. 4: 332 – 345.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prentice Hall, Inc.
- Frances, Maria dkk. 2001. Hubungan Antara Sikap Terhadap Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pekerja Bawah Air. *Anima Indonesian Psychological Journal*, vol. 16, No. 2: 215-222.
- Gautama, Thanswor dkk. 2004. *Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment In Nepal*. *Aston Business School, Aston University, Brimingham B4 7 ET*, Desember: 1-26.
- Gitosudarmo, Indriyo, Sudita, Njoman. 2002. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Gujarati, D. 2003. *Ekonometrika*. Edisi Revisi. Jakarta: Salemba Empat.
- Gomes, Faustino C. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Andi Offset. Yogyakarta.
- Koentjoro, Zainudin Sri. 2002. *Komitmen Organisasi*. <http://www.epsykologi.com/masalah/250702>.
- Kreitner, Robert and Kanichi Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.

- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior. Neinth Edistion*. New York: University Diponegoro.
- Meyer, John P, Allen, Natallie, Smith, Chatarine. 1993. *Commitment to organization and occupation: extension and test of a three component conceptualization*, *Journal of applied psychology*. Vaol 78 no. 4.
- Newstorm, John W. and keith Davis. 2002. *Organizational Behavior Human Behavior at Work. 11th Edition*. New York: Mcgraw-Hill Companies.
- Nauri, Hassein, Parker. R. J. 1996. *The Effect of Organizational Commitment the Realtion Between Budgetary Participation and Budgetary Slack*". *Behavior Research in Accounting*, vol 8.
- Simamora, Bilson. 2004. *Riset Pemasaran Falsafah, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Ilmu.