

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT CATUR SENTOSA ADIPRANA Tbk. CABANG BOGOR**

Andikha Wahyu Nugroho
Andikhanugroho28@gmail.com

Ridwan Baraba, S.E., M.M.
Dedi Runanto, S.E., M.Si
Universitas Muhammadiyah purworejo

ABSTRAK

Komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seorang dalam mengexpresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Selain komitmen organisasi faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Oleh sebab itu, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenzhip Behaviour (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Catur Santosa Adiprana Cab Bogor. Penelitian ini menggunakan teknik Sampel Jenuh. Berdasarkan kriteria sampel tersebut maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Instrument telah diuji coba dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behaviour*, Kinerja karyawan

A. PENDAHULUAN

Komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Selain komitmen organisasional faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *Organizational Citizenship Behaviour*. Oleh sebab itu, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Siagian (2002:35) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor, adalah komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behaviour*. Komitmen organisasional sendiri menurut Luthans (2006) merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi.

Menurut Sopiah (2008:67) menyatakan karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja yang tinggi, tingkat absen berkurang dan loyal pada organisasi. Menurut Robbins (2008:69) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (*volunteer*) untuk tugas-tugas extra, patuh terhadap aturan dan prosedur tempat kerja. Secara singkat, Budiharjo (2011:140) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai perilaku sukarela individu (dalam hal ini adalah karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan perilaku seseorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih kepada kesukarelaannya. Robbins dan Judge (2008:40) mengemukakan fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik. PT Catur Sentosa Adiprana Tbk (CSA) merupakan perusahaan perdagangan yang berdiri pada tanggal 31 Desember 1983, yang sekarang juga dikenal sebagai

PT Catur Sentosa Adiprana Tbk. PT Catur Sentosa Adiprana Tbk Cabang Bogor terletak di Jl Raya Parung Bogor NO 465 Kemang, Kec Kemang, Bogor, Jawa Barat 16310, Indonesia. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan konsumen produksi PT Catur Sentosa Adiprana Tbk Cab Bogor juga terus tumbuh dan didukung oleh 200 karyawan.

Branch Manager menyatakan kinerja pada bagian Sales sangat meningkat dengan adanya Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behaviour*. permasalahan bagian sales ini adalah kurangnya hubungan emosional karyawan terhadap komitmen organisasional, kurangnya kesadaran untuk membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya keefektifan kinerja dalam menyelesaikan pekejaanya hal ini disebabkan secara teknis dan non-teknis. perusahaan dapat mengevaluasi apakah selama ini penerapan Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berkontribusi bagi peningkatan kinerja karyawan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan PT Catur Sentosa Adiprana Tbk Cabang Bogor.**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja Karyawan

Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan sebelumnya. Sutrisno (2006), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugasnya. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

- 1) Kualitas, kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

b. Komitmen Organisasional

Menurut *Robbins dan Judge* (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins (2008;101) mengelompokkan komitmen organisasional dengan tiga indikator yang terpisah, yaitu:

- 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.
- 2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu organisasional karena mereka membutuhkannya.

3) **Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)**

Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya.

c. ***Organizational Citizenship Behaviour (OCB)***

Menurut Organ (2006) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi, atau dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behaviour* adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal.

Organ (2006) menerangkan, terdapat 5 indikator dalam OCB, sebagai berikut.

1) ***Altruism*** (ketidakegoisan)

Perilaku yang bertujuan untuk membantu rekan kerja agar dapat memecahkan masalahnya yang dihadapi di dalam organisasi maupun masalah pribadinya.

2) ***Conscientiousness*** (sifat berhati-hati)

Perilaku yang bertujuan untuk memberikan kinerja yang melebihi apa yang ditargetkan perusahaan. Dimensi ini mengarah ke perilaku yang melebihi dari deskripsi kerja sebagai seorang pegawai.

3) ***Sportsmanship*** (sikap sportif)

Perilaku yang bertujuan untuk mentoleransi situasi yang tidak ideal di dalam organisasi tanpa mengejutkan keberatan atau penolakan.

4) ***Courtesy*** (kesopanan)

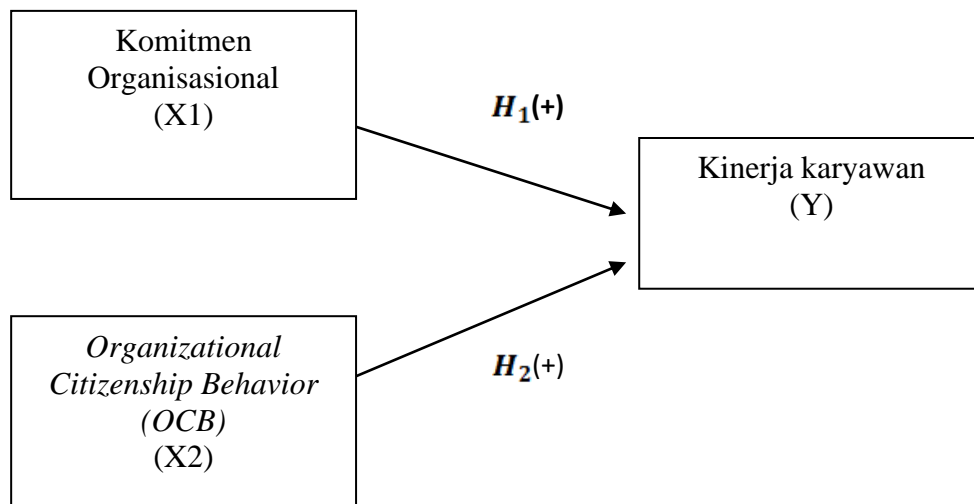
Perilaku dalam menegakkan hubungan baik dengan rekan kerja terhindar dari masalah-masalah antara karyawan, sehingga orang yang memiliki *courtesy* adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5) ***Civic virtue*** (moral kemasyarakatan)

Perilaku yang bertujuan untuk menunjukkan sikap bekerja yang baik seperti berinisiatif dalam berkontribusi Perilaku yang bertujuan untuk menunjukkan

sikap bekerja yang baik seperti berinisiatif dalam berkontribusi pengembangan dari sistem kerja atau prosedur, melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi, dan lain-lain.

2. Kerangka Pikir



Gambar.1

Kerangka Pikir

Keterangan → Secara parsial variabel dependen berpengaruh terhadap variabel independen

D. HIPOTESIS

1. Keterkaitan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Menurut Sopiah (2008:67) menyatakan karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja yang tinggi, tingkat absen berkurang dan loyal pada organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk perusahaan.

Menurut Firdausiah (2017), Wibowo (2018), Linda (2013), Sapiri (2006) menyatakan penelitiannya bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,:

H_1 : Diduga komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Keterkaitan *Organizational Citizenship Behaviour*(OCB) terhadap kinerja karyawan

Robbins and Judge (2008:40) mengemukakan fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Menurut Firdausiah (2017), Husniati (2018), Rahmawati (2016), Linda (2014), Leksono (2018) menyatakan penelitiannya bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan:

H₂: Diduga *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja Karyawan (Y)

Robbins, (2006:260) kinerja ialah suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan dari suatu organisasi pada suatu periode sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006:260)

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian

b. Komitmen Organisasional (X1)

Robbins and Jugge (2008) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut Robbins (2008:101) mengelompokan komitmen organisasional dengan tiga indikator yaitu:

- 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
- 2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

c. *Organizational Citizenship Behaviour (X₂)*

Menurut Organ (2006) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi, atau dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behaviour* adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal. Menurut Organ (2006) hal ini dapat dilihat dari indikator berikut:

- 1) *Altruism*(ketidakegoisan)
- 2) *Conscientiousness* (sifat berhati-hati)
- 3) *Sportsmanship* (sikap sportif)
- 4) *Courtesy* (kesopanan)
- 5) *Civic virtue* (moral kemasyarakatan)

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014:121). Uji validitas digunakan untuk memilih pertanyaan yang relevan untuk analisis. Uji validitas dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *pearsoncorrelation* dengan membandingkan antara koefisien korelasi.

Apabila korelasi faktor positif lebih besar/sama dengan 0,3 ke atas, dapat dianggap sebagai konstruk kuat atau instrumen mempunyai validitas yang baik. Sebaliknya jika korelasi faktor besarnya 0,3 ke bawah dapat dianggap sebagai konstruk lemah atau instrumen mempunyai validitas yang tidak baik. Jika nilainya 0,3 dianggap sebagai konstruk lemah atau instrumen yang tidak baik (Sugiyono, 2012:125-126).

Berdasarkan hasil dari uji validitas instrumen, menggunakan *pearson correlation* menunjukkan bahwa semua pernyataan Komitmen Organisasional (X_1), *Organizational Citizenship Behaviour* (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai koefisien korelasi diatas 0,3 dan semuanya bernilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang diujikan valid artinya bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Ghozali (2011: 47) adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atas konstruk. Suatu kuesioner reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran Reliabilitas dapat dilakukan dengan cara mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan Reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih > 0,7.

- 1) Jika koefisien Cronbach' Alpha (α) > 0,7 maka variabel tersebut Reliabel.
- 2) Jika koefisien Cronbach' Alpha (α) < 0,7 maka variabel tersebut tidak Reliabel.

Dari hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional (X_1), *Organizational Citizenship Behaviour* (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih dari 0,7 dari semua indicator pertanyaan masing-masing variabel tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data semua reliabel. Artinya kyesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang-ulang kali dari waktu ke waktu.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam table berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value (sig)</i>	Keterangan
Komitmen Organisasional (X_1)	0.374	0.000	Positif dan signifikan
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (X_2)	0.287	0.003	Positif dan signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 8, model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,374X_1 + 0,287X_2$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- $b = 0.374$, koefisien regresi variabel Komitmen Organisasional bernilai positif artinya Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- $b = 0.287$, koefisien regresi variabel *Organizational Citizenship Behaviour* bernilai positif artinya *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil Uji Signifikan

Uji signifikansi digunakan untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel independen yang terdiri dari beban kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja dengan variabel dependen yaitu stres kerja. Syarat variabel dikatakan mempunyai pengaruh signifikan apabila nilai $p\text{-value} < 0,05$.

Berdasarkan tabel 8, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa nilai *p-value* Komitmen Organisasional (X_1) = 0,000 yang menunjukkan pengaruh signifikansi Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.
- 2) Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa nilai *p-value* konflik kerja (X_2)= 0,003 yang menunjukkan pengaruh signifikansi *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja karyawan dalam penelitian ini karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

3. Pembahasan

a. H_1 : Komitmen Organisasional Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 8, diketahui bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Komitmen organisasional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Dalam pengujian bernilai positif dilihat dari nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,374 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Sales PT Catur Sentosa Adiprana Tbk. Cabang Bogor memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tersebut. Komitmen yang tinggi dengan mentaati atau berkomitmen dengan menunjukkan hasil dan mempertahankan serta menciptakan kepercayaan terhadap perusahaan, sehingga kinerjanya mengalami peningkatan. Hal tersebut dikarenakan komitmen organisasional berperan penting bagi sales. Nilai signifikan menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Diterima hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan teori dari Sopiah (2008) dan hasil penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Firdausiah (2017), Wibowo (2018), Linda (2013), Sapiri (2006) menyatakan dalam penelitiannya bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. H₂: Organizational Citizenship Behaviour Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data padatablel 8, diketahui bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian bernilai positif dapat dilihat dari nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,287 dengan nilai signifikansi 0,003 (*p-value* < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H₂) diterima, yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT Catur Sentosa Adiprana Tbk. Cabang Bogor sangat baik dengan adanya peningkatan penjualan di perusahaan. Sale. *Organizational Citizenship Behaviour* tidak kalah penting bagi sales untuk meningkatkan kinerjanya. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan yakin dengan apa yang dia lakukan, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, selalu bermusyawarah ketika terjadi perbedaan pendapat di antara anggota tim. Diterima hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dengan teori dari Robbin and Jugde (2008), Firdausiah (2017), Husniati dan pangestu (2018), Rahmawati (2016), Linda (2014), Leksono (2018) yang menyatakan dalam penelitian bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Catur Santosa Adiprana Tbk. Cabang Bogor, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Santosa Adiprana Tbk. Cabang Bogor.
2. *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif dan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Catur Santosa Adiprana Tbk. Cabang Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen & Meyer.1997. *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication London
- Budiharjo, Andreas ,2011,*Organisasi: Menuju Pencapaian Kinerja Optimun*, Presetya Mulya Publishing, Jakarta.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016.*Manajemen Sumber DayaManusia.cetakan ke-1*.Bandung:Alfabeta
- Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen. JDM Vol. 4, No. 2, 2013, pp: 103-114*
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 20*. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Luhur agung bowo leksono. 2018. pengaruh *Organizational Citizenship Behavioour (OCB)* dan *Quality Of Work Life (QWL)* terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt subur jaya embroidery). Skripsi. *Falkutas Ekonomi dan Bisnis*.
- Luthans, F.2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Organ, D.W., et al. 2006, *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Robbins, Stephen P. dan Thimoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Buku 1, Salemba Empat. Jakarta.

- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Andi. Yogyakarta
- Sutrisno, Edi. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV

