

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT GRIYA SEWU BERKAH PERTIWI KOTA MALANG

Akmal Huda MaulanaAmsya¹, Syahirul Alim²

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
akmalhuda103@gmail.com¹, syahirul_alim@pbs.uin-malang.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi, Kota Malang. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi dan perilaku organisasi yang positif guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas perusahaan, khususnya dalam industri properti yang semakin kompetitif. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden yang merupakan karyawan aktif di perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, komitmen organisasi dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, baik komitmen organisasi maupun OCB juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mempertegas bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi dan OCB, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan komitmen dan pembentukan budaya kerja yang positif.

Kata Kunci: **Komitmen, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja**

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of organizational commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee performance at PT Griya Sewu Berkah Pertiwi, Malang City. The background of this research is based on the importance of human resources who possess high commitment and positive organizational behavior in order to improve the effectiveness and productivity of companies, especially in the increasingly competitive property industry. This research uses a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 40 respondents who are active employees of the company. The data analysis technique employed is multiple linear regression. The results show that simultaneously, organizational commitment and OCB have a significant effect on employee performance. Partially, both organizational commitment and OCB also have a positive and significant impact on performance. These findings reinforce that the higher the level of organizational commitment and OCB, the better the employee performance. This research is expected to provide practical contributions for company management in efforts to improve employee performance by strengthening commitment and fostering a positive work culture.

Keywords: *Commitment, Organizational Citizenship Behavior Performance*

PENDAHULUAN

Industri properti perumahan di Indonesia, terutama di Kota Malang, terus berkembang seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan hunian berkualitas. PT Griya Sewu Berkah Pertiwi, sebagai perusahaan pengembang perumahan, menghadapi persaingan ketat dalam menyediakan produk dan layanan terbaik. Untuk mempertahankan keunggulan kompetitif, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kinerja tinggi. Karyawan bukan hanya alat untuk mencapai tujuan, tetapi aset yang harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Salah satu cara untuk mencapainya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2009), kinerja adalah hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas, dan karyawan yang berprestasi dapat memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Manajemen SDM memiliki peran penting dalam mencapai kesuksesan organisasi (Hasibuan, 2018).

Menurut Mangkunegara (2016), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab. Kaswan (2012) menambahkan bahwa kinerja pengurus berpengaruh pada kontribusinya terhadap organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik, organisasi perlu menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan. Kinerja mencerminkan sejauh mana organisasi berhasil atau gagal dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misinya. Sementara itu, komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang mencakup perhatian terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi secara berkelanjutan (Putra, 2015).

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa yang tinggi, rendahnya tingkat absensi dan rendahnya tingkat turnover karyawan. Dalam faktor penentu keberhasilan suatu kinerja pada karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Mathis & Jackson, 2011).

Selain komitmen organisasi, kinerja juga dipengaruhi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela yang tidak tercakup dalam tugas formal karyawan, namun memberikan kontribusi positif bagi lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2018). OCB yang tinggi dapat meningkatkan kinerja perusahaan, karena karyawan tidak hanya menyelesaikan tugas yang ditetapkan, tetapi juga berkontribusi lebih untuk perusahaan (Darto, 2014). Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan produktivitas lebih baik, yang berkontribusi pada kinerja individu (Luthans, 2016). Peningkatan kinerja dapat memicu munculnya OCB, yang membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih efektif. OCB yang sesuai dengan pekerjaan dan kemampuan karyawan akan meningkatkan kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Salah satu aspek yang semakin yakin kalau karyawan mempunyai komitmen dan organizational citizenship behavior untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dalam penelitian Peneliti Mangkunegara (2013) Adanya komitmen organisasi dan OCB yang ada di dalam diri karyawan merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Ticoalu (2013) menjelaskan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan komitmen organisasional secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi yang mampu mendorong karyawannya untuk selalu bersikap patuh terhadap nilai dan aturan- aturan yang ada di tempat kerja, perilaku menolong serta menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, hal tersebut akan dapat memberikan peluang yang lebih besar untuk dapat meningkatkan kompetensi karyawannya yang akan berdampak pada hasil kerja dan tercapainya tujuan organisasi.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Mangkunegara, 2013; Ticoalu, 2013). Namun, sebagian besar studi tersebut dilakukan pada sektor manufaktur, pendidikan, atau layanan publik, sehingga masih sedikit kajian yang secara spesifik meneliti hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks perusahaan properti, khususnya yang berbasis di daerah dan mengadopsi prinsip-prinsip syariah. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengangkat dinamika internal karyawan di sektor properti perumahan yang sedang berkembang di Kota Malang, di mana tantangan dalam membangun komitmen dan budaya kerja sukarela (OCB) sangat dipengaruhi oleh kondisi persaingan dan kepuasan kerja lokal. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kekosongan literatur tersebut sekaligus memberikan kontribusi kontekstual terhadap pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan properti berbasis nilai-nilai Islam.

Setelah melihat hasil fenomena yang telah diuraikan akhirnya peneliti melakukan penelitian ini dengan harapan dapat digunakan sebagai pembandingan serta bisa diregeneralisasikan dan dibandingkan dengan peneliti yang lain. PT Griya Sewu Berkah Pertiwi, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang properti perumahan, beralamat di Blok A No.36, Pandanwangi, Kecamatan Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur. Sebagai perusahaan yang fokus dalam pengembangan perumahan, PT Griya Sewu Berkah Pertiwi memerlukan karyawan yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga komitmen tinggi serta perilaku OCB yang dapat menunjang kinerja perusahaan dalam menghadapi tantangan dan persaingan di industri properti.

Berdasarkan hasil observasi dan hasil wawancara dengan pengembang property yaitu mas mahdi, penulis menemukan fenomena yang terjadi di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi yaitu mengenai kinerja karyawan, komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB). Terdapat bahwa kinerja karyawan pada PT. Griya Sewu

Berkah Pertiwi Selaras kurang maksimal, hal ini dikarenakan rendahnya kemauan karyawan dalam bekerja dan bersaing untuk mencapai posisi yang lebih tinggi lagi karena terlalu mudah merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan.



ABSENSI DAFTAR HADIR KARYAWAN GRIYA SEWU BERKAH PERTIWI OKTOBER 2024						
NO/TGL	NAMA KARYAWAN	MINGGU 1-MINGGU 5			Devisi	KETERANGAN
		HARI	MASUK	KELUAR		
1		SELASA				
2		RABU				
3	L	KAMIS	09:31	16:30	MARKETING	TERLAMBAT
4	N	JUM'AT	08:30	16:00	MARKETING	TERLAMBAT
5		SABTU				
6		MINGGU				
7	N	SENIN	10:00	21:00	MARKETING	TERLAMBAT
8	S	SELASA	09:00	16:00	LEGAL	TERLAMBAT
9		RABU				
10		KAMIS				
11		JUM'AT				
12		SABTU				
13		MINGGU	06:30	21:00		
14	Y	SENIN	08:44	16:00	LEGAL	TERLAMBAT
15		SELASA				
16	L	RABU	09:30	17:00	LEGAL	TERLAMBAT
17		KAMIS				
18		JUM'AT				
19		SABTU				
20		MINGGU				
21		SENIN				
22		SELASA				
23		RABU				
24		KAMIS				
25		JUM'AT				
26		SABTU				
27		MINGGU				
28	N	SENIN	09:00	17:00	MARKETING	TERLAMBAT
28	S	SENIN	10:00	19:00	LEGAL	TERLAMBAT
29		SELASA				
29		SELASA				
30						
31						

(Sumber Data :di olah peneliti dari perusahaan,2025)

Dalam permasalahan komitmen dan dapat di lihat dari data di atas ditemukan dari 40 karyawan terdapat 20% karyawan yang sering datang terlambat 1-2 jam setelah jam kerja dimulai bahkan ada beberapa karyawan yang membolos dan meninggalkan jam kerja. Menjalankan kegiatan di dalam perusahaan, dibutuhkan kerjasama antar tim yang baik, namun tidak semua karyawan mau diajak berpartisipasi dalam melakukan kegiatan perusahaan, ada banyak sekali karyawan yang tidak mau berpartisipasi aktif dalam melakukan dan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, mereka hanya sekedar mendengarkan tanpa menerapkannya sesuai keinginan perusahaan.

Selanjutnya, terdapat beberapa karyawan di bagian pemasaran tidak proaktif dalam membantu rekan yang sedang kewalahan dengan beban kerja. Ketika ada anggota tim yang mengalami kesulitan dalam menyusun proposal penjualan atau mempersiapkan materi promosi, rekan-rekan lainnya cenderung tidak menawarkan bantuan dengan alasan bahwa tugas tersebut bukan bagian dari tanggung jawab mereka. Kurangnya inisiatif ini berujung pada keterlambatan dalam penyelesaian tugas, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja tim secara keseluruhan dan dapat mengakibatkan hilangnya kepercayaan klien terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel, khususnya pengaruh komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bersifat objektif dan sistematis dengan dasar pemikiran positivistik, di mana pengumpulan data dilakukan dengan instrumen penelitian seperti angket atau kuesioner, dan hasilnya dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Lokasi penelitian dilakukan di PT. Griya Sewu Berkah Pertiwi yang beralamat di Blok A No. 36, Pandanwangi, Kecamatan Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap perusahaan tersebut yang berjumlah 40 orang, sekaligus dijadikan sebagai sampel dengan teknik *nonprobability sampling* jenis *sampel jenuh*, di mana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti seluruhnya (Sugiyono, 2018).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari literatur seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dan sumber lainnya yang relevan dengan topik penelitian (Kuncoro, 2009; Supriyanto & Ekowati, 2019). Teknik pengumpulan data juga dilengkapi dengan wawancara tidak terstruktur untuk memperoleh informasi tambahan dari pihak perusahaan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Instrumen kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap item pernyataan dengan total skor dan menyatakan item valid jika $r \geq 0,30$ (Sugiyono, 2018), sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, dengan nilai $\alpha \geq 0,60$ dianggap reliabel (Ghozali, 2016).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan rumus: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$, di mana Y merupakan variabel dependen (kinerja), X_1 adalah komitmen organisasi, dan X_2 adalah OCB, dengan α sebagai konstanta dan β sebagai koefisien regresi masing-masing variabel. Untuk memastikan model regresi memenuhi syarat, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (menggunakan histogram, *probability plot*, dan uji Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (menggunakan nilai *tolerance* dan *VIF*), serta uji heteroskedastisitas (dengan scatterplot) (Ghozali, 2016; Juliandi et al., 2015). Apabila model memenuhi asumsi klasik, maka analisis dilanjutkan ke uji hipotesis.

Uji hipotesis dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan pengambilan keputusan

berdasarkan nilai signifikansi dibandingkan dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (Sugiyono, 2018). Sementara itu, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) juga dihitung untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) untuk meningkatkan ketepatan dan efisiensi pengolahan data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas penelitian yang digunakan. Uji validitas dalam penelitian ini diukur dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$)
- 2) Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- 3) Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

R-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,312 yang dilihat pada kolom *corrected item total correlation*. Jumlah tersebut didapat dari tabel distribusi nilai r tabel $N = 40$ pada signifikansi 5% diperoleh 0,312. Adapun hasil uji validitas sebagai berikut.

	Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	X1 1	0,610	0,312	Valid
	X1 2	0,871	0,312	Valid
	X1 3	0,772	0,312	Valid
	X1 4	0,610	0,312	Valid
	X1 5	0,734	0,312	Valid
	X1 6	0,775	0,312	Valid
	X1 7	0,509	0,312	Valid
Organizational Citizhens Behavior (OCB) (X2)	X2 1	0,673	0,312	Valid
	X2 2	0,779	0,312	Valid
	X2 3	0,869	0,312	Valid
	X2 4	0,781	0,312	Valid
	X2 5	0,761	0,312	Valid
	X2 6	0,815	0,312	Valid
	X2 7	0,628	0,312	Valid
	X2 8	0,720	0,312	Valid
	X2 9	0,682	0,312	Valid
	X2 10	0,711	0,312	Valid
	X2 11	0,674	0,312	Valid
	X2 12	0,809	0,312	Valid
	X2 13	0,861	0,312	Valid
	X2 14	0,805	0,312	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	X2 15	0,857	0,312	Valid
	X2 16	0,751	0,312	Valid
	Y1 1	0,756	0,312	Valid
	Y1 2	0,751	0,312	Valid
	Y1 3	0,541	0,312	Valid
	Y1 4	0,657	0,312	Valid
	Y1 5	0,489	0,312	Valid
	Y1 6	0,621	0,312	Valid
	Y1 7	0,597	0,312	Valid
	Y1 8	0,643	0,312	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, menunjukkan bahwa semua item yang digunakan pada variabel Komitmen Organisasi (X1), *Organizational Citizhens Behavior* (OCB) (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,312). Dengan demikian, semua item kuesioner pada seluruh variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2016). Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari setiap variabel untuk mengukur uji reliabilitas:

Variabel	Nilai <i>cronbach's alpha</i>	Standar nilai	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,825	0,6	Reliabel
<i>Organizational Citizhens Behavior</i> (OCB) (X2)	0,952	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,776	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

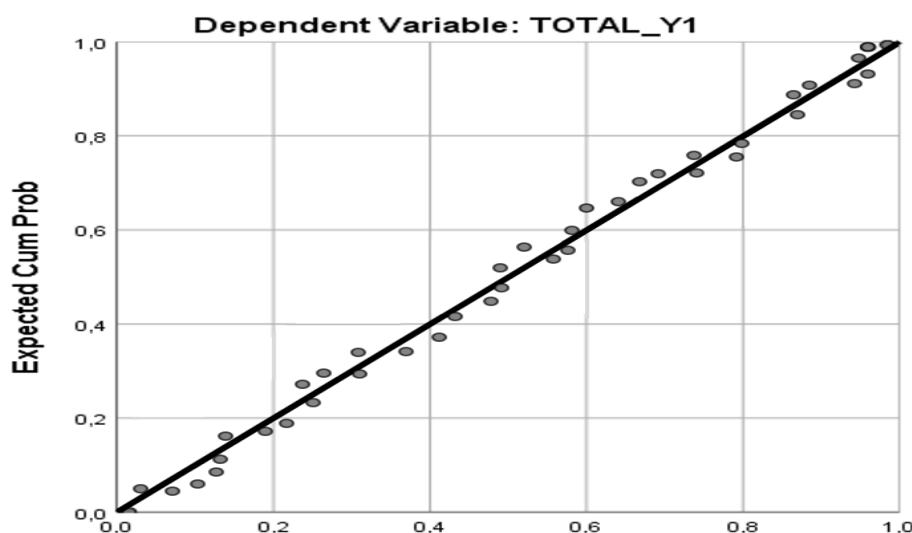
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai Cronbach's Alpha atas variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,825, *Organizational Citizhens Behavior* (OCB) (X2) sebesar 0,952, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,776. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan dua cara yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

a. Analisis Grafik

Dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik berupa probability plot untuk membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal.



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan grafik hasil uji normalitas di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Analisis Statistik

Analisis statistik menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S). Uji ini dapat dilihat dengan membandingkan Z hitung dengan Z tabel, dengan kriteria sebagai berikut:

Kolmogorov-Smirnov	Unstandardized Residual
Asymp Sig (2 Tailed)	0,200

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas menunjukkan Nilai Asymp Sig sebagai hasil dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov = 0,200, artinya tiga variabel yang diteliti memiliki distribusi normal karena nilainya melebihi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa masing-masing dari variabel tersebut, yaitu Komitmen Organisasi (X1), *Organizational Citizens Behavior* (OCB) (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki distribusi normal sehingga dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Multikolinearitas

Variance Infation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel independen, yaitu jika variabel independen mempunyai nilai $VIF < 0,1$, dan nilai VIF juga berada di bawah 10. berarti tidak terjadi multikolinearitas (Juliandi *et al.*, 2015). Adapun hasil uji multikolinearitas sebagai berikut.

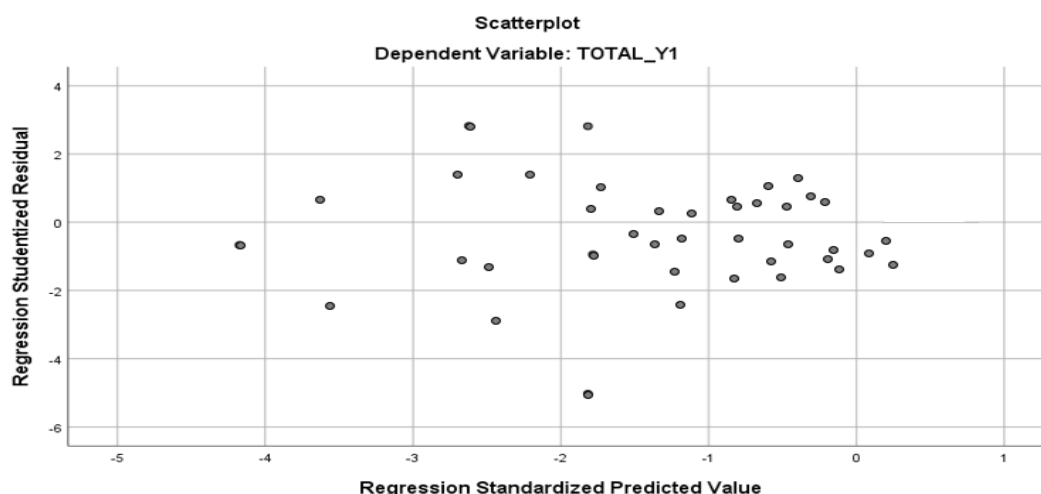
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,277	3,614	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Organizational Citizhens Behavior</i> (OCB) (X2)	0,277	3,614	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1), *Organizational Citizhens Behavior* (OCB) (X2) bebas dari multikolinieritas karena mempunyai nilai $VIF < 0,1$, dan nilai VIF juga berada di bawah 10.

Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini untuk mengukur uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik Scatterplot. Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut.



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan gambar di atas, distribusi titik-titik tampak acak tanpa pola tertentu dan tersebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa

tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model tersebut dapat digunakan secara layak untuk memprediksi variabel dependen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sejauh mana pentingnya rumusan hipotesis yang telah disusun.

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constan)	25,524	4,726		5,401	0,000
Komitmen Organisasi (X1)	0,320	0,130	0,429	2,458	0,019
<i>Organizational Citizhens Behavior</i> (OCB) (X2)	0,525	0,144	0,423	2,426	0,020

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas mengenai hasil regresi linier berganda, maka keterangan persamaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 25,524 + 0,320 X_1 + 0,525 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
 X₁ = Komitmen Organisasi
 X₂ = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
 α = Konstanta
 β_{1,2} = Besaran koefisien regresi masing-masing variabel
 e = Standar error

Dari persamaan di atas, maka interpretasi yang didapat yaitu:

1. Konstanta (α = 25,524)

Nilai konstanta menunjukkan bahwa jika Komitmen Organisasi (X₁) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X₂) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada angka 25,524. Ini berarti ada faktor lain di luar penelitian yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Koefisien Komitmen Organisasi ($\beta_1 = 0,320$)

Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X_1) bernilai 0,320, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Komitmen Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,320, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

3. Koefisien *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ($\beta_2 = 0,525$)

Koefisien regresi variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) bernilai 0,525, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam OCB akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,525, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

4. Tingkat Signifikansi

- Nilai signifikansi untuk X_1 (Komitmen Organisasi) = 0,019, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Nilai signifikansi untuk X_2 (OCB) = 0,020, yang juga lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel ini secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel, apakah variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil uji parsial (Uji-t) adalah sebagai berikut.

Variabel	t	t tabel ($\alpha = 0.05$)	Sig	Hasil
Komitmen Organisasi (X_1)	2,458	1,96	0,019	Signifikan
<i>Organizational Citizhens Behavior</i> (OCB) (X_2)	2,426	1,96	0,020	Signifikan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa uji parsial yang memperoleh hasil t hitung pada variabel Komitmen Organisasi (X_1) sebesar 2.458, lebih besar dari t tabel dengan $\alpha = 0,05$ sebesar 1,96. T hitung pada variabel *Organizational Citizhens Behavior* (OCB) (X_2) memperoleh hasil 2,426 lebih besar dari t tabel dengan $\alpha = 0,05$ sebesar 1,96. Lebih lanjut, jika dilihat dari nilai signifikansi variabel Komitmen Organisasi (X_1) memperoleh hasil 0,019 dan *Organizational Citizhens Behavior* (OCB) (X_2) sebesar 0,020, di mana hal ini kurang dari $\alpha = 0.05$. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan secara statistic uji variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan *Organizational Citizhens Behavior* (OCB) (X_2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji parsial diatas sesuai dengan prosedur pengambilan keputusan yang menyatakan bahwa t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < $\alpha = 0.05$.

Hasil uji parsial menyatakan bahwa hipotesis H0 ditolak dan H1 dan H2 diterima. Sehingga dinyatakan variabel Komitmen Organisasi (X1) dan *Organizational Citizhens Behavior* (OCB) (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada di Pt Griya Sewu Berkah Pertiwi Kota Malang.

Uji Simultan (Uji f)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen (Komitmen Organisasi (X1) dan *Organizational Citizhens Behavior* (OCB) (X2)) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil uji simultan (Uji-f) adalah sebagai berikut.

ANNOVA ^a					
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	94,398	2	47.199	31,131	0.000 ^b
Residual	47,032	37	1.271		
Total	141,430	39			

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji simultan (uji f) pada variabel Komitmen Organisasi (X1) dan *Organizational Citizhens Behavior* (OCB) (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000, sesuai dengan kriteria penilaian uji f yaitu lebih kecil dari 0,05. Sementara untuk nilai f hitung sebesar 31,131, lebih besar dari nilai f tabel 3,252, sesuai dengan kriteria penilaian yaitu f hitung > f tabel. Artinya H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1) dan *Organizational Citizhens Behavior* (OCB) (X2) secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada di Pt Griya Sewu Berkah Pertiwi Kota Malang.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Hasil uji Koefisien Determinasi (r^2) adalah sebagai berikut.

Model Summary				
Model	R	R-Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0,817	0,780	0,767	1,127

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square (R^2) sebesar 0,780 dan *Adjusted R Square* juga 0,767. Ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Komitmen Organisasi

(X1) dan *Organizational Citizhens Behavior* berkontribusi sebesar 76,7% terhadap perubahan variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 23,3% (100% - 76,7%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizhens Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi. Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung sebesar 31,131 dengan tingkat signifikansi 0,000, lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05, serta F hitung lebih besar dari F tabel (3,252). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif diterima, yaitu bahwa kedua variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,780 mengindikasikan bahwa 78% variabilitas dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi dan OCB, sedangkan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan OCB merupakan dua faktor penting yang secara kolektif mendorong peningkatan kinerja karyawan. Komitmen organisasi menciptakan fondasi emosional dan profesional bagi karyawan untuk merasa terikat dan bertanggung jawab terhadap tujuan perusahaan, sementara OCB mendukung iklim kerja yang saling membantu, proaktif, dan penuh loyalitas.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizhens Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Griya Sewu Berkah Pertiwi. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Basri (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi serta menunjukkan perilaku yang proaktif, seperti membantu rekan kerja, menjaga lingkungan kerja yang positif, dan menunjukkan dedikasi lebih dari sekadar tugas pokoknya, maka produktivitas dan efektivitas kerja mereka akan meningkat secara signifikan, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi. Nilai t hitung untuk variabel Komitmen Organisasi adalah 2,458 dengan tingkat signifikansi 0,019,

yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,320 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,320 poin.

Temuan ini sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi penting untuk menciptakan loyalitas, tanggung jawab, dan motivasi kerja yang tinggi. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas dan dedikasi lebih, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Komitmen organisasi juga meningkatkan stabilitas dan pertumbuhan perusahaan, dengan karyawan yang lebih proaktif, bertanggung jawab, dan mampu beradaptasi dengan perubahan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi. Nilai t hitung untuk OCB adalah 2,426 dengan signifikansi 0,020, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,525 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam OCB akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,525 poin.

OCB mencerminkan perilaku sukarela karyawan yang mendukung efektivitas organisasi, seperti membantu rekan kerja, inisiatif dalam menyelesaikan masalah, dan menjaga etika kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kesediaan karyawan untuk melakukan tindakan di luar tugas utama mereka, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Penerapan OCB dapat memberikan manfaat bagi individu dan organisasi. Karyawan dengan sikap proaktif, loyal, dan peduli terhadap rekan kerja cenderung menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan kolaborasi, dan memperkuat budaya kerja positif, yang akhirnya meningkatkan motivasi kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi Kota Malang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi. Kedua faktor ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, inovasi, dan efektivitas kerja, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai Islam, seperti amanah dan ihsan, yang mendorong dedikasi serta kepedulian dalam bekerja.

2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin optimal kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dan menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada stabilitas dan pertumbuhan perusahaan. Dalam perspektif Islam, komitmen bekerja merupakan amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi, sehingga setiap usaha yang dilakukan tidak hanya memberi manfaat bagi perusahaan tetapi juga mendatangkan keberkahan di sisi Allah.
3. Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Griya Sewu Berkah Pertiwi. Semakin tinggi perilaku sukarela dan proaktif karyawan di luar tugas formal mereka, seperti membantu rekan kerja dan menjaga etika kerja, semakin meningkat pula kinerja individu dan organisasi. Dalam Islam, sikap ini sejalan dengan nilai ukhuwah, ta'awun, dan ihsan, yang mengajarkan pentingnya saling membantu dan bekerja dengan penuh keikhlasan demi keberkahan dan kebaikan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506>
- Basri. (2020). Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng – Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(1). <https://doi.org/10.37012/ileka.v1i1.145>
- Darto. (2014). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 124–132.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan, P., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Edisi 3). Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil. *Jurnal EMBA*, 2(1), 62–77.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (14th ed.). Pearson.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*. Yogyakarta: Intelegensia Media.
- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 1534–1544.