

**Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan, dan Komitmen Normatif
terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai
Variabel Intervening di Adira Finance Yogyakarta**

JURNAL PENELITIAN



Disusun Oleh:

Nama : Ridwan Rizki Saputro

Nomor Mahasiswa : 11311266

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening di Adira Finance Yogyakarta

Ridwan Rizki Saputro
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia
E-mail: riskysaputra1993@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel intervening. Responden dalam penelitian ini adalah 80 karyawan di Adira Finance Yogyakarta. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan cara penentuan sampel dengan metode *sensus*. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda, dan analisis jalur (*path*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Komitmen organisasi secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. OCB memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang lebih besar secara tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja melalui OCB. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi Adira Finance Yogyakarta dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui komitmen dan OCB karyawan .

Kata Kunci: *Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan, Komitmen Normatif, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja*

ABSTRACT

The study aimed to identify the influence of organizational commitment on employee performance with OCB as the intervening variable. The respondents were 80 employees of Adira Finance Yogyakarta. Data was collected through a questionnaire, and the sampling used the census method. Multiple linear regression analysis and path analysis were used. The results showed that organizational commitment partially and simultaneously had a positive and significant influence on OCB. Organizational commitment partially and simultaneously had a positive and significant influence on employee performance. OCB had a positive and significant influence on employee performance, and there was a greater indirect influence of organizational commitment on employee performance through OCB. The results could be used as a reference for Adira Finance Yogyakarta in making a policy to improve the performance of organization through commitment and employee OCB.

Keywords: *Affective Commitment, Continuant Commitment, Normative Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Performance*

PENDAHULUAN

Organisasi dalam kegiatan pencapaian tujuannya, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM), karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun

sarana prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (pegawai) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi (Hasibuan, 2013). Kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (selanjutnya disebut OCB) (Asiedu *et.al*, 2014).

Komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Allen dan Meyer, 1997). Indikasi yang paling jelas dapat dilihat dari rendahnya komitmen organisasi secara praktis adalah tingginya jumlah pegawai yang mangkir dan mengundurkan diri atau keluar dari organisasi. Secara teori, komitmen dikategorikan ke dalam indikator komitmen afektif, kontinuan dan normatif (Robbins dan Judge, 2015). Dalam penelitian sebelumnya ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ticolau, 2013). Hasil penelitian menunjukkan variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja (Novelia *et al*, 2016). Sedangkan dalam penelitian yang lain menemukan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Abrivianto *et al*, 2013)

Selain dapat membentuk kinerja karyawan, komitmen organisasi dapat juga membentuk OCB (Rehan dan Islam, 2013). OCB dibagi kedalam lima aspek yang dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu (a) *Conscientiousness*, artinya karyawan mempunyai perilaku in-role yang memenuhi tingkat di atas standar minimum yang disyaratkan; (b) *Altruisme*, artinya untuk memberikan bantuan kepada pihak lain; (c) *Civic virtue*, artinya partisipasi aktif karyawan dalam memikirkan kehidupan organisasi, misalnya selalu mencari info-info terbaru yang mendukung kemajuan organisasi; (d) *Sportmanship*, artinya lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek-aspek negatifnya, mengindikasikan perilaku tidak senang protes, tidak mengeluh, dan tidak membesar-besarkan masalah kecil; (e) *Courtesy*, artinya berbuat baik dan hormat kepada orang lain, termasuk perilaku seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk mengurangi berkembangnya suatu masalah. (Podsakoff *et al*, 1998). OCB dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya komitmen karyawan (Kurniawan, 2015). Hasil penelitian membuktikan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara OCB dan komitmen organisasi dan OCB berpengaruh terhadap kinerja. (Asiedu *et.al*, 2014). OCB ditemukan berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan (Wei, 2014) persepsi karyawan terhadap OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mahasneh, 2015) dan variabel OCB tenaga keperawatan memiliki pengaruh terhadap kinerja (Novelia *et al*, 2016).

Penelitian ini akan meneliti pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Termasuk dalam perhotelan yang terkemuka di Yogyakarta, Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta berlokasi strategis tepat di tengah kota sehingga dapat memaksimalkan peluang dari banyaknya wisatawan. Kementerian pariwisata melalui situsnya (kemenpar.go.id), menyebutkan bahwa pada bulan Agustus 2017 total wisatawan mancanegara berjumlah 1.404.664 jiwa. Hal ini merupakan angka tertinggi di banding tahun-tahun sebelumnya seperti Desember 2016 yang berjumlah 1.113.329, dan Desember 2015 yang berjumlah 988.519 jiwa. Kenaikan jumlah wisatawan di Indonesia setiap tahunnya didukung dari

kenaikan jumlah wisatawan pada daerah-daerah yang lebih spesifik lagi seperti salah satunya Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan melalui variabel OCB sebagai variabel intervening yang berlokasi di Adira Finance Yogyakarta.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB

Komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif dan komitmen normatif secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB. Sedangkan variabel komitmen kontinuan tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. (Kurniawan, 2015) Hasil ini konsisten dengan temuan yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan OCB (Khaleh and Naji, 2016). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB dan dimensi-dimensi OCB (Mehrabi *et.al*, 2013), komitmen organisasi dan kepuasan berpengaruh terhadap OCB (Azizi *et al*, 2014), Hasil penelitian menunjukkan tinggi atau rendahnya komitmen organisasi akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya OCB (Fitria *et al*, 2015).

Berdasarkan teori dan didukung temuan penelitian sebelumnya tersebut maka hipotesis pertama penelitian ini adalah:

- H₁ : *Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB*
 H_{1a} : *komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB*
 H_{1b} : *komitmen kontinuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB*
 H_{1c} : *komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB*

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Dalam penelitian sebelumnya ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ticolau, 2013). Hasil pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Fitriastuti, 2013). Hasil penelitian menunjukkan variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja (Novelia *et al*, 2016) Hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh signifikan dari motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Abrivianto *et al*, 2013) dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial (Hayat, 2016). Sedangkan dalam penelitian yang lain menemukan bahwa komitmen yang terdiri afektif, kontinyu dan normatif secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta (Nurbiyati dan Wibisono, 2014). Berdasarkan teori dan didukung temuan penelitian sebelumnya tersebut maka hipotesis kedua penelitian ini adalah:

- H₂ : *Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja*
 H_{2a} : *Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja*
 H_{2b} : *Komitmen kontinuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja*
 H_{2c} : *Komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja*

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Albdour & Altarawneh (2014), menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari *employee engagement* dan komitmen organisasi, selain itu terdapat kesimpulan bahwa karyawan yang merasa lebih terlibat dalam pekerjaan dan organisasi akan menunjukkan komitmen afektif dan komitmen normatif yang tinggi. Geldenhuys *et al*. (2014) juga menambahkan dalam hasil penelitiannya bahwa terdapat hubungan positif antara keterikatan kerja dan komitmen organisasi. Sementara

Simons & Buitendach (2013), menyebutkan dalam hasil penelitiannya bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara modal psikologis, keterikatan kerja dan komitmen organisasi.

H₃ : *Terdapat pengaruh yang signifikan dari employee engagement terhadap komitmen organisasi..*

Pengaruh OCB terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Fitriastuti, 2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki OCB dan memiliki komitmen organisasi, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik bagi organisasi maupun bagi diri sendiri. (Ticolau, 2013). Hasil penelitian membuktikan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara OCB dan komitmen organisasi dan OCB berpengaruh terhadap kinerja (Asiedu *et.al*, 2014) OCB ditemukan berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan (Wei, 2014) persepsi karyawan terhadap OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mahasneh, 2015) dan variabel *OCB* tenaga keperawatan memiliki pengaruh terhadap kinerja (Novelia *et al*, 2016). Berdasarkan teori dan didukung temuan penelitian sebelumnya tersebut maka hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H₃ : *OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

Pengaruh Secara Langsung atau Tidak Langsung antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan atau Melalui OCB

Berdasarkan hasil analisis jalur variabel afektif dan komitmen berkelanjutan memiliki hasil signifikan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel OCB dibandingkan variabel normatif yang tidak memiliki pengaruh secara signifikan. Komitmen berkelanjutan merupakan variabel yang sangat mempengaruhi lebih besar daripada variabel lain baik itu pengaruh ke OCB maupun kinerja. Hal ini dikarenakan perusahaan terus menciptakan iklim prestasi yang di mana system pembayaran dan gaji melalui system beban kerja yang di ambil dan kontribusi serta kebanyakan karyawan mengatakan hal ini lebih menguntungkan daripada UMR (Tree dan Suryoko, 2016: 11).Berdasarkan hubungan tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : *Pengaruh tidak langsung komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan melalui OCB lebih besar dibandingkan pengaruh langsung komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan.*

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Indikator penilaian kinerja ada tujuh poin, yaitu (Mangkunegara, 2013) kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, penyesuaian kerjua, keandalan, hubungan kerja, keselamatan kerja, dan serius dalam melakukan pekerjaannya.

Organizational Citizenship Behavior

OCB adalah tindakan oleh anggota organisasi yang melebihi persyaratan formal dari pekerjaan mereka dan, oleh karena itu, "di atas dan di luar tanggung jawab" (Greenberg and Baron, 2013). Konsep OCB pertama kali didiskusikan dalam literatur penelitian organisasional pada awal 1980an .OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins, 2006). Ada 5 (lima) dimensi dari *OCB*, yaitu (Greenberg and Baron, 2012) *alturism*, *conscientiousnes*, *sportmanship*, *courtesy* dan *civic*

virtue.

Komitmen Afektif

Komitmen afektif berhubungan dengan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya. *Affective commitment* muncul karena keinginan artinya komitmen dipandang sebagai suatu sikap yaitu suatu usaha individu untuk mengidentifikasi dirinya pada organisasi beserta tujuannya. Indikator komitmen afektif adalah (Allen and Meyer, 1990) emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Komitmen Kontinuan

Komitmen berkelanjutan berhubungan dengan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. *Continuance Commitment* muncul karena kebutuhan dan memandang bahwa komitmen sebagai suatu perilaku yaitu terjadi karena adanya suatu ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan didalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Indikator komitmen afektif yaitu (Allen and Meyer, 1990) kerugian bila meninggalkan organisasi dan karyawan membutuhkan organisasi

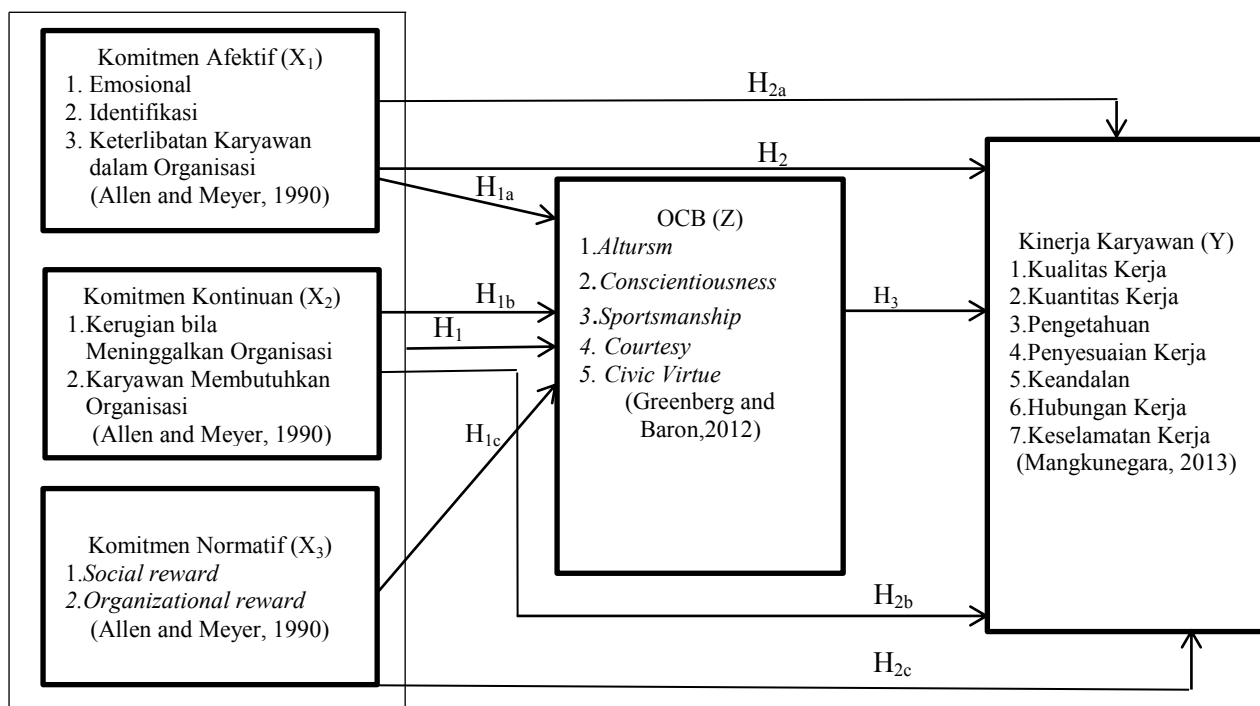
Komitmen Normatif

Komitmen ini berhubungan dengan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan – alasan moral atau etis. *Normative commitment* berkembang berdasar prinsip pertukaran atau biasa disebut *norm of reciprocity*. *Reward* secara tidak langsung akan menciptakan kondisi kewajiban moral sehingga pada akhirnya akan membentuk keterikatan yang besar terhadap tempat kerja. Indikator komitmen normatif yaitu (Allen and Meyer, 1990): *social reward, organizational reward*.

Kerangka Pikir

Penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu Komitmen Afektif (X_1), Komitmen Kontinuan (X_2) dan Komitmen Normatif (X_3). Variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Dan variabel intervensi (Z) yaitu OCB. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat dalam bentuk bagan sebagai berikut:

2.2. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pertanyaan yang dapat diuji. Hubungan tersebut diperkirakan berdasarkan jaringan asosiasi yang ditetapkan dalam rangka teoritis yang dirumuskan untuk studi penelitian (Sekaran, 2006). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : *Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB*
 H_{1a} : *Diduga komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB*
 H_{1b} : *Diduga komitmen kontinuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB*
 H_{1c} : *Diduga komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB*
 H₂ : *Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja*
 H_{2a} : *Diduga komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja*
 H_{2b} : *Diduga komitmen kontinuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja*
 H_{2c} : *Diduga komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja*
 H₃ : *Diduga OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan*
 H₄ : *Diduga pengaruh tidak langsung komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan melalui OCB lebih besar dibandingkan pengaruh langsung komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan*

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif ini peneliti merumuskan masalah yang baru dengan mengidentifikasi melalui hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan-pendekatan terhadap kajian empiris untuk mengumpulkan, menganalisa, dan menampilkan data dalam bentuk numerik daripada naratif (Given, 2008).

Profil Perusahaan

Perusahaan didirikan dengan nama PT Adira Dinamika Multi Finance berdasarkan Akta Pendirian No. 131 tanggal 13 Nopember 1990, dibuat di hadapan Misahardi Wilamarta, SH., Notaris di Jakarta, dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusannya No. C2-19.HT.01.01.TH.91 tanggal 8 Januari 1991, dan didaftarkan dalam register untuk maksud itu yang berada di Kantor Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan di bawah No. 34/Not.1991/PN.JKT.SEL pada tanggal 14 Januari 1991, serta diumumkan dalam Tambahan No. 421 Berita Negara Republik Indonesia No. 12 tanggal 8 Pebruari 1991. Sejak awal, Adira Finance berkomitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik dan terkemuka di Indonesia. Adira Finance hadir untuk melayani beragam pembiayaan seperti kendaraan bermotor baik baru ataupun bekas. Melihat adanya potensi ini, Adira Finance mulai melakukan penawaran umum melalui sahamnya pada tahun 2004 dan Bank Danamon menjadi pemegang saham mayoritas sebesar 75%. Melalui beberapa tindakan korporasi, saat ini Bank Danamon memiliki kepemilikan saham sebesar 92,07% atas Adira Finance. Adira Finance pun menjadi bagian Temasek Holdings yang merupakan perusahaan investasi plat merah asal Singapura. Hingga tahun 2015, Adira Finance mengoperasikan 558 jaringan usaha di seluruh Indonesia dengan didukung oleh lebih dari 21 ribu karyawan, untuk melayani 3 juta konsumen dengan jumlah piutang yang dikelola lebih dari Rp40 triliun

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik dalam suatu penelitian (Arikunto, 2013). Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah komitmen afektif dan komitmen normatif (X_1), komitmen kontinuen (X_2), komitmen normatif (X_3). Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung memengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel intervening adalah OCB (Z).

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Adira Multi Finance yang berjumlah 80 orang. Mengingat jumlah populasi relatif sedikit, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden, dimana semua anggota populasinya dijadikan sampel. Apabila jumlah subyek kurang dari 100 orang sebaiknya subyek tersebut diambil seluruhnya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2013).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Metode yang digunakan untuk uji validitas adalah uji korelasi Pearson (Sugiyono, 2014). Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 (5%) atau Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuisioner. Kuisioner yang reliabel adalah kuisioner yang apabila dicoba secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Asumsinya, tidak terdapat perubahan psikologi pada responden (Sugiyono, 2014). Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung Cronbach Alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai $Alpha\ Cronbach \geq 0,60$

Metode Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya VIF (*Variance Inflation Factors*). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2013:106).

Uji Heteroskedastisitas

Adanya varians variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (Homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji Glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas. (Ghozali, 2013:139).

Uji t (Parsial)

Dalam analisis jalur, pengujian hipotesis menggunakan pengujian koefisien analisis jalur dengan menggunakan uji t (Widarjono, 2013:272). Pengujian uji t untuk menguji koefisien variabel dalam analisis jalur adalah (Sunnyoto, 2012 : 88)

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah-langkah yang di tempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011 : 22)

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011:249). Dalam penelitian ini menggunakan model analisis dua jalur.) model analisis dua jalur melibatkan dua variabel terikat yaitu Y (Komitmen Organisasi) dan Z (OCB).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 80 responden karyawan Adira Finance Yogyakarta. Dari hasil penelitian yang dilakukan karakteristik karyawan yang paling dominan menunjukkan bahwa karyawan PT. Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta mayoritas adalah laki – laki, berpendidikan S1-S3, dengan masa kerja lebih dari 5 tahun dan berusia antara 31 – 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pendidikan yang tinggi dan berada pada rentang usia dewasa dan produktif, serta sudah berpengalaman dalam menjalankan pekerjaannya.

Persepsi karyawan Adira Finance Yogyakarta tentang komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan melalui OCB terbilang variatif. Hal ini dilihat dari persepsi karyawan tentang masing-masing variabel. Nilai persepsi dapat dilihat melalui interval kelas yang dibuat, untuk kategori sangat rendah mempunyai bobot nilai 1,00-1,75, kategori rendah bernilai 1,76 - 2,51, kategori tinggi bernilai 2,52 – 3,27, dan kategori sangat tinggi bernilai 3,28 – 4,00. Persepsi karyawan tentang indikator komitmen afektif (X_1) dikatakan sangat tinggi dengan rata-rata 3,11. Persepsi karyawan tentang indikator komitmen kontinuan (X_2) dikatakan tinggi dengan rata-rata 2,99. Persepsi karyawan tentang indikator komitmen normatif (X_3) dikatakan tinggi dengan rata-rata 3,13. Persepsi karyawan tentang indikator OCB (Z) dikatakan tinggi dengan rata-rata 3,01. Kemudian, persepsi karyawan tentang indikator kinerja (Y) dikatakan tinggi dengan rata-rata 3,18.

Uji T (Parsial)

Pengujian ini menguji pengaruh antar variabel dengan menggunakan model regresi linear sederhana. Pengujian menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics 20 sebagai alat analisis untuk mencari hasil.

Tabel 1
Hasil Uji T Komitmen Afektif terhadap OCB

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.726	.243		2.985	.004
	X1	.204	.076	.285	2.692	.009
	X2	.337	.097	.322	3.476	.001
	X3	.260	.081	.308	3.202	.002

Variabel dependen : OCB

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Pengujian Pengaruh Variabel Komitmen Afektif (X_{1a}) terhadap variabel OCB (Z).

H_{1a} : Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{hitung} = 0,009$.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t-hitung (0,009) < *Level of Significant* (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Afektif (X_{1a}) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB(Z).

Tabel 2
Hasil Uji T Komitmen Kontinuan terhadap OCB

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.726	.243		2.985	.004
	X1	.204	.076	.285	2.692	.009
	X2	.337	.097	.322	3.476	.001
	X3	.260	.081	.308	3.202	.002

Variabel dependen : OCB

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Pengujian Pengaruh Variabel Komitmen Kontinuan (X_{1b}) terhadap variabel OCB (Z).

H_{1b} : Komitmen Kontinuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{hitung} = 0,001$.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t-hitung (0,001) < *Level of Significant* (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Kontinuan (X_{1b}) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB(Z).

Tabel 3
Hasil Uji T Komitmen Normatif terhadap OCB

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.726	.243		2.985	.004
	X1	.204	.076	.285	2.692	.009
	X2	.337	.097	.322	3.476	.001
	X3	.260	.081	.308	3.202	.002

Variabel dependen : OCB

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Pengujian Pengaruh Variabel Komitmen Kontinuan (X_{2b}) terhadap variabel OCB (Z).

H_{2c} : Komitmen Normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{hitung} = 0,002$.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t-hitung ($0,002$) < *Level of Significant* (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Normatif (X_{2c}) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB(Z).

Uji F (Simultan)

Tabel 4

Hasil Uji F Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuen, dan Komitmen Normatif terhadap OCB

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.577	3	2.192	29.516	.000 ^a
	Residual	5.645	76	.074		
	Total	12.223	79			

Variabel dependen : OCB

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Pengujian pengaruh variabel Komitmen Afektif (X_{1a}), Komitmen Kontinuan (X_{1b}) dan Komitmen Normatif (X_{1c}) secara simultan terhadap variabel OCB (Z).

H_1 : Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{hitung} = 0,000$.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t-hitung ($0,000$) < *Level of Significant* (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Normatif (X_{1c}) Komitmen Afektif (X_{1a}), Komitmen Kontinuan (X_{1b}) dan Komitmen Normatif (X_{1c}) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y)

Uji T (Parsial)

Tabel 5

Hasil Uji T Komitmen Afektif terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.995	.229		4.345	.000
	X1	.143	.071	.231	2.002	.049
	X2	.305	.091	.337	3.335	.001
	X3	.213	.076	.292	2.785	.007

Variabel dependen : Kinerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Pengujian Pengaruh Variabel Komitmen Afektif (X_{1a}) terhadap variabel Kinerja (Y).

H_{2a} : Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{hitung} = 0,049$.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t-hitung ($0,049$) < *Level of Significant* ($0,05$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Afektif (X_{1a}) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Tabel 6
Hasil Uji T Komitmen Kontinuan terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.995	.229		4.345	.000
1 X1	.143	.071	.231	2.002	.049
X2	.305	.091	.337	3.335	.001
X3	.213	.076	.292	2.785	.007

Variabel dependen : Kinerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Pengujian Pengaruh Variabel Komitmen Kontinuan (X_{1b}) terhadap variabel Kinerja (Y).

H_{1b} : Komitmen Kontinuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = $5\% = 0,05$ dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{\text{hitung}} = 0,001$.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t-hitung ($0,001$) < *Level of Significant* ($0,05$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Kontinuan (X_{1b}) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Tabel 7
Hasil Uji T Komitmen Normatif terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.995	.229		4.345	.000
1 X1	.143	.071	.231	2.002	.049
X2	.305	.091	.337	3.335	.001
X3	.213	.076	.292	2.785	.007

Variabel dependen : Kinerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Pengujian Pengaruh Variabel Komitmen Normatif (X_{1c}) terhadap variabel Kinerja (Y).

H_{1c} : Komitmen Normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = $5\% = 0,05$ dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{\text{hitung}} = 0,007$.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t-hitung ($0,007$) < *Level of Significant* ($0,05$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Normatif (X_{1c}) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 8
Hasil Uji F Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuen, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.007	3	3.336	39.804	.000 ^b
	Residual	6.369	76	.084		
	Total	16.376	79			

Variabel dependen : OCB

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Pengujian pengaruh variabel Komitmen Afektif (X_{1a}), Komitmen Kontinuan (X_{1b}) dan Komitmen Normatif (X_{1c}) secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y).

H_1 : Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{\text{hitung}} = 0,000$.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Normatif (X_{1c}) Komitmen Afektif (X_{1a}), Komitmen Kontinuan (X_{1b}) dan Komitmen Normatif (X_{1c}) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Tabel 9
Hasil Uji T OCB terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.748	.286		2.618	.011
	Z	.807	.094	.697	8.585	.000

Variabel dependen : Kinerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

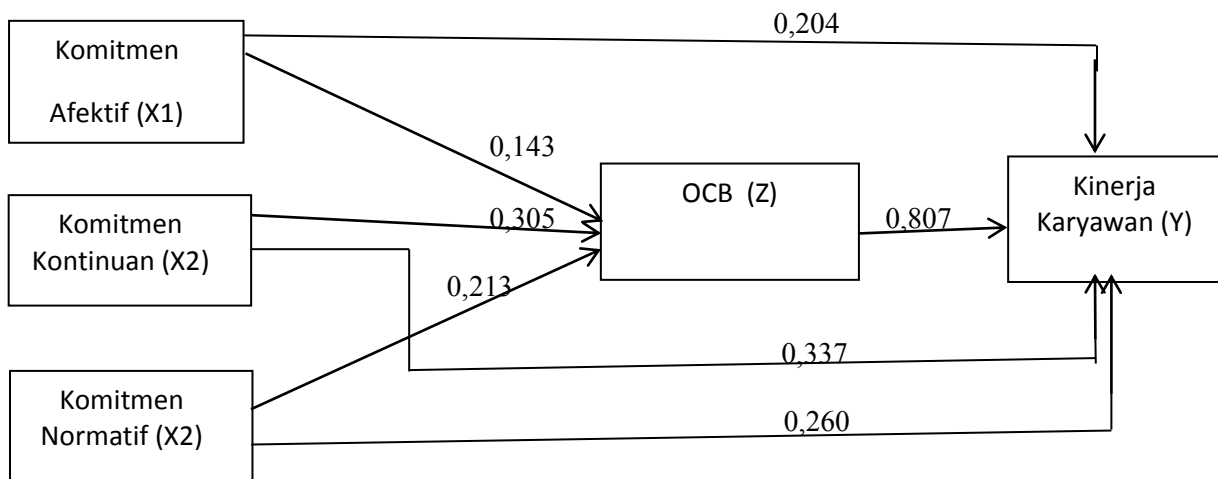
Pengujian Pengaruh Variabel OCB (Z) terhadap variabel Kinerja (Y).

H_3 : OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{\text{hitung}} = 0,000$.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} (0,002) < *Level of Significant* (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel OCB (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Analisis Jalur



Gambar 2 Koefisien Jalur

Pengujian hipotesis intervening dalam penelitian ini diuji menggunakan Uji Sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z. Jika z hitung lebih besar dari 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima. Artinya, terjadi pengaruh tidak langsung antara komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif terhadap kinerja perawat melalui OCB

Tabel 10 Hasil Analisis Jalur

a	b	Sa	sb	a ²	b ²	sa ²	sb ²	Pembila ng a*b	p value	pembi lang	Z
0.143	0.807	0.071	0.094	0,020449	0,651249	0,005041	0,008836	0,115401	0.04989693	0.00346364	1.96084652
0.305	0.807	0.091	0.094	0,093025	0,651249	0,008281	0,008836	0,246135	0.00179534	0.00621496	3.12215270
0.213	0.807	0.076	0.094	0,045369	0,651249	0,005776	0,008836	0,171891	0.00771581	0.00416249	2.66425808

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

1. Komitmen afektif memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui OCB hal ini dibuktikan dengan nilai z hitung sebesar $1,960 = 1,96$.
2. Komitmen kontinuan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui OCB, hal ini dibuktikan dengan nilai z hitung sebesar $3,122 > 1,96$.
3. Komitmen normatif memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui OCB, hal ini dibuktikan dengan nilai z hitung sebesar $2,664 > 1,96$.

Berdasarkan hasil uji sobel dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh yang lebih besar secara tidak langsung dari variabel komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif terhadap kinerja melalui OCB” (Hipotesis 4) **diterima**.

Tabel 10 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
H ₁	Diduga terdapat pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinuen dan komitmen normatif terhadap OCB	Terbukti
H _{1a}	Diduga terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap OCB	Terbukti
H _{1b}	Diduga terdapat pengaruh komitmen kontinuan terhadap OCB	Terbukti
H _{1c}	Diduga terdapat pengaruh komitmen normatif terhadap OCB	Terbukti
H ₂	Diduga terdapat pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinuen dan komitmen normatif terhadap OCB	Terbukti
H _{2a}	Diduga terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja	Terbukti
H _{2b}	Diduga terdapat pengaruh komitmen kontinuan terhadap kinerja	Terbukti
H _{2c}	Diduga terdapat pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja	Terbukti
H ₃	Diduga terdapat pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja	Terbukti
H ₄	Diduga pengaruh tidak langsung komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan melalui OCB lebih besar dibandingkan pengaruh langsung komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif terhadap kinerja	Terbukti

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif terhadap OCB

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi parsial komitmen afektif yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.002 koefisien regresi (beta) 0.143 dengan probabilitas (p) = $0.049 \leq 0,05$, uji regresi parsial komitmen kontinuan yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3.335 koefisien regresi (beta) 0.305 dengan probabilitas (p) = $0.001 \leq 0,05$, uji regresi parsial komitmen normatif yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.785 koefisien regresi (beta) 0.213 dengan probabilitas (p) = $0.007 \leq 0,05$, sedangkan secara simultan berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} ($0,000$) < *Level of Significant* ($0,05$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen normatif, komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil ini konsisten dengan temuan yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan OCB (Khaleh dan Naji, 2016). Selain itu, penelitian lain yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah (Mehrabani *et.al*, 2013), Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB dan dimensi-dimensi OCB. Selanjutnya, yaitu penelitian dari (Khaleh dan Naji, 2016) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan OCB, Hasil penelitian menunjukkan tinggi atau rendahnya komitmen organisasi akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya OCB (Fitria *et al*, 2015). Komitmen organisasional adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi (Arishanti, 2009). OCB dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya komitmen karyawan (Kurniawan, 2015).

Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi parsial komitmen afektif yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.692 koefisien regresi (beta) 0.204 dengan probabilitas $(p) = 0.009 \leq 0,05$, uji regresi parsial komitmen kontinuan yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3.476 koefisien regresi (beta) 0.337 dengan probabilitas $(p) = 0.001 \leq 0,05$, uji regresi parsial komitmen normatif yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3.202 koefisien regresi (beta) 0.260 dengan probabilitas $(p) = 0.002 \leq 0,05$, sedangkan secara simultan berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{hitung}}(0,000) < \text{Level of Significant}(0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen normatif, komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini konsisten dengan temuan sebelumnya yang menemukan bahwa komitmen yang terdiri afektif, kontnuen dan normatif secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Nurbiyati dan Wibisono,2014). Selain itu, penelitian lain yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah (Hayat,2016).Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Selanjutnya yaitu penelitian dari (Abrivianto et al, 2013) yang menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan dari motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organsisasi merupakan suatu kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan merupakan sesuatu yang sangat penting, karena tidak semua karyawan perusahaan dapat memahami arti komitmen terhadap organisasinya. Sedangkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan dan dalam hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong produktivitas yang tinggi. (Nurbiyati dan Wibisono,2014). Indikasi yang paling jelas dapat dilihat dari rendahnya komitmen organisasi secara praktis adalah tingginya jumlah pegawai yang mangkir dan mengundurkan diri atau keluar dari organisasi. Secara teori, komitmen dikategorikan ke dalam indikator komitmen afektif, kontinuan dan normatif (Robbins dan Judge, 2015:101).

Pengaruh OCB terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen OCB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi parsial OCB yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 8.585 koefisien regresi (beta) 0,80 7 dengan probabilitas $(p) = 0.000 \leq 0,05$. Hasil ini konsisten dengan temuan sebelumnya bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Mahasneh, 2015). Selain itu, penelitian lain yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah (Novelia *et al*, 2016). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel *OCB* tenaga keperawatan memiliki pengaruh terhadap kinerja. OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Hakim,2014). Selanjutnya yaitu penelitian dari (Wei,2014) yang menemukan bahwa OCB ditemukan berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan.

Karyawan yang berperilaku OCB secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan (Fitriastuti, 2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki OCB dan memiliki komitmen organisasi, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik bagi organisasi maupun bagi diri sendiri. (Ticolau,2013)

Pengaruh yang Lebih Besar Secara Tidak Langsung Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuen, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja melalui OCB

Berdasarkan hasil jalur (*path*) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui OCB, dan terbukti pengaruh tidak langsung komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, kontinuen, dan normative terhadap kinerja melalui OCB lebih besar dibandingkan pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja. Komitmen afektif memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui OCB hal ini dibuktikan dengan nilai z hitung sebesar $1,960 = 1,96$, komitmen kontinuen memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui OCB, hal ini dibuktikan dengan nilai z hitung sebesar $3,122 > 1,96$, komitmen normatif memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui OCB, hal ini dibuktikan dengan nilai z hitung sebesar $2,664 > 1,96$. Berdasarkan hasil uji sobel dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh yang lebih besar secara tidak langsung dari variabel komitmen afektif, komitmen kontinuen dan komitmen normatif terhadap kinerja melalui OCB” (Hipotesis 4) diterima. Hasil ini konsisten dengan temuan terdahulu yang menyimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen berkelanjutan dan afektif terhadap kinerja melalui OCB, namun tidak ada pengaruh signifikan antara variabel komitmen normatif terhadap kinerja melalui OCB (Tree dan Suryoko, 2016), sedangkan peneliti membuktikan bahwa komitmen normative berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja melalui OCB.

Komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya (Robbins, 2013: 140). Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku *in-role* tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* sangat penting artinya karena memberikan manfaat yang lebih baik untuk menunjang keberlangsungan organisasi (Oguz, 2010). Perilaku *extra-role* di dalam organisasi dikenal dengan istilah *OCB*. *OCB* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *OCB* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (*volunteer*) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag dan Resckhe, 1997).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Komitmen Organisasi (komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif) secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB di Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta.
2. Komitmen Organisasi (komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif) secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja di Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta.
3. OCB memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja di Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta.
4. Terdapat pengaruh yang lebih besar secara tidak langsung komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif) terhadap kinerja melalui OCB di Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta.

SARAN

1. Pihak manajemen Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta hendaknya meningkatkan variabel komitmen normative, karena karyawan memberikan persepsi paling tinggi. Langkah yang diambil yaitu dengan meningkatkan indikator terendah pada “jika

meninggalkan organisasi, akan sulit mencari alternatif pekerjaan lain”. Sebaiknya manajemen Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta *reward* atau kompensasi yang sesuai dengan beban kerja serta dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan, sehingga karyawan tidak ada lagi keinginan untuk pindah kerja, karena merasa selama bekerja di Adira Finance sudah terpenuhi kebutuhan finansialnya dan ketergantungan antara karyawan dengan perusahaan semakin besar.

2. Perusahaan sebaiknya meningkatkan variabel OCB karena terbukti mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, yaitu dengan meningkatkan indikator yang paling rendah “tidak istirahat dalam waktu yang lama saat bertugas”. Sebaiknya pimpinan memberikan kesempatan karyawan untuk istirahat ketika sudah menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, dan bagi karyawan yang bisa bekerja melebihi target yang ditetapkan perusahaan akan mendapatkan bonus liburan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto, P. O., B. Swasto, dan H. N. Utami. (2014), Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2): 1-9
- Allen, N. J. & J. P. Meyer. (1997), *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Califotnia: Sage Publications
- Al-Mahasneh, M. A. (2015), The impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance at Greater Amman Municipality. *European Journal of Business and Management*, 7(36): 108 - 118
- Alwi, S. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi pertama, Yogyakarta : BPF E.
- Apriliana, S., D. Hamid dan M. S. Hakam. (2013), Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1) : 180-187
- Arikunto, S. (2013), *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Asiedu, M., J. O. Sarfo, dan D. Adjei. (2014), Organisational Commitment and Citizenship Behaviour: Tools To Improve Employee Performance; An Internal Marketing Approach. *European Scientific Journal* , 10(4): 1857 – 1881
- Azizii, B., O. Alipour, M. A. K. Mehni dan K. Shojaee. (2014), Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Sport Teachers in Department Of Education from Sanandaj. *Advances in Applied Science Research*, 5(4):95-99
- Bateman, T. S., & D. W. Organ. (1983), Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee Citizenship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Bernardin, H. J. and J. E. A. Russel. (2013), *Human Resource Management, an Experiential Approach*, Mc Graw-Hill International Edition. Sixth Edition : Printed in Singapura
- Chelagat, L. Joy., Chepkwony, P. Kiprop., A. Kemboi. (2015), Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya. *International Journal of Business*, 5(4) :55-61
- Darto, M. (2014), Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1) : 10-34
- Fitria, F. Z. L., D. Hamid dan G. E. Nurtjahjono. (2014), Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (PERSERO) P3B JB APP Malang). *Jurnal Admistrasi Bisnis (JAB)*, 9(2): 1- 8

- Fitria, R. M., R. S. Dewi dan S. K. T. Febriana. (2015), Peranan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat. *Jurnal Ecopsy*, 2 (1) : 8 - 12
- Fitriastuti, T. (2013), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan. *JDM*, 4(2): 103-114
- Ghozali, I. (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Undip
- Ghozali, I. (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Given, L. M. (2008), *The Sage Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. Thousand Oaks: Sage.
- Greenberg, J. & R. A. Baron. (2012), *Behavior in Organizations: Understanding and Managing The Human Side of Work*. New Jersey: Pearson.
- Hakim, W., U. Nimran., S. Haerani., S. Alam. (2014), The Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Their Effect on Performance: Study on Public University in Makassar, South Sulawesi, Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(2): 05-13
- Hariandja, M. T. E. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan, P. S. M. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hayat, A. (2016), Organizational Commitment Antecedent and Its Effect on Managerial Performance in Public Sector Budgeting. *International Journal of Administrative Science & Organization*, 23(1): 1 -14
- Ibrahim, M. A. (2013), Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Government-Owned Corporation Companies. *Journal of Public Administration and Governance*, 3(3): 35-42
- Imran, R., M. Majeed; A. Ayub. (2015), Enhancing Performance: Examining the Role Played by High Performance Work System. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 4(5): 379-384.
- Khaleh, L. A B. C dan N, Sayedali. (2016), The Relationship between Organizational Commitment Components and Organizational Citizenship Behavior in Nursing Staff. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*, 5, (5):173-179
- Kurniawan, A. (2015), Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 15(1): 95-118
- Luthans, F. (2011), *Organizational behavior* (12thed). New York: McGraw-Hill, Inc.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. dan W. Jackson. (2013), *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta; Prestasi Pustaka
- Mehrabi, J., M. Alemzadeh., M. Jadidi., N. Mahdevar. (2013), Explaining the Relation between Organizational Commitment and Dimensions of Organizational Citizenship Behavior Case study: Textile Factories in Borujerd County. *Institute of Interdisciplinary Business Research*, 5(8): 121-13
- Notoatmodjo, S. (2013), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Novelia, M., B. Swasto dan I. Ruhana. (2016), Pengaruh Komitmen dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2) : 71 - 78

- Nurandini, A dan L. Eisha. (2014), Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 4(11): 78 – 91
- Oguz, E. (2010), The Relationship Between The Leadership Styles of The School Administrators and The Organizational Citizenship Behaviors of Teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 8(9): 1188-1193.
- Ortiz, M. Z., E. Rosario., E. Marquez dan P. C. Gruñeiro. (2014), Relationship Between Organizational Commitments and Organizational Citizenship Behaviour in A Sample of Private Banking Employees. *International Journal of Sociology and Social Policy* , 35(2) : 91-106
- Pourgaz, A. W., A. G. Naruei dan H. Jenaabadi. (2005), Examining the Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment and Equity Perception of Secondary School Administrators. *Psychology*, 4 (6) : 800-807
- Purba, D. dan S. A. Nina. (2014), Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara, Sosial Humaniora*, 8(3): 105-111
- Rehan, M. F. dan T. Islam. (2013), Relationship Between Organizational Commitment and Citizenship Behaviours. *World Journal of Management and Behavioral Studies* ,1 (1): 24-32
- Ristiana, M. M. (2013), Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Januari* , 9 (1): 56-70
- Rivai, H. V., dan E. J. Sagala (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi 2*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. (2013), *Organizational Behaviour*. Boston : Pearson Education Inc.
- Sopiah. (2013), *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Srimulyani, V. A. (2009), Tipologi dan Antecedent Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Widya Wana*. 33 (1): 1-20
- Sudarmanto. (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2013), *Metode Penelitian Bisnis* , Bandung : ALFABETA.
- Sujarweni, V. W. (2016), *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Sunyoto, D. (2012), *Model Analisis Jalur Untuk Riset Ekonomi*. Bandung : CV. Yrama Widya.
- Suryahadi, Y. W. (2015), Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lukas Tours Dan Travel. *AGORA* , 3(2): 20-25
- Ticoalu, L. K. (2013), Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1 (4): 782-790
- Wei, Y. C. (2014), The Benefits of Organizational Citizenship Behavior for Job Performance and the Moderating Role of Human Capital. *International Journal of Business and Management*, 9 (7): 87-99