

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) PADA KARYAWAN PERUSAHAAN
PT INALUM MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**ABDILLAH HUSAINI GULTOM
NPM. 18.860.0449**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/1/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

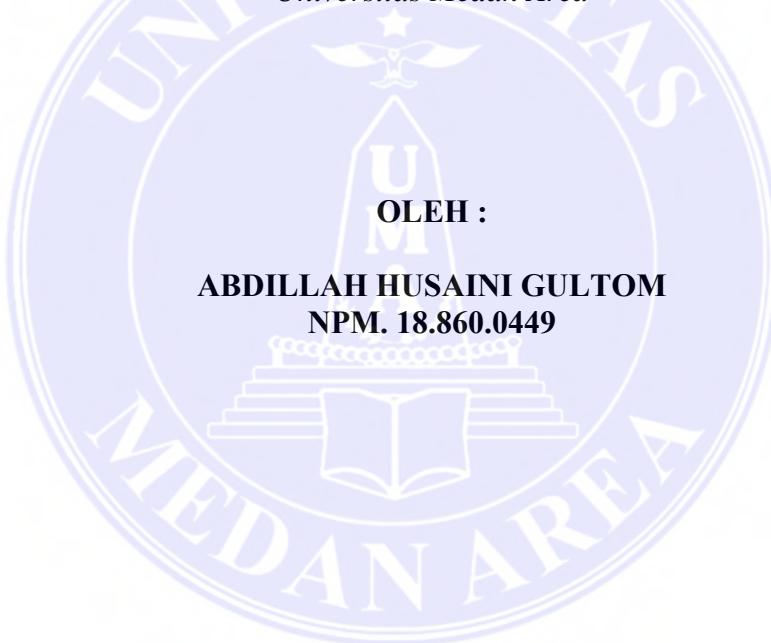
Access From (repository.uma.ac.id)12/1/26

HALAMAN JUDUL

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PT INALUM MEDAN

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul skripsi

: Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Perusahaan PT Inalum Medan

Nama

: Abdillah Husaini Gultom

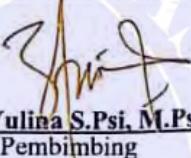
NPM

: 18.860.0449

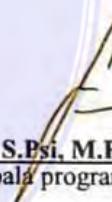
Fakultas

: Psikologi

Disetujui oleh
Komisi Pembimbing


Eva Yulina S.Psi, M.Psi
Pembimbing


Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Kepala program studi

Tanggal lulus: 18 September 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari di temukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 20 September 2025



Abdillah Husaini Gultom
18.860.0449

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/THESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas academika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Abdillah Husaini Gultom
NPM : 18.860.0449
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area hak bebas royalty no eksklusif (non eksklusif royalty free right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

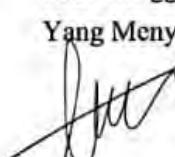
**“Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship
Behavior (OCB) Pada Karyawan Perusahaan PT Inalum Medan”**

Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih Media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (data base), merawat dan mempublikasi Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 20 September 2025

Yang Menyatakan


ABDILLAH HUSAINI GULTOM
18.860.0449

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PT INALUM MEDAN

Oleh
Abdillah Husaini Gultom
18.860.0449
Emai: gultomabdillah12@gmail.com

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja sehingga diberi penghargaan (reward) oleh perolehan kinerja tugas. Banyak faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) diantaranya adalah komitmen organisasi. komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi(X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Inalum yang berjumlah 146 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga terdapat 93 orang sampel. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberi pengaruh signifikan positif terhadap variabel terikat Y (*Organizational Citizenship Behavior*). Hal ini diindikasikan oleh nilai t-hitung X (12.863) > t-tabel (1.98) dan p-value (0,000) < 0.05. Dengan kata lain, semakin baik komitmen organisasi, semakin tinggi peluang *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil uji deteminas R menunjukkan nilai 0.626 atau 62.6%. Hal ini berarti besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 64.5% Kepada PT.Inalum disarankan untuk lebih memperhatikan aspek aspek yang dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* seperti komitmen organisasi, kualitas pelayanan dan sebagainya sehingga tingkat *Organizational Citizenship Behavior* dapat lebih ditingkatkan.

Kata kunci : Komitmen organisasi, *BEHAVIOR Citizenship Behavior* (OCB)

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) OF COMPANY EMPLOYEES OF PT INALUM MEDAN

Abdillah Husaini Gultom
18.860.0449
Emai: gultomabdillah12@gmail.com

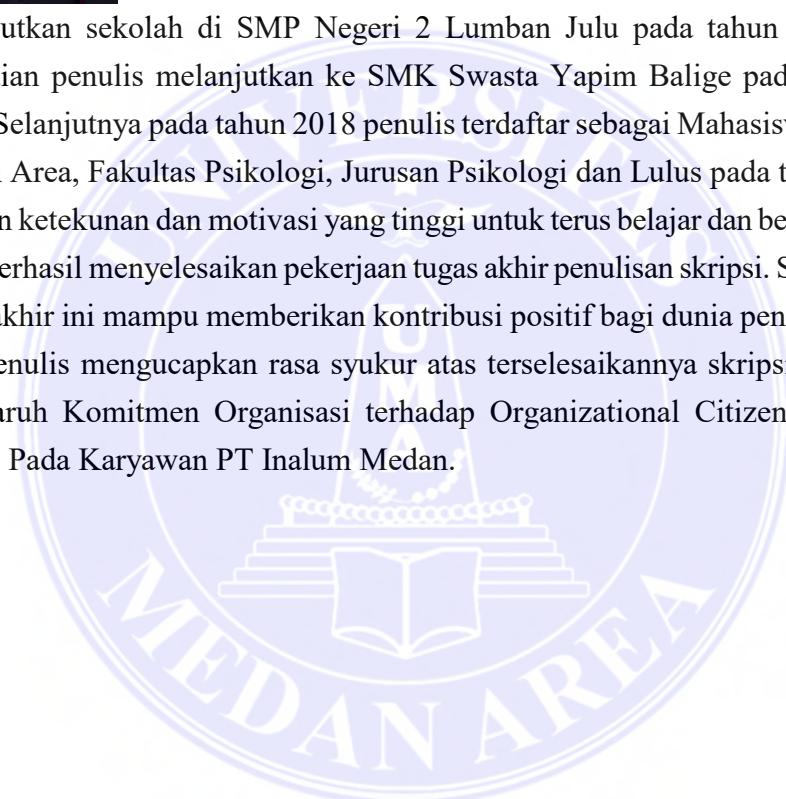
Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a deep individual contribution beyond the demands of a role in the workplace so that it is rewarded by the acquisition of task performance. Many factors influence Organizational Characteristics Behavior (OCB), one of which is Organizational commitment. Organizational commitment is an attitude that reflects the extent to which an individual knows and is bound to his BEHAVIOR. The present study is a quantitative one aimed at determining the effect of Organizational commitment variable (X) on Organizational Citizenship Behavior (Y). The population of this research is 146 employee PT Inalum. Determination of the sample using the Slovin formula so that there are 93 people in the sample. The data collection instrument used a questionnaire and data analysis used simple linear regression. The results showed that Organizational commitment had a significant positive effect on the dependent variable Y (Organizational Citizenship Behavior). This is indicated by the t-value of X (12,863) > t-table (1.98) and p-value (0.000) < 0.05. In other words, the better the Organizational commitment, the higher the opportunity for Organizational Citizenship Behavior. The results of the R determination test showed a value of 0.626 or 62.6%. This means that the magnitude of the influence of Organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior is 64.5%. PT.Inalum is advised to pay more attention to aspects that can improve Organizational Citizenship Behavior such as Organizational commitment, service quality and so on so that the level of Organizational Citizenship Behavior can be further improved.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Abdillah Husaini Gultom lahir pada tanggal 11 September 2000 di Sibadihon, Provinsi Sumatera Utara. Penulis ini merupakan anak ke tujuh dari delapan bersaudara. dari pasangan bapak Jakromas Gultom dan Ibu Entelina Sitorus. Penulis ini pertama kali menempuh pendidikan di Sd Negeri 173662 Nagatimbul di Desa Sibadihon pada tahun 2006 dan tamat tahun 2012. Kemudian melanjutkan sekolah di SMP Negeri 2 Lumban Julu pada tahun 2012 – 2015, kemudian penulis melanjutkan ke SMK Swasta Yapim Balige pada tahun 2015-2018. Selanjutnya pada tahun 2018 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Universitas Medan Area, Fakultas Psikologi, Jurusan Psikologi dan Lulus pada tahun 2025. Dengan ketekunan dan motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pekerjaan tugas akhir penulisan skripsi. Semoga dengan tugas akhir ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur atas terselesaikannya skripsi dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT Inalum Medan.



MOTTO

Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat.

Jika kamu benar-benar ingin sukses, mungkin kamu harus melipat gandakan tingkat kegagalanmu.

Jangan takut gagal, takutlah tidak pernah mencoba.



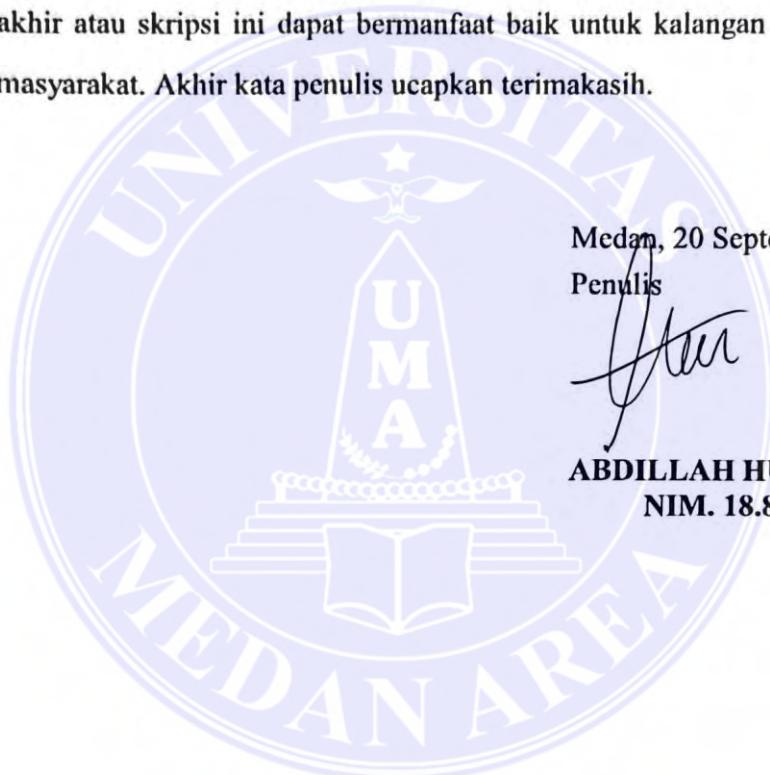
KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan ridhoNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Adapun judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan Perusahaan PT Inalum Medan..

Sebuah anugerah yang luar biasa bagi peneliti sehingga skripsi ini dapat terwujud sebagai sebuah karya yang bermanfaat, terutama untuk kemajuan pendidikan. Selama proses peneliti skripsi ini, peneliti memperoleh banyak dukungan dari berbagai pihak

Terimakasih Peneliti sampaikan kepada Ibu Eva Yulina, S.Psi, M.Psi., selaku dosen pembimbing Peneliti yang telah banyak memberikan saran dan masukan kepada Peneliti. Terimakasih kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dekan fakultas psikologi Universitas Medan Area. Terimakasih kepada Ibu Laili Alfitah, S.Psi., MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik dan Gugus Jaminan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Terimakasih kepada Ibu Nafeesa, S.psi, M.Psi, Psikolog selaku ketua panitia seminar peneliti dan Bapak Dr. Fadil Nugraha, S.Pd., M.Psi., selaku dosen penguji seminar Peneliti yang telah memberikan saran serta masukan untuk menyempurnakan karya ilmiah ini. Terimakasih kepada Bapak Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi, M.Psi Selaku dosen sekretaris dalam seminar yang membantu Peneliti menyempurnakan karya ilmiah ini.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir atau skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir atau skripsi ini. Penulis berharap tugas akhir atau skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih.



Medan, 20 September 2025

Penulis


ABDILLAH HUSAINI GULTOM
NIM. 18.860.0449

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PENGESAHAN	II
HALAMAN PERNYATAAN	III
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	IV
ABSTRAK	V
ABSTRACT.....	VI
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	VII
MOTTO	VII
KATA PENGANTAR	IX
DAFTAR ISI.....	X
DAFTAR TABEL.....	XI
DAFTAR LAMPIRAN	XIII
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Rumusan Masalah	1
1.2 Tujuan Penelitian	9
1.3 Hipotesis.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	10
2.1.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	10
2.1.2 Aspek-aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	11
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	13
2.1.4 Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	14
2.2 Komitmen Organisasi	15
2.2.1 Definisi Komitmen Organisasi	15
2.2.2 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi	16
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	17
2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship BEHAVIOR</i>	18
2.4 Kerangka Konseptual.....	20
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	21
3.1. Waktu dan tempat penelitian	21
3.1.1 Waktu Penelitian	21
3.1.2 Tempat Penelitian.....	21
3.2. Bahan	22
3.3. Metodologi Penelitian	22
3.3.1 Populasi	22
3.3.2 Sampel.....	22
3.3.3 Prosedur Kerja.....	23
3.3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	23
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	23

3.4.1 Skala Kepercayaan Diri.....	24
3.4.2 Skala Harga Diri.....	24
3.5. Validitas Dan Realibilitas	25
3.5.1 Uji Validitas	25
3.5.2 Uji Reabilitas.....	25
3.6. Metode Analisis Data	26
3.6.1 Uji Reabilitas.....	26
3.6.2 Uji Asumsi	26
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
4.1 Hasil dan Analisis Data	30
4.1.1 Uji Validitas dan Reabilitas	30
4.1.2 Uji Asumsi	32
4.3 Hasil Mean Hipotetik dan Empirik	34
4.2 Pembahasan	38
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	39
A. Kesimpulan	39
B. Saran	39
DAFTAR PUSTAKA	40
LAMPIRAN	43



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Data Berdasarkan Usia	33
Tabel 4.2. Data Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 4.3. Data Berdasarkan Pendidikan	34
Tabel 4.4. Data Berdasarkan Lama Kerja	34
Tabel 4.5. Kategorisasi Komitmen Organisasi	35
Tabel 4.6. Kategorisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	35
Tabel 4.7. Uji Validitas Komitmen Organisasi	36
Tabel 4.8. Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	37
Tabel 4.9. Uji Reliabilitas	37
Tabel 4.10. Hasil Uji t Secara Parsial	38

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	44
Lampiran 2. Data Penelitian.....	46
Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data.....	48
Lampiran 4. Surat Penelitian	63



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja sehingga diberi penghargaan (reward) oleh perolehan kinerja tugas. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku diskresioner (sukarela), tidak ada dalam persyaratan kerja dan tidak terdaftar dalam deskripsi pekerjaan karyawan, juga dapat digunakan untuk menentukan lingkungan psikologis dan sosial karyawan. tempat kerja, berkontribusi. Perilaku perawat yang memiliki OCB tinggi dapat terlihat dari sikap mereka yang mau membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Robbins, 2018).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menggambarkan suatu perilaku tiap individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung dengan reward dan bisa meningkatkan fungsi efektifitas organisasi. OCB adalah perilaku yang bebas tidak sesuai dengan tugas yang formal yang telah ditetapkan dalam organisasi, OCB bersifat sukarela, tidak untuk kepentingan diri sendiri dan bukan tindakan yang terpaksa mengedepankan pihak lain (rekan kerja, lembaga atau organisasi). OCB tidak berkaitan secara langsung dengan kompensasi atau sistem reward formal karena seseorang yang melakukan OCB dengan ikhlas atau sukarela (Darto, 2018).

Dalam setiap aspek *Organizational citizenship behavior* (OCB) terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan, motivasi menjadi pendorong utama yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan bersama, di mana perilaku dan

kekuasaan pemimpin sangat mempengaruhi suasana dan dinamika tim. Komunikasi interpersonal yang efektif menjadi jembatan yang menghubungkan anggota kelompok, memfasilitasi pertukaran ide dan membangun hubungan yang konstruktif. Struktur dan proses kelompok memainkan peranan penting dalam menentukan bagaimana tugas diselesaikan dan bagaimana anggota berkolaborasi, sementara pengembangan dan persepsi sikap membantu menciptakan lingkungan yang positif dan produktif. Proses perubahan sering kali diperlukan untuk adaptasi terhadap tantangan baru, di mana konflik yang muncul bisa menjadi kesempatan untuk negosiasi yang konstruktif. Terakhir, rancangan kerja yang jelas dan terstruktur memungkinkan setiap anggota untuk memahami peran mereka, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Banyak faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), diantaranya adalah komitmen organisasi. Griffin (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen organisasional dibangun melalui suatu proses identifikasi dimana seseorang melakukan sesuatu dari suatu ide sebagai pengembangan dirinya.

Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga dapat mengefektifkan kerja organisasi yang dapat terlihat dari adanya pembagian kerja dan hubungan pekerjaan antara unit-unit, sub sistem-sub sistem. Hal tersebut diharapkan dapat menciptakan adanya kerjasama tim antar tiap unit kerja dalam organisasi. Kerjasama tim yang kuat dapat mendorong karyawan berperilaku positif terhadap rekan kerja salah satunya adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Komitmen dalam konteks organisasi dapat dibagi menjadi tiga tipe utama: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif merujuk pada keterikatan emosional individu terhadap organisasi, di mana rasa cinta dan keterlibatan mendalam membuat mereka ingin tetap berkontribusi.

Sementara itu, komitmen berkelanjutan muncul ketika individu merasa terikat karena biaya yang tinggi untuk meninggalkan organisasi, seperti kehilangan tunjangan atau investasi waktu yang telah dilakukan. Terakhir, komitmen normatif muncul dari rasa kewajiban moral atau etika untuk tetap bersama organisasi, sering kali dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi atau norma yang berlaku dalam kelompok. Ketiga jenis komitmen ini berperan penting dalam menentukan loyalitas dan kinerja individu dalam organisasi.

Demikian juga halnya dengan karyawan PT. Inalum, dimana berdasarkan hasil pra-penelitian diketahui bahwa masih banyak karyawan yang belum memiliki komitmen kuat dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Hal ini terlihat dari waktu dan tingkat kehadiran kerja yang masih kurang memuaskan. Akibatnya, capaian kinerja organisasi perusahaan belum maksimal dari tahun ke tahun. Masih lemahnya komitmen organisasi dari beberapa karyawan PT. Inalum Medan.

Dalam observasi dan wawancara yang dilakukan di PT. Inalum Medan, terungkap berbagai hal yang mempengaruhi motivasi karyawan. Sebagian besar karyawan menyatakan bahwa motivasi utama mereka datang dari lingkungan kerja yang positif dan dukungan dari rekan-rekan serta atasan. Banyak dari mereka merasakan semangat ketika terlibat dalam proyek-proyek inovatif, di mana mereka diberikan kebebasan untuk mengeksplorasi ide-ide baru. Wawancara dengan salah satu karyawan juga menunjukkan bahwa pengakuan atas pencapaian individu dan tim menjadi kunci dalam menjaga semangat kerja. Ia mencatat bagaimana penghargaan, meskipun sederhana, mampu meningkatkan rasa keterlibatan karyawan.

Karyawan mengungkapkan rasa hormat dan keterikatan yang kuat terhadap pemimpin yang komunikatif dan mendukung, yang selalu melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dan menghargai masukan. Salah satu manajer menegaskan bahwa kekuasaan tidak hanya berasal dari posisi, tetapi dari kemampuan untuk mempengaruhi dan menginspirasi tim, sehingga mereka merasa berdaya dan

termotivasi untuk berkontribusi lebih. Namun, beberapa karyawan juga menyuarakan bahwa dalam situasi kritis, dibutuhkan ketegasan lebih untuk mengarahkan tim. Dengan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kepemimpinan yang inklusif dan pengambilan keputusan yang tegas adalah kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Dalam observasi dan wawancara di PT Inalum Medan, juga tampak jelas bahwa komunikasi interpersonal pemimpin sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Karyawan mengungkapkan rasa senang dan dihargai ketika pemimpin mereka, yang dikenal terbuka dan approachable, secara rutin mengadakan sesi tanya jawab dan diskusi informal. Atasan berusaha membangun hubungan saling percaya yang memungkinkan tim untuk berbagi ide dan tantangan tanpa rasa takut. Meski demikian, beberapa anggota tim mencatat bahwa pada saat-saat tertentu, seperti saat proyek mendesak, komunikasi bisa terasa terbatas, sehingga mempengaruhi koordinasi. Secara keseluruhan, narasi ini menggambarkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif di PT Inalum Medan tidak hanya memperkuat keterlibatan karyawan, tetapi juga meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Hal lain yang terlihat bahwa struktur dan proses kelompok memainkan peran penting dalam efisiensi kerja dan kolaborasi di perusahaan. Karyawan menjelaskan bahwa tim dibentuk berdasarkan keahlian dan pengalaman masing-masing, sehingga setiap anggota memiliki peran yang jelas dan saling melengkapi. Proses kerja di PT Inalum juga melibatkan pertemuan rutin untuk mengevaluasi kemajuan dan mendiskusikan tantangan, yang membantu menjaga semua anggota tim tetap terinformasi dan terlibat. Namun, beberapa karyawan mengungkapkan bahwa dalam situasi darurat, kadang proses yang ada terasa kaku, dan perlu fleksibilitas untuk segera mengambil tindakan. Secara keseluruhan, hal ini menunjukkan bahwa

meskipun struktur yang ada mendukung kerja sama yang efektif, penting untuk tetap adaptif terhadap kebutuhan situasional dalam kelompok.

Jelas terlihat bahwa pengembangan dan persepsi sikap karyawan sangat dipengaruhi oleh program pelatihan yang terstruktur dan budaya perusahaan yang mendukung. Karyawan menyatakan bahwa mereka merasa didorong untuk meningkatkan keterampilan melalui berbagai pelatihan yang diadakan secara berkala, yang tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri. Wawancara dengan salah satu karyawan juga menunjukkan bahwa perusahaan berfokus pada pengembangan sikap positif dan kolaboratif di antara karyawan, dengan mengedepankan nilai-nilai seperti inovasi dan kerja sama. Namun, beberapa karyawan mencatat bahwa persepsi sikap negatif bisa muncul ketika umpan balik tidak disampaikan secara konstruktif.

Hal lain juga terlihat bahwa proses perubahan di perusahaan dijalankan dengan strategi yang terencana dan melibatkan partisipasi karyawan. Para karyawan mengungkapkan bahwa manajemen secara rutin mengkomunikasikan tujuan perubahan, seperti penerapan teknologi baru dan efisiensi proses produksi, sehingga mereka merasa lebih siap menghadapi perubahan tersebut. Meskipun sebagian besar karyawan menyambut baik perubahan tersebut, beberapa juga mengungkapkan kekhawatiran terhadap potensi kesulitan dalam penyesuaian awal. Hasil wawancara yang dilakukan menyoroti pentingnya memberikan dukungan dan pelatihan tambahan selama masa transisi untuk memastikan karyawan dapat beradaptasi dengan baik. Secara keseluruhan, ini juga menunjukkan bahwa proses perubahan di PT Inalum Medan berjalan dengan pendekatan kolaboratif, yang tidak hanya memfasilitasi adaptasi tetapi juga membangun komitmen dari seluruh tim.

Dengan ini muncul pemahaman bahwa konflik dalam tim sering kali dianggap sebagai bagian alami dari dinamika kerja yang dapat dimanfaatkan untuk mendorong inovasi dan perbaikan. Karyawan menyebutkan bahwa meskipun ada perbedaan

pendapat yang kadang terjadi, manajemen mengedepankan budaya terbuka yang memungkinkan semua pihak menyuarakan pendapat mereka. Wawancara dengan seorang anggota tim menunjukkan bahwa negosiasi yang konstruktif sering kali menghasilkan keputusan yang lebih baik, karena melibatkan berbagai perspektif. Namun, beberapa karyawan juga mengakui bahwa konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat memperburuk hubungan kerja.

Terakhir, terungkap bahwa rancangan kerja yang sistematis dan jelas sangat mendukung produktivitas tim. Karyawan menjelaskan bahwa setiap proyek dimulai dengan perencanaan yang rinci, di mana tujuan, tugas, dan tanggung jawab setiap anggota ditentukan sejak awal. Selain itu, pertemuan rutin diadakan untuk mengevaluasi perkembangan dan mengatasi kendala yang muncul, sehingga menciptakan rasa keterlibatan di antara anggota tim. Namun, beberapa karyawan mencatat bahwa terkadang ada kendala ketika tugas mendesak muncul, sehingga rancangan kerja yang sudah ada perlu disesuaikan.

Selain itu, terdapat beberapa hasil dari observasi dan wawancara dengan karyawan di PT. Inalum Medan mengenai aspek-aspek komitmen organisasi. Seperti halnya, komitmen afektif karyawan terhadap perusahaan tampak kuat, dipicu oleh budaya kerja yang positif dan dukungan emosional dari manajemen. Banyak karyawan menyatakan rasa bangga dan keterikatan yang mendalam terhadap perusahaan, yang tercermin dalam motivasi mereka untuk berkontribusi lebih. Selain itu, kegiatan sosial dan tim *building* yang rutin diadakan mempererat hubungan antar karyawan, semakin meningkatkan komitmen afektif mereka. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan hubungan yang erat antar anggota tim di PT Inalum sangat berkontribusi pada komitmen emosional karyawan, menjadikan mereka lebih bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, terlihat komitmen berkelanjutan karyawan terhadap perusahaan, terutama dari pertimbangan praktis dan jangka panjang yang mereka miliki. Banyak

karyawan menyatakan bahwa mereka merasa terikat untuk tetap bekerja di perusahaan karena berbagai keuntungan yang diperoleh, seperti stabilitas pekerjaan, fasilitas yang baik, dan kesempatan untuk berkembang. Meskipun beberapa karyawan menyebutkan adanya tantangan dalam hal keseimbangan kerja-hidup, mereka tetap berkomitmen untuk bertahan demi keuntungan yang mereka peroleh. Hal ini menggambarkan bahwa di PT Inalum Medan, komitmen berkelanjutan karyawan muncul dari kombinasi stabilitas, pengembangan, dan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.

Tidak kalah penting bahwa komitmen normatif karyawan terhadap Perusahaan juga sangat terlihat dengan baik, terutama dalam konteks nilai-nilai dan etika kerja yang dijunjung tinggi. Banyak karyawan menyatakan bahwa mereka merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bersama perusahaan, yang dianggap sebagai bagian dari tanggung jawab mereka terhadap komunitas dan rekan kerja. Wawancara yang dilakukan juga menunjukkan bahwa perusahaan secara aktif mengedepankan nilai-nilai seperti keadilan, kejujuran, dan kerja sama, yang menumbuhkan rasa tanggung jawab di antara karyawan. Selain itu, keterlibatan perusahaan dalam setiap program juga meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen normatif, di mana karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi yang peduli terhadap masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi dari wawancara dengan manager bidang kelengkapan di PT. Inalum Medan (Maret 2023) yaitu masih banyak karyawan yang belum memiliki komitmen organisasi seperti diharapkan, itu terlihat dari sikap dan kedisiplinan kerja mereka, bahkan ada yang sering terlambat masuk kerja, mangkir saat jam kerja, mondok di kantin, ya, itulah, kan nggak mungkin, dikontrol setiap saat, apalagi area perusahaan kan cukup luas.

Fenomena lainnya dalam penelitian ini adalah adanya ketidakkonsistensi beberapa hasil penelitian terdahulu, dimana ada penelitian yang mengatakan bahwa

UNIVERSITAS MEDAN AREA

komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Misalnya, Penelitian Kurniawan, (2019) menjelaskan bahwa ada pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung yang membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Bertitik tolak dari fenomena tersebut di atas, penulis tertarik melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB pada Karyawan perusahaan PT Inalum"**

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka masalah penelitian dapat dirumuskan dengan apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Inalum?

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Inalum.

1.3. Hipotesis

Ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya, semakin kuat komitmen organisasi pegawai, semakin baik pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1.4. Manfaat Penelitian

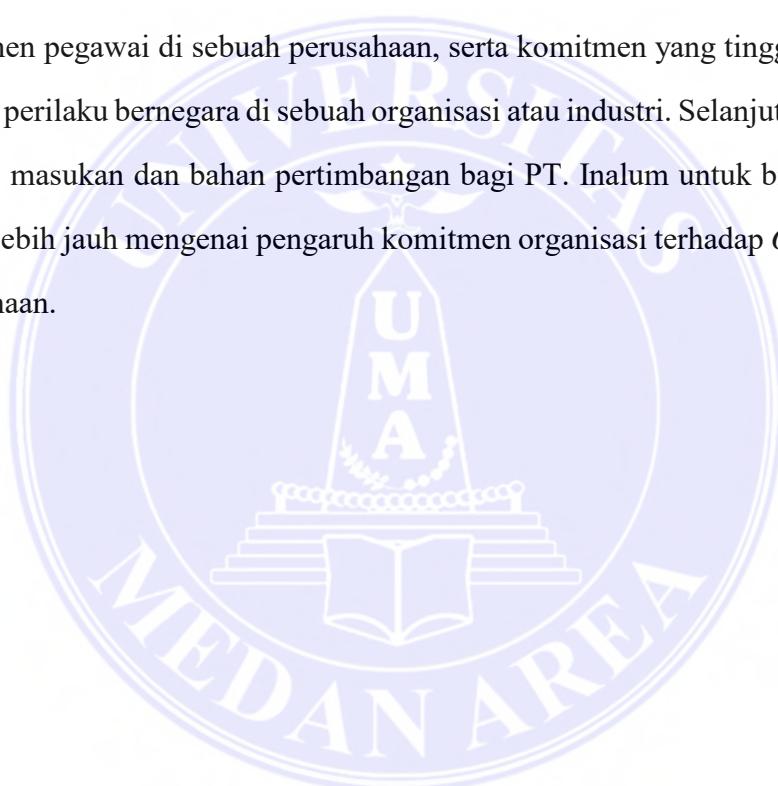
1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan tentang ilmu psikologi, khususnya ilmu psikologi industri dan organisasi yang terkait

dengan komitmen organisasi dan OCB. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pijakan bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait variabel komitmen organisasi dan *OCB* karyawan di perusahaan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk ditinjau perilaku yang berkomitmen dengan yang tidak berkomitmen, agar dapat dibedakan setiap komitmen pegawai di sebuah perusahaan, serta komitmen yang tinggi akan sejalan dengan perilaku bernegara di sebuah organisasi atau industri. Selanjutnya juga dapat sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Inalum untuk bisa memahami secara lebih jauh mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *OCB* karyawan perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Organizational Citizenship Behavior*

2.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior adalah hasil interaksi antara individu-individu dalam suatu organisasi. Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu perusahaan (Robbins, 2017)

Lebih lanjut dijelaskan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat dimana seseorang mengidentifikasi dengan sebuah pekerjaan, secara aktif berpartisipasi didalamnya, dan mempertimbangkan kinerja penting bagi nilai diri. Keterlibatan kerja atau keterlibatan pegawai berarti keterlibatan mental dan emosional daripada sekedar aktivitas otot pegawai, yaitu keterlibatan menyeluruh seseorang, tidak sekedar keterampilannya. Keterlibatan ini bersifat psikologis daripada fisik (Robbins 2017)

Menurut Triatna (2017) *Organizational Citizenship Behavior* menjelaskan studi terhadap apa yang dilakukan orang-orang dalam suatu organisasi dan perilaku tersebut mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi. Sedangkan Menurut Utami (2017) “perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mencakup teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu guna mempelajari persepsi individu dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan di dalam organisasi secara keseluruhan”.

Menurut Wijaya (2018) bahwa perilaku organisasi suatu disiplin ilmu yang mempelajari tingkah laku individu dalam organisasi serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individual, kelompok ataupun organisasi. Sedangkan teori umum dari perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins bahwua “perilaku

organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi”

Menurut Thoha (2018) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah “Suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Perilaku organisasi (sering disingkat sebagai OB) adalah suatu bidang studi yang mempelajari dampak perseorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tentang hal-hal tersebut demi perbaikan efektivitas organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit sistem pemberian penghargaan (reward) dan dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Atau dengan kata lain, OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal. OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (extra role) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang berperilaku OCB tidak berharap akan dibayar baik dalam bentuk uang atau bonus tertentu. OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, misalnya: membantu rekan kerja pada waktu istirahat atau di luar jam kerja dengan sukarela.

2.1.2 Aspek aspek *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Robbins (2017) aspek-aspek OCB dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Motivasi. Dorongan adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu”.

2. Perilaku dan kekuasaan pemimpin. Perilaku manusia tidak lepas dari keadaan individu itu sendiri dan lingkungan dimana individu itu berada”. Jadi perilaku merupakan tingkah laku seseorang yang berinteraksi dalam suatu organisasi.
3. Komunikasi interpersonal. Maksudnya adalah komunikasi antara orang-orang yang bertatap muka, memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal”
4. Struktur dan proses kelompok. Struktur organisasi diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan”. Struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal.
5. Pengembangan dan persepsi sikap. Perkembangan yaitu dimana terdapat struktur yang terorganisasikan dan mempunyai fungsi-fungsi tertentu, oleh karena itu bilamana terjadi perubahan struktur baik dalam organisasi maupun dalam bentuk, akan mengakibatkan perubahan fungsi”.
6. Proses perubahan. Perubahan sosial adalah segala perubahan-perubahan pada lembaga-lembaga kemasyarakatan di dalam suatu masyarakat, yang mempengaruhi sistem sosialnya, termasuk didalamnya nilai-nilai, sikap-sikap, dan pola perilaku diantara kelompok-kelompok dalam masyarakat”
7. Konflik dan negosiasi. Konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya telah memengaruhi secara negatif, atau akan berpengaruh secara negatif terhadap segala sesuatu hal yang dipedulikan oleh orang lain.
8. Rancangan kerja. Rancangan kerja dan organisasi kerja ini memberi perhatian pada hubungan antara para karyawan dan sifat serta isi tugas-tugas, dan fungsi-fungsi tugas mereka.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Robbins dan Judge (2007) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdiri dari:

1. Kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif mengenai suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya.
2. Komitmen organisasi yang tinggi. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak kepada organisasi yang merekrut individu tersebut.

2.1.4 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Thoha (2018) beberapa point manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai berikut:

1. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja. Karyawan yang menolong rekan kerja lainnya akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan menyebarkan praktik terbaik ke seluruh unit kerja atau grup.
2. OCB meningkatkan produktivitas manajer. Karyawan yang menunjukkan perilaku civic virtue akan membantu manajer mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
- 3). OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan. Jika karyawan saling tolong menolong menyelesaikan masalah suatu

pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer maka konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain seperti membuat perencanaan dan hal lainnya. Karyawan yang menunjukkan conscientiousness yang tinggi membutuhkan sedikit pengawasan dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting.

- 4). OCB membantu menghemat energi sumber daya untuk memelihara fungsi kelompok. Keuntungan dari *helping behaviour* adalah meningkatkan semangat, moril, dan kerekatan antar kelompok, sehingga anggota kelompok bahkan seorang manajer tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsional kelompok. Karyawan yang menunjukkan kepedulian dan perilaku baik terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam grup, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.
- 5). OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kerja. Menampilkan perilaku civic virtue, seperti mengadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerja akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok. Yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.
- 6). OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan. Perilaku menolong dapat meningkatkan moril dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok. Sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan memperbaikkan karyawan yang baik. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku sportsmanship (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.
- 7). OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Dengan adanya perilaku OCB diantara karyawan, maka dapat membantu tugas karyawan yang tidak hadir di

tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja.

8). OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Steers dalam Kuntjoro (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan

Darmawan (2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Kreitner dan Kinicki dalam

(Kaswan, 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan_tujuannya

Dengan demikian, berdasarkan dari beberapa pengertian tersebut maka komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari keanggotaan formal karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

2.2.2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Kuntjoro (2018) komitmen organisasi memiliki 3 (tiga) aspek utama, yaitu :

1. Komitmen Afektif (affective commitment) yang berkaitan dengan aspek emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan suatu proses sikap dimana seseorang berfikir tentang hubungannya dengan organisasi dengan mempertimbangkan kesesuaian antara nilai dan tujuannya dengan nilai dan tujuan organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) yaitu komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.
3. Komitmen normatif, yaitu komponen yang timbul sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi yang menekankan kepatuhan untuk setia kepada pemberi kerja karena kompensasi yang diterima

Pada sisi yang lain Kuntjoro (2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki 3 aspek yakni :

1. Identifikasi dengan organisasi. Yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
2. Keterlibatan. Yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya.
3. Loyalitas. Yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sopiah (2018:37) mengemukakan 4 (empat) faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru

beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan dalam mengambil kontribusi yang lebih dari tuntutan peran di tempat kerja dan dilakukan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun serta tidak memperoleh imbalan apapun. Titisari (2014) menjelaskan bahwa peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, kepercayaan kepada pemimpin, dan budaya organisasi. Komitmen organisasi menjadi bagian penting dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dikarenakan komitmen organisasi diartikan sebuah keinginan karyawan agar tetap mempertahankan keanggitan dirinya di organisasi tersebut.

Keterlibatan maksimal yang dilakukan oleh karyawan/ pekerja melebihi jabatannya sangat penting untuk mengefektifkan organisasi. Karyawan yang melakukan pekerjaan tertentu dengan peran yang khusus membuat mereka terikat pada aktivitas yang banyak, kategori inilah yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) jelas sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi untuk peningkatan produktif antar rekan kerja, membantu peningkatan produktif manajer, menghemat sumber daya manusia, dan meningkatkan kemampuan serta kekuatan organisasi. Pentingnya membangun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak lepas dari komitmen karyawan dalam organisasi.

Komitmen karyawan akan mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) ditunjukkan dari perilaku karyawan yang secara sukarela dan bukan tindakan terpaksa terhadap pekerjaan dalam organisasi, mengedepankan kepentingan organisasi sebagai wujud kepuasan bagi karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak dapat dipisahkan dari komitmen karyawan dalam organisasi, bagaimanapun prestasi yang didapatkan lebih dari apa yang seujarnya sangat ditentukan oleh kuat dan tidaknya komitmen para karyawan terhadap organisasi (Thona, 2018)

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Nasichudin (2017) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan relevan terhadap OCB. Ketika karyawan memiliki komitmen organisasi dalam melakukan pekerjaannya maka mereka memiliki OCB yang baik. Untuk meningkatkan OCB karyawan pimpinan organisasi atau perusahaan juga sebaiknya berupaya meningkatkan dan mempertahankan komitmen organisasi karyawan pada perusahaan tersebut.

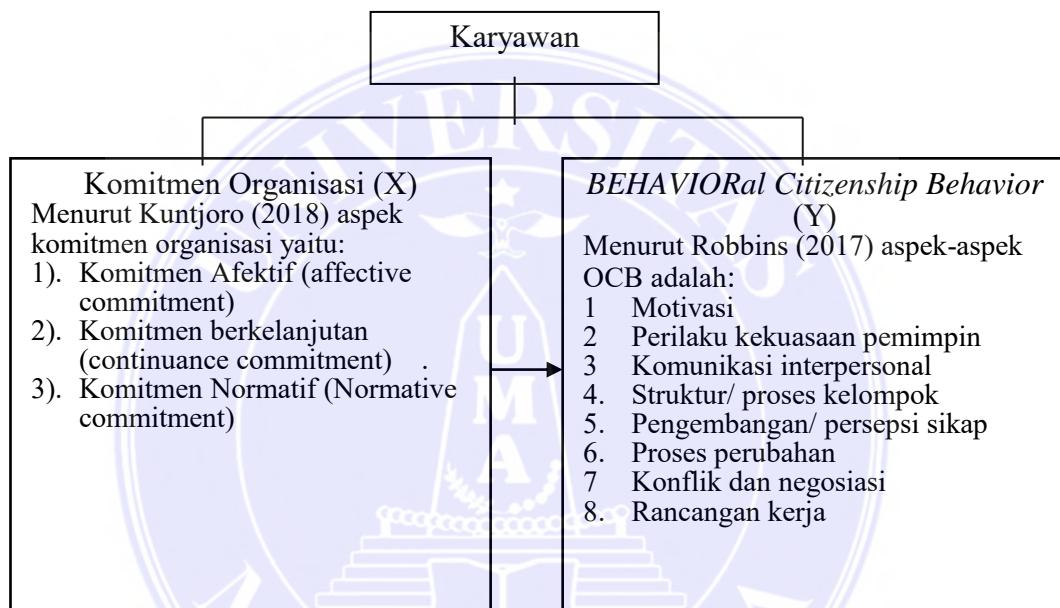
Takdir, (2020) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB) (Studi Kasus Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya). Hasil penelitian ini menunjukkan Komitmen organisasi dan kepuasan kerja memberi pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB).

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi, (2019) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan Kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Tegal, 2017 dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Sikap Budaya Organisasi, dan Komitmen

Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kabupaten Tegal. Hasil penelitian menunjukkan Kecerdasan emosional, sikap dan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini diperkirakan akan dilaksanakan pada tanggal 29 Januari – 10 Februari 2024 di PT Inalum Medan yang beralamat di Jl. R.A. Kartini No. 21 Medan Hulu Kec. Medan Polonia Medan Sumatera Utara, 20152. Berikut table jadwal Penelitian,

Tabel 1. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Des 2022	Jan 2023	April 2023	Mei 2023	Jan 2025	Feb 2025	Mei 2025	Agus 2025	Sept 2025
1	Pengajuan Judul Skripsi	■								
2	Penulisan Proposal Penelitian		■							
3	Bimbingan Proposal Penelitian			■						
4	Seminar Proposal				■					
5	Penelitian					■	■			
6	Bimbingan Skripsi						■			
7	Seminar Hasil							■		
8	Bimbingan Skripsi								■	
9	Sidang Skripsi									■

3.1.2 Tempat Penelitian

Pada tanggal 6 Januari 1976, PT Indonesia Asahan Aluminium (INALUM), sebuah perusahaan patungan antara pemerintah Indonesia dan Jepang didirikan di Jakarta. INALUM adalah perusahaan yang membangun dan mengoperasikan Proyek Asahan, sesuai dengan perjanjian induk. Perbandingan saham antara pemerintah Indonesia dengan Nippon Asahan Aluminium Co., Ltd, pada saat perusahaan didirikan adalah 10% dengan 90%. Pada bulan Oktober 1978 perbandingan tersebut

menjadi 25% dengan 75% dan sejak Juni 1987 menjadi 41,13% dengan 58,87% dan sejak 10 Februari 1998 menjadi 41,12% dengan 58,88% .

Adapun visi dan misi PT Inalum Medan Yaitu, Menjadi Perusahaan Global Terkemuka Berbasis Aluminium Terpadu Ramah Lingkungan dan Misinya adalah Menjalankan Operasi Peleburan Aluminium terpadu yang menguntungkan, aman dan ramah lingkungan untuk meningkatkan nilai bagi pemangku kepentingan dan Memberikan sumbangsih kepada pertumbuhan ekonomi daerah dan nasional melalui kegiatan operasional dan pengembangan usaha berkesinambungan.

3.2. Bahan dan Alat

Bahan dan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang berupa skala yang digunakan sebagai alat pengumpulan data yang disebar kepada para responden.

3.3. Metodologi Penelitian

Tipe penelitian ini merupakan penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh dua variabel atau lebih (Kurniawan, 2020). Dalam penelitian ini, variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel komitmen organisasi (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti guna dipelajari lalu kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2018: 119). Populasi penelitian ini adalah Karyawan PT Inalum Medan yang berjumlah 146 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Hadi (2000) metode pengambilan sampel dari populasi, teknik pengambilan ini adalah *simple random sampling*. Pada penelitian ini, terdapat 93 Karyawan PT Inalum Medan yang mengisi kuesioner yang telah peneliti bagikan. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 93 orang untuk dijadikan sampel adalah Karyawan PT Inalum Medan yang masuk bekerja pada hari itu,

3.3.3. Prosedur Kerja

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti terlebih dahulu melakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu masalah perizinan yang meliputi perizinan dari pihak Perusahaan PT Inalum Medan. Langkah yang dilakukan mulai dari menghubungi secara informal bagian Manager Perusahaan ataupun HRD Perusahaan PT Inalum Medan, guna meminta izin untuk mengadakan penelitian. Selain menyiapkan persiapan administrasi peneliti juga mempersiapkan alat ukur yang nantinya akan digunakan untuk penelitian, dengan penyusunan skala konformitas teman kerja dan perilaku konsumtif.

3.3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiono (2017) *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang dalam populasi itu. *Simple random sampling* dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen. Pada penelitian ini, terdapat 93 Karyawan PT Inalum Medan yang mengisi kuesioner yang telah peneliti bagikan

secara langsung atau offline.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah berupa skala. Skala adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik individu (Siregar, 2013). Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala kepercayaan diri dan skala harga diri.

3.4.1. Skala Kepercayaan Diri

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala kepercayaan diri yang mengembangkan skala kepercayaan diri dari Simanjuntak (2021). Adapun bentuk skala mengacu pada model skala Likert, dimana masing-masing item berbentuk favourable dan unfavourable. Skala ini dimodifikasi dengan pilihan jawaban yang disediakan ada empat, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Dalam jawaban ini ditiadakan jawaban di tengah, yaitu Netral (N).

Untuk aitem favourable, skor bergerak dari 4 untuk Sangat Sesuai (SS), 3 untuk Sesuai (S), 2 untuk Tidak Sesuai (TS), dan 1 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Demikian juga untuk item unfavourable, skor 1 untuk Sangat Sesuai (SS), 2 untuk Sesuai (S), 3 untuk Tidak Sesuai (TS), 4 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Tidak ada skor 0 (nol) karena sifat jawaban tidak mutlak Ya atau Tidak.

3.4.2. Skala Harga Diri

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala harga diri yang mengembangkan skala harga diri dari Simanjuntak (2021). Adapun bentuk skala mengacu pada model skala Likert, dimana masing-masing item berbentuk favourable dan unfavourable. Skala ini dimodifikasi dengan

pilihan jawaban yang disediakan ada empat, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Dalam jawaban ini ditiadakan jawaban di tengah, yaitu Netral (N).

Untuk aitem favourabel, skor bergerak dari 4 untuk Sangat Sesuai (SS), 3 untuk Sesuai (S), 2 untuk Tidak Sesuai (TS), dan 1 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Demikian juga untuk item unfavourabel, skor 1 untuk Sangat Sesuai (SS), 2 untuk Sesuai (S), 3 untuk Tidak Sesuai (TS), 4 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Tidak ada skor 0 (nol) karena sifat jawaban tidak mutlak Ya atau Tidak.

3.5. Validitas dan Realibitas

Sebelum sampai kepada pengolahan data, yang akan diukur nanti haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur. Untuk itu perlu dilakukannya analisis butir yaitu validitas dan reliabilitas.

3.5.1. Uji Validitas

Menurut Mayer & Hansen (2007) validitas adalah apakah alat ukur benar-benar mengukur variabel yang ingin diteliti. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*). Jika suatu alat ukur memiliki validitas isi yang tinggi, maka alat tersebut benar-benar mengukur variabel yang diteliti. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat profesional (*professional judgment*).

Dalam penelitian ini, validitas alat ukur akan dipenuhi dengan validitas isi. Suatu alat ukur dikatakan sahif apabila alat itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penyusunan alat ukur untuk penelitian ini, dipertimbangkan untuk menggunakan kesahihan isi (*content validity*). Kesahihan isi merupakan kelengkapan atau ketepatan pencuplikan isi instrument penelitian. Untuk mencapai hal ini, sebelumnya disusun kisi-kisi alat ukur penelitian secara rasional. Penggunaan

validitas isi akan menunjukkan sejauh mana butir-butir dalam alat ukur mencakup keseluruhan kawasan ini yang hendak diukur oleh alat ukur tersebut (Azwar, 2001).

3.5.2. Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah (Azwar, 2001).

Fungsi indeks reliabilitas aitem merupakan pertimbangan penting pula dalam penetapan varians/penyebaran skor tes. Reliabilitas berarti konsistensi dan tingkat kepercayaan (Mayer & Hansen, 2007). Pada umumnya, reliabilitas dianggap memuaskan bila koefisiennya mencapai minimal $r_{xx}' = 0,900$ (Azwar, 2010).

3.6. Metode Analisis Data

3.6.1. Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah (Azwar, 2001).

Fungsi indeks reliabilitas aitem merupakan pertimbangan penting pula dalam penetapan varians/penyebaran skor tes. Reliabilitas berarti konsistensi dan tingkat

kepercayaan (Mayer & Hansen, 2007). Pada umumnya, reliabilitas dianggap memuaskan bila koefisiennya mencapai minimal $r_{xx}' = 0,900$ (Azwar, 2010).

3.6.2. Uji Asumsi

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik Analisis, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian, antara lain:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah pendistribusian data penelitian masing-masing variabel secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian menggunakan *uji Kolmogorov-Smirnov Test*, yang memiliki kriteria apabila $p > 0,05$ maka sebarannya dikatakan normal, sebaliknya bila $p < 0,05$ maka sebarannya dikatakan tidak normal.

2. uji Linearitas

Uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel X (konformitas teman sebaya) memiliki hubungan yang linier dengan variabel Y (perilaku konsumtif). Dengan kriteria $p > 0,05$ maka dinyatakan linier, sebaliknya apabila $p < 0,05$ maka dinyatakan tidak linier.

3. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji normalitas dan juga uji linearitas, tahap selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis. Tujuan dari dilakukannya uji hipotesis adalah untuk menguji hipotesis yang telah diajukan apakah ditolak atau diterima. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah “adanya hubungan yang positif antara konformitas teman sebaya dengan perilaku konsumtif Karyawan PT Inalum Medan, dengan asumsi bahwa semakin tinggi konformitas teman sebaya maka semakin tinggi pula perilaku konsumtif Karyawan PT Inalum medan. Sebaliknya, semakin rendah konformitas teman sebaya maka semakin tinggi perilaku konsumtif Karyawan PT Inalum Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di PT.Inalum , maka dapat disimpulkan Komitmen organisasi memberi pengaruh signifikan positif terhadap variabel terikat Y (*Organizational Citizenship Behavior*). Hal ini diindikasikan oleh nilai t_{hitung} X (12.863) $>$ t_{tabel} (1.98) dan p-value (0,000) $<$ 0,05. Dengan kata lain, semakin baik komitmen organisasi, semakin tinggi peluang *Organizational Citizenship Behavior* dan Hasil uji deteminas R menunjukkan nilai 0.626 atau 62.6%. Hal ini berarti besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 64.5%

5.2 Saran

berdasarkan pada simpulnya yang sudah diuraikan, selanjutnya dapat diberikan beberapa saran diantaranya :

1. Saran Kepada Instansi Penelitian

Kepada PT.Inalum disarankan untuk lebih memperhatikan aspek aspek yang dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* seperti komitmen organisasi, kualitas pelayanan dan sebagainya sehingga tingkat *Organizational Citizenship Behavior* dapat lebih ditingkatkan.

2. Saran Kepada Sampel Penelitian

Kepada karyawan PT.Inalum, disarankan untuk lebih meningkatkan komitmennya terhadap organisasi sehingga *Organizational Citizenship Behavior* dapat lebih dimaksimalkan.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti lainnya, disarankan untuk melakukan penelitian sejenis dengan skala penelitian yang lebih luas untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih lengkap.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. (2017). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional Spiritual ESQ; Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, Jakarta: Arga Wijaya Persada
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. (2017). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Vresi 25 ". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Goleman, Daniel. (2018). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Terj. Alex Tri Kentjono Widodo. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hamzah, Umar (2017). *Mengelolah Kecerdasan Dalam Pembelajaran : Sebuah Konsep Pembelajaran Berbasis Kecerdasan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*, 12th Edition. New York: McGraw-Hill Irwin
- Mubayidh, 2017. *Kecerdasan dan Kesehatan Emosional Anak: Referensi Penting Bagi Para Pendidik dan Orangtua*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- Mulyana, Deddy. (2017). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prawira, Purwa Atmaja. (2016). Psikologi Pendidikan: Dalam Perspektif Baru. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). Perilaku organisasi. *Organizational Behavior*. buku 1. edisi 12. Penerjemah: Angelica, D., Cahyani, R., dan Rosyid, A. Jakarta: Salemba Empat
- Shapiro, Lawrence E. (2017). Mengajarkan Emotional Intelligence. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Sugiyono, (2017), Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Ketujuh, Penerbit Alfabeta CV, Bandung
- Thoha. (2018), Perilaku Organisasi; konsep dasar dan aplikasinya. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Triatna, Cepi, (2017). Perilaku Organisasi, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Walgito, (2017). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta : Andi

Jurnal :

- Anisa (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Empiris pada Karyawan Koperasi Tunas Harapan di Kabupaten Temanggung)
- Dewi, 2018, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
- Goleman, Daniel. (2018). Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi, Terj. Alex Tri Kentjono Widodo. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hadi (2017) Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pada Karyawan Pt Top Karir Indonesia
- Indra, Kharis. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 3. No.1.
- Jung, H. S., dan Hye, H. Y. (2017). The Effects Of Emotional Intelligence on Counterproductive Work Behaviors and Organizational Citizen Behaviors Among Food And Beverage Employees In A Deluxe Hotel. International Journal of Hospitality Management, 31(2):369-378.
- Kambu, Arius, dkk. 2018. Pengaruh Leader-Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan *Organizational Citizenship Behavior*, terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua. ISSN: 1693-5241.
- Kurniawan, 2016, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT X Bandung, Jurnal Manajemen Vol. 2 No.3
- Rosana, Ellya. (2016). Modernisasi Dan Perubahan Sosial. Jurnal TAPIs Vol.7 No.12 Januari-Juni.
- Saraswati, 2019, Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang, jurnal sains psikologi, vol. 8 No. 2
- Takdir, 2020, Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB) (Studi Kasus Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya), Jurnal Manajemen Vol. 8. No. 3

Tegal, 2017, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Sikap Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal

Utami, R. M., & Palupiningdyah. (2017). Pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan keterlibatan kerja pada *Organizational Citizenship Behavior*. Management Analysis Journal, 362-374.



LAMPIRAN

1. Lampiran Kuisioner Penelitian

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PT. INALUM

Profil Responden :

Nama
Umur :
Kelamin :
Pendidikan :
Masa Kerja :

Petunjuk pengisian

Jawablah setiap pertanyaan berikut dengan memberi tanda centang () pada kolom yang tersedia dengan opsi jawaban :

SS Sangat setuju
S Setuju
KS Kurang setuju (Netral)
TS Tidak setuju
STS Sangat tidak setuju

A KOMITMEN ORGANISASI

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini					
2	Saya menerima tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya					
3	Saya kurang setuju dengan segala kebijakan yang diberikan perusahaan					
4	Saya akan bersungguh-sungguh melakukan tugas yang diberikan kepada saya					
	Keterlibatan					
5	Saya ingin terus berkomitmen pada perusahaan saya					
6	Saya memperlihatkan komitmen pribadi melalui keterlibatan secara sungguh-sungguh dalam bekerja					
7	Saya sering kurang serius mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan					
8	Saya bersedia bekerja sekalipun diberi tugas dan tanggungjawab yang berat.					

	Loyalitas				
9	Saya berusaha untuk tetap loyal kepada perusahaan.				
10	Saya tetap loyal mengamanatkan nilai-nilai dan norma yang ditetapkan perusahaan				
11	Saya tidak minta izin kepada atasan jika tidak bisa masuk kerja				
12	Saya tetap loyal menjunjung tinggi kepercayaan yang diberikan perusahaan				

B ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Motivasi					
1	Saya selalu memotivasi rekan kerja yang kurang giat bekerja					
2	Datang lebih awal sebelum jam kerja adalah bagian dari motivasi saya terhadap rekan kerja					
	Perilaku					
3	Saya selalu berusaha untuk tidak membuat masalah dengan rekan kerja					
4	Saya suka menyalahkan perusahaan jika terjadi sesuatu yang merugikan pekerja					
	Komunikasi interpersonal					
5	Saya selalu berusaha membangun komunikasi pribadi dengan rekan kerja dan atasan					
6	Saya senang bisa mengkomunikasikan masalah kerja kepada atasan dan rekan kerja					
	Struktur dan proses kelompok					
7	Saya mendukung kebijakan perusahaan untuk melakukan pembagian kerja secara teratur					
8	Saya sering bertengangan dengan pembagian kelompok kerja yang ditetapkan perusahaan					
	Pengembangan dan persepsi sikap					
9	Saya menilai perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk membangun sikap kerja yang baik					
10	Saya setuju dengan cara perusahaan menilai sikap pekerja					

	Proses perubahan				
11	Saya kurang setuju dengan kebijakan perubahan struktur organisasi yang memberi dampak negatif terhadap karyawan				
12	Saya setuju jika perusahaan tidak melakukan perubahan peraturan secara tiba tiba				
	Konflik dan negosiasi				
13	Saya berusaha untuk tetap menghindari konflik antar sesama rekan kerja				

14	Saya setuju sikap perusahaan menyelesaikan konflik dengan melakukan negosiasi					
	Rancangan kerja					
15	Saya setuju rancangan kerja perusahaan yang mengedepankan kepentingan dan fungsi kerja					
16	Saya mendukung rancangan kerja yang terprogram dan terencana dengan baik					



Lampiran 2 : MASTERDATA PENELITIAN



Sampl	Umur	Kelamin	Pendidikan	Kerja	Lama	KOMITMEN ORGANISASI (X)										ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)										Total	Ktg										
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total	Kategori	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
1	28	Pr	D3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	49	Sedang	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	Cukup	
2	32	Lk	S1	6	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	51	Sedang	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	66	Cukup		
3	26	Lk	S1	1	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50	Sedang	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	64	Cukup	
4	39	Pr	S1	13	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46	Rendah	2	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59	Cukup	
5	41	Lk	S2	15	3	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	47	Rendah	5	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	59	Cukup	
6	55	Pr	S1	27	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50	Sedang	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	61	Cukup	
7	38	Lk	S1	12	4	2	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	47	Rendah	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	2	62	Cukup	
8	31	Lk	S1	6	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51	Sedang	5	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	62	Cukup	
9	32	Lk	S1	7	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	47	Rendah	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	5	59	Cukup		
10	40	Lk	S1	14	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	55	Tinggi	5	4	4	5	4	5	4	2	4	5	5	4	5	4	4	5	69	Baik	
11	29	Lk	S1	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50	Sedang	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	60	Cukup	
12	36	Lk	S1	12	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	50	Sedang	3	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	64	Cukup		
13	35	Lk	S1	8	4	1	4	4	5	4	5	4	4	5	1	45	Rendah	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	2	3	4	54	Kurang		
14	31	Pr	D3	6	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	52	Sedang	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	63	Cukup	
15	28	Lk	S1	3	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50	Sedang	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	62	Cukup	
16	42	Pr	S1	16	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50	Sedang	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	63	Cukup	
17	33	Lk	S1	9	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	49	Sedang	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	62	Cukup	
18	37	Lk	D3	13	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50	Sedang	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	64	Cukup	
19	32	Lk	S1	7	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51	Sedang	5	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	Cukup		
20	41	Lk	S1	15	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	45	Rendah	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	59	Cukup		
21	31	Lk	S1	6	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	51	Sedang	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	4	3	4	62	Cukup	
22	32	Pr	S1	8	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	52	Sedang	4	5	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	Cukup	
23	26	Pr	S1	1	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	50	Sedang	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	59	Cukup	
24	39	Lk	S1	13	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	47	Rendah	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	59	Cukup	
25	54	Pr	D3	26	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50	Sedang	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	Cukup	
26	36	Lk	S1	11	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	52	Sedang	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	Cukup
27	38	Lk	S1	13	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	53	Sedang	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	59	Cukup	
28	30	Lk	S1	5	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	46	Rendah	3	3	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55	Kurang	
29	32	Lk	S1	7	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	51	Sedang	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	Cukup
30	40	Lk	D3	14	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50	Sedang	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	61	Cukup		
31	31	Pr	D3	6	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	57	Tinggi	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	67	Baik	
32	36	Lk	S1	12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	46	Rendah	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	Cukup	
33	33	Lk	S1	7	5	4	5	4	4	3	5	2	5	4	5	4	50	Sedang	5	4	5	4	4	2	5	3	5	4	5	4	5	3	4	66	Cukup		
34	31	Pr	S1	6	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50	Sedang	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	Cukup	
35	28	Lk	D3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	54	Tinggi	5	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63	Cukup	
36	45	Lk	D3	18	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50	Sedang	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	Cukup	
37	33	Lk	S1	8	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	54	Tinggi	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	Cukup	
38	37	Lk	S1	11	1	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	41	Rendah	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	56	Kurang	
39	32	Lk	S1	8	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45	Tinggi	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	66	Cukup	
40	41	Pr	S1	15	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	51	Sedang	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	Cukup
41	28	Lk	S1	2	4	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	43	Rendah	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	Cukup	
42	32	Lk	D3	8	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	50	Sedang	5	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	62	Cukup		
43	33	Lk	S1	7	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	47	Rendah	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	Cukup	
44	39	Pr	S																																		

Lampiran 3 : HASIL PENGOLAHAN DATA
Frequency Table KARAKTERISTIK RESPONDEN

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 tahun	13	14,0	14,0	14,0
	31-35 tahun	36	38,7	38,7	52,7
	36-40 tahun	25	26,9	26,9	79,6
	>40 tahun	19	20,4	20,4	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	24	25,8	25,8	25,8
	Laki-laki	69	74,2	74,2	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	16	17,2	17,2	17,2
	S1	72	77,4	77,4	94,6
	S2	5	5,4	5,4	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Lama_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<10 tahun	49	52,7	52,7	52,7
	10-20 tahun	36	38,7	38,7	91,4
	>20 tahun	8	8,6	8,6	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komit1	32,6000	48,662	,647	,847
Komit2	32,4000	46,800	,604	,849
Komit3	33,0333	47,344	,571	,852
Komit4	32,9333	51,789	,450	,859
Komi5	32,7333	51,857	,522	,856
Komit6	32,7000	52,562	,514	,857
Komit7	32,6333	48,447	,677	,845
Komit8	33,0667	47,237	,575	,852
Komit9	32,9000	52,645	,385	,862
Komit10	32,5667	48,599	,641	,847
Komit11	33,1333	48,464	,489	,858
Komit12	32,3667	47,620	,546	,854

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

,919 16

Item-Total Statistics

	Scale Item Deleted	Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted	Corrected Total Correlation	Item- Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	42,9667	97,964	,743	,912	
OCB2	43,0333	99,206	,400	,922	
OCB3	43,3000	98,286	,651	,914	
OCB4	43,1333	92,051	,711	,912	
Oxcb5	43,1667	96,351	,672	,913	
OCb6	43,0000	97,862	,774	,911	
OCB7	43,3667	94,309	,610	,915	
OCB8	42,9333	97,651	,743	,912	
OCB9	42,9667	97,964	,743	,912	
OCB10	43,0333	99,206	,400	,922	
OCB11	43,3000	98,286	,651	,914	
OCB12	43,1333	92,051	,711	,912	
OCB13	43,1667	96,351	,672	,913	
OCB14	43,0000	97,862	,774	,911	
OCB15	43,3000	98,769	,411	,922	
OCB16	43,2000	98,097	,654	,914	

Frequency Table KOMITMEN ORGANISASI**Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	44	47,3	47,3	47,3
	Setuju	42	45,2	45,2	92,5
	Kurang setuju	4	4,3	4,3	96,8
	Tidak setuju	2	2,2	2,2	98,9
	Sangat tidak setuju	1	1,1	1,1	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Saya menerima tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	41	44,1	44,1	44,1

Setuju	30	32,3	32,3	76,3
Kurang setuju	16	17,2	17,2	93,5
Tidak setuju	5	5,4	5,4	98,9
Sangat tidak setuju	1	1,1	1,1	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Saya kurang setuju dengan segala kebijakan yang diberikan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	14,0	14,0	14,0
	Tidak setuju	68	73,1	73,1	87,1
	Kurang setuju	12	12,9	12,9	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Saya akan bersungguh-sungguh melakukan tugas yang diberikan kepada saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	20	21,5	21,5	21,5
	Setuju	69	74,2	74,2	95,7
	Kurang setuju	4	4,3	4,3	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Saya ingin terus berkomitmen pada perusahaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	36	38,7	38,7	38,7
	Setuju	53	57,0	57,0	95,7
	Kurang setuju	3	3,2	3,2	98,9
	Tidak setuju	1	1,1	1,1	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Saya memperlihatkan komitmen pribadi melalui keterlibatan secara sungguh-sungguh dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	22	23,7	23,7	23,7
	Setuju	69	74,2	74,2	97,8
	Kurang setuju	2	2,2	2,2	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Saya sering kurang serius mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	24	25,8	25,8	25,8
	Tidak setuju	67	72,0	72,0	97,8
	Kurang setuju	2	2,2	2,2	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Saya bersedia bekerja sekalipun diberi tugas dan tanggungjawab yang berat.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	22	23,7	23,7	23,7
	Setuju	66	71,0	71,0	94,6
	Kurang setuju	4	4,3	4,3	98,9
	Tidak setuju	1	1,1	1,1	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Saya berusaha untuk tetap loyal kepada perusahaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	35	37,6	37,6	37,6
	Setuju	55	59,1	59,1	96,8
	Kurang setuju	3	3,2	3,2	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Saya tetap loyal mengamanatkan nilai-nilai dan norma yang ditetapkan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	17	18,3	18,3	18,3
	Setuju	72	77,4	77,4	95,7
	Kurang setuju	4	4,3	4,3	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Saya tidak minta izin kepada atasan jika tidak bisa masuk kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Sangat tidak setuju	21	22,6	22,6	22,6
	Tidak setuju	64	68,8	68,8	91,4
	Kurang setuju	6	6,5	6,5	97,8
	Setuju	1	1,1	1,1	98,9
	Sangat setuju	1	1,1	1,1	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Saya tetap loyal menjunjung tinggi kepercayaan yang diberikan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	11	11,8	11,8	11,8
	Setuju	74	79,6	79,6	91,4
	Kurang setuju	8	8,6	8,6	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	18	19,4	19,4	19,4
	Sedang	60	64,5	64,5	83,9
	Rendah	15	16,1	16,1	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Frequency Table OCB**Saya selalu memotivasi rekan kerja yang kurang giat bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	35	37,6	37,6	37,6
	Setuju	36	38,7	38,7	76,3
	Kurang setuju	19	20,4	20,4	96,8
	Tidak setuju	3	3,2	3,2	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Datang lebih awal sebelum jam kerja adalah bagian dari motivasi saya terhadap rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	15	16,1	16,1	16,1
	Setuju	47	50,5	50,5	66,7
	Kurang setuju	24	25,8	25,8	92,5
	Tidak setuju	6	6,5	6,5	98,9
	Sangat tidak setuju	1	1,1	1,1	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Saya selalu berusaha untuk tidak membuat masalah dengan rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	5	5,4	5,4	5,4
	Setuju	65	69,9	69,9	75,3
	Kurang setuju	10	10,8	10,8	86,0
	Tidak setuju	11	11,8	11,8	97,8
	Sangat tidak setuju	2	2,2	2,2	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Saya suka menyalahkan perusahaan jika terjadi sesuatu yang merugikan pekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2,2	2,2	2,2
	Tidak setuju	77	82,8	82,8	84,9
	Kurang setuju	6	6,5	6,5	91,4
	Setuju	7	7,5	7,5	98,9
	Sangat setuju	1	1,1	1,1	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Saya selalu berusaha membangun komunikasi pribadi dengan rekan kerja dan atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	3	3,2	3,2	3,2
	Setuju	67	72,0	72,0	75,3
	Kurang setuju	15	16,1	16,1	91,4
	Tidak setuju	8	8,6	8,6	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Saya senang bisa mengkomunikasikan masalah kerja kepada atasan dan rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	9	9,7	9,7	9,7
	Setuju	67	72,0	72,0	81,7
	Kurang setuju	14	15,1	15,1	96,8
	Tidak setuju	3	3,2	3,2	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Saya mendukung kebijakan perusahaan untuk melakukan pembagian kerja secara teratur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	3	3,2	3,2	3,2
	Setuju	76	81,7	81,7	84,9
	Kurang setuju	8	8,6	8,6	93,5
	Tidak setuju	6	6,5	6,5	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Saya sering bertantangan dengan pembagian kelompok kerja yang ditetapkan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	12,9	12,9	12,9
	Tidak setuju	68	73,1	73,1	86,0
	Kurang setuju	11	11,8	11,8	97,8
	Setuju	2	2,2	2,2	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Saya menilai perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk membangun sikap kerja yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	12	12,9	12,9	12,9
	Setuju	68	73,1	73,1	86,0
	Kurang setuju	8	8,6	8,6	94,6
	Tidak setuju	5	5,4	5,4	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Saya setuju dengan cara perusahaan menilai sikap pekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	15	16,1	16,1	16,1
	Setuju	61	65,6	65,6	81,7
	Kurang setuju	16	17,2	17,2	98,9
	Tidak setuju	1	1,1	1,1	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Saya kurang setuju dengan kebijakan perubahan struktur organisasi yang memberi dampak negatif terhadap karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	9,7	9,7	9,7
	Tidak setuju	70	75,3	75,3	84,9
	Kurang setuju	9	9,7	9,7	94,6
	Setuju	4	4,3	4,3	98,9
	Sangat setuju	1	1,1	1,1	100,0
Total		93	100,0	100,0	

Saya setuju jika perusahaan tidak melakukan perubahan peraturan secara tiba tiba

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	8	8,6	8,6	8,6
	Setuju	72	77,4	77,4	86,0
	Kurang setuju	11	11,8	11,8	97,8
	Tidak setuju	2	2,2	2,2	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Saya berusaha untuk tetap menghindari konflik antar sesama rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	7	7,5	7,5	7,5

Setuju	76	81,7	81,7	89,2
Kurang setuju	9	9,7	9,7	98,9
Tidak setuju	1	1,1	1,1	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Saya setuju sikap perusahaan menyelesaikan konflik dengan melakukan negosiasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	17	18,3	18,3	18,3
	Setuju	66	71,0	71,0	89,2
	Kurang setuju	7	7,5	7,5	96,8
	Tidak setuju	3	3,2	3,2	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Saya setuju rancangan kerja perusahaan yang mengedepankan kepentingan dan fungsi kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	12	12,9	12,9	12,9
	Setuju	77	82,8	82,8	95,7
	Kurang setuju	4	4,3	4,3	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Saya mendukung rancangan kerja yang terprogram dan terencana dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	8	8,6	8,6	8,6
	Setuju	74	79,6	79,6	88,2
	Kurang setuju	10	10,8	10,8	98,9
	Tidak setuju	1	1,1	1,1	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Organizational Citizenship Behavior

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	10	10,8	10,8	10,8
	Cukup	76	81,7	81,7	92,5
	Kurang	7	7,5	7,5	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

HASIL UJI NORMALITAS NPar Tests**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

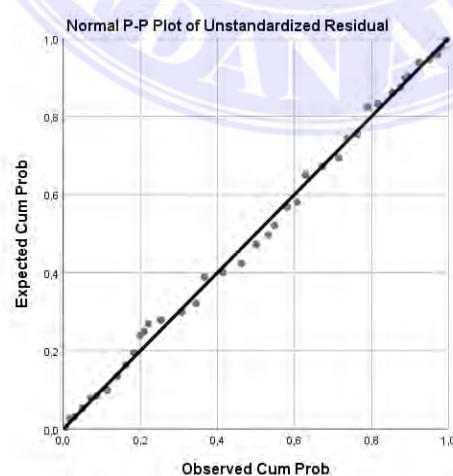
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,93943475
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,055
	Negative	-,054
Test Statistic		,055
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

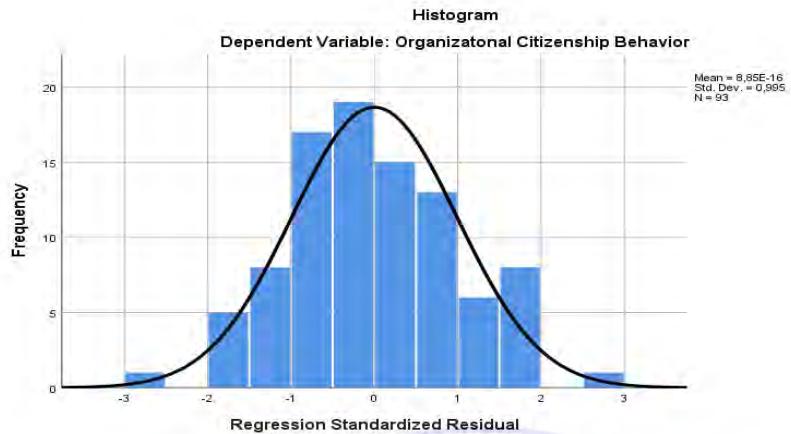
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

PPlot**Unstandardized Residual**



HASIL UJI LINIERITAS Means

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational Citizenship Behavior * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	664,285	13	51,099	12,983	0,000
		Linearity	629,176	1	629,176	159,853	0,000
		Deviation from Linearity	35,109	12	2,926	0,743	0,705
	Within Groups		310,941	79	3,936		
		Total	975,226	92			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Organizational Citizenship Behavior * Komitmen Organisasi	,803	,645	,825	,681

Hasil Uji Homogenitas Oneway Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Organizational Citizenship Behavior	Based on Mean	2,931	9	79	0,005
	Based on Median	2,384	9	79	0,019
	Based on Median and with adjusted df	2,384	9	47,592	0,256
	Based on trimmed mean	2,898	9	79	0,005

ANOVA

Organizational Citizenship Behavior

Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

Between Groups	664,285	13	51,099	12,983	,000
Within Groups	310,941	79	3,936		
Total	975,226	92			

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted	R	Std. Error of the Estimate
			Square		
1	,803 ^a	,645	,641		1,95006

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	629,176	1	629,176	165,453	,000 ^b
	Residual	346,049	91	3,803		
	Total	975,226	92			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1,037	3,464		5,207	,000
	Komitmen Organisasi	,882	,069	,803	12,863	,000

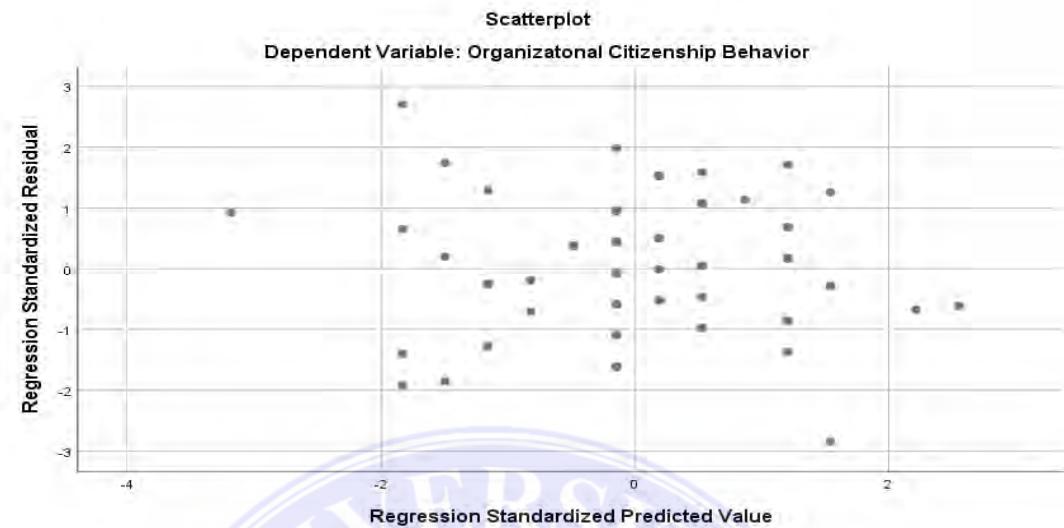
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	54,1988	69,1927	62,5161	2,61512	93
Residual	-5,54676	5,27321	,00000	1,93943	93
Std. Predicted Value	-3,180	2,553	,000	1,000	93
Std. Residual	-2,844	2,704	,000	,995	93

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Charts



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	93	41,00	58,00	50,4301	2,96501
Valid N (listwise)	93				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Organizational Citizenship Behavior	93	54,00	69,00	62,5161	3,25581
Valid N (listwise)	93				



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_madanarea@uma.ac.id

Nomor : 1957/FPSI/01.10/I/2025
Lampiran : -
Hal : Penelitian

19 Januari 2024

Yth. Bapak/Ibu HRD Manager
PT Inalum Medan
Di -

Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama	: Abdillah Husaini Gultom
NPM	: 188600449
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT Inalum Medan , Jl. R.A. Kartini No. 21 Medan Hulu Kec. Medan Polonia, guna penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT Inalum Medan”**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian sarjana psikologi di fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan surat keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian Dan kerjasama yang baik, diucapkan terimakasih.



Tembusan
- Mahasiswa
- Arsip



UNIVERSITAS MEDAN AREA



PT. INALUM (Persero)
Jl. R.A. KARTINI No. 21 Medan Hulu Kec. Medan Polonia
Medan Sumatera Utara 20152 Phone No. (061) 4056946

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No. : 719/PT.Inalum/02/2024

Lamp :-

Hal : Surat Keterangan Penelitian

Kepada Yth :

Bapak Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area (UMA)
Medan

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Bapak Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area (UMA) Medan perihal permohonan kunjungan penelitian atas nama mahasiswa berikut ini :

Nama : ABDILLAH HUSAINI GULTOM
NPM : 188600449
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Perusahaan Pt Inalum Medan

Menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di atas adalah benar telah selesai melakukan penelitian dari Tanggal 29 Januari hingga 10 Januari 2024. Berdasarkan pengamatan kami, selama melakukan penelitian, mahasiswa bersangkutan selalu mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku di Perusahaan.

Demikian Surat Keterangan ini diperbaat untuk dapat dipergunakan seperlunya.
Terima kasih.

Medan, 19 Februari 2024

Hormat kami,
PT. Inalum (Persero)
HRD Manager

(Ir. Soemarno, SE., MM.)