

## Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan PT Adis Dimension Footwear

Agung Ferdianto<sup>1</sup>, Ulta Rastryana<sup>2</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat,  
[ferdiyantoa8@gmail.com](mailto:ferdiyantoa8@gmail.com)<sup>1</sup>, [ulta.urs@bsi.ac.id](mailto:ulta.urs@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

Submit: 14-02-2025	Revisi: 16-02-2025	Terima 18-02-2025	Terbit Online: 27-06-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - PT Adis Dimension Footwear merupakan salah satu perusahaan padat karya yang bergerak pada bidang sepatu sport, dimana produk yang dihasilkan di ekspor ke luar negeri. Problematika yang terjadi adaya penurunan kinerja karyawan di sebabkan oleh variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan PT Adis Dimension Footwear. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal. Untuk pengumpulan data peneliti menggunakan angket/kuesioner kepada responden sebanyak 100 responden. Berdasarkan penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adis Dimension Footwear. Sedangkan secara simultan juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan PT Adis Dimension Footwear yang ditunjukkan oleh nilai sig dimana nilai sig yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F-hitung  $185,348 > F$ -tabel 3,09. Dan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 78,8%, sedangkan sisanya sebesar 21,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan pada penelitian ini. Kata Kunci: Komitmen organisasi, *Organizational citizenship behavior*, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

**Abstracts** - PT Adis Dimension Footwear is a labor-intensive company engaged in the field of sports shoes, where the products produced are exported abroad. The problem that occurs is a decrease in employee performance caused by the variables of organizational commitment and organizational citizenship behavior (OCB). The purpose of this study was to determine how much influence organizational commitment and organizational citizenship behavior (OCB) have on employee performance at PT Adis Dimension Footwear. The method in this study uses the causal associative method. For data collection, researchers used questionnaires to 100 respondents. Based on partial research, it shows that the variables of organizational commitment and organizational citizenship behavior (OCB) have a positive and significant effect on employee performance at PT Adis Dimension Footwear. While simultaneously also shows that there is a significant influence of organizational commitment variables and organizational citizenship behavior (OCB) on employee performance at PT Adis Dimension Footwear which is indicated by the sig value where the resulting sig value is  $0.000 < 0.05$  and the F-count value is  $185.348 > F$ -table 3.09. And the coefficient of determination value shows that the organizational commitment and organizational citizenship behavior variables are able to explain employee performance variables by 78.8%, while the remaining 21.2% is explained by other variables outside the variables used in this study. Keywords: Organizational commitment, Organizational citizenship behavior, Employee Performance

### 1. PENDAHULUAN

PT Adis Dimension Footwear merupakan salah satu perusahaan padat karya yang bergerak pada

bidang sepatu sport, dimana produk yang dihasilkan di ekspor ke luar negeri. Di dalam proses pembuatan sepatu tersebut dibutuhkan keterampilan yang cukup

memadai dengan harapan produk yang dihasilkan sesuai dengan ekspektasi pelanggan. Guna pemenuhan produk yang diinginkan oleh pelanggan perusahaan menerapkan program *Quality is Everyone*, dimana kualitas yang dihasilkan bukan melalui pengecekan akhir seorang *Checker* diakhir *finish* produk tetapi kualitas dibangun mulai proses per proses dan semua karyawan terlibat didalamnya serta bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan produk yang dihasilkan.

PT Adis Dimension Footwear diberikan target oleh *buyer*/pembeli guna pemenuhan ekspektasi pelanggan atau sering disebut *defective return* (kembali kerusak) atau sering disebut juga kembali yang dilakukan pelanggan karena kualitasnya tidak sesuai dengan standar yang diinginkan. Hasil tersebut dapat dilihat dari beberapa bulan terakhir terkait kualitas beberapa produk yang diterima oleh *customer*/pelanggan.

Berdasarkan data menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dimana *buyer*/pembeli menargetkan untuk *defective return* (DR) hanya 0.3% dari produksi yang dihasilkan tetapi hasilnya pada bulan Maret-Juli masih di atas angka 0.3%.

Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilakukan berkaitan dengan komitmen organisasi di PT Adis Dimension Footwear ada beberapa masalah-masalah diantaranya masih kurangnya keinginan sebagian karyawan untuk memajukan perusahaannya, hal ini terlihat dari bagaimana cara karyawan menjalankan pekerjaannya serta bagaimana kerjasama team dalam internal perusahaan. Adanya sebagian karyawan beranggapan yang penting hadir guna bekerja secara rutinitas tanpa memberikan kontribusi guna kemajuan perusahaan. Masih adanya karyawan kurang memahami tentang visi dan misi perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan kedepan.

Komitmen organisasi (Indah et al., 2023) dapat diartikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Nyoman Putu Martini, 2024).

Selain komitmen organisasi (Adrias, 2021) faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah rendahnya *organizational citizenship behavior* (OCB).

Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) sangat kecil dilakukan oleh karyawan. Hal tersebut

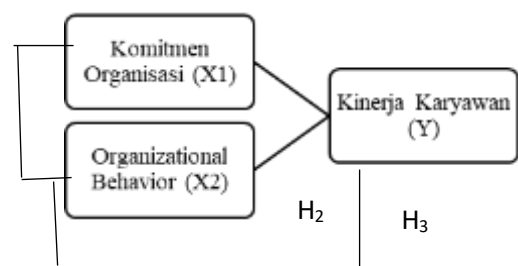
menjadikan perusahaan beserta pimpinan kerja harus bekerja keras untuk memberikan contoh agar dalam kondisi tertentu semua karyawan dapat turut andil dalam membangun perusahaan.

*Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang mau melakukan pekerjaan di luar tugas pokoknya (*job description*), serta tidak mengharapkan imbalan atas pekerjaan tersebut (Said et al., 2021).

Dari pemaparan fenomena dengan disertai data yang aktual telah dijelaskan di atas, kinerja karyawan menjadi suatu fenomena yang umum disetiap pelaksanaan organisasi maupun diberbagai perusahaan, menurunnya kinerja dapat menghambat segala bentuk produktivitas kerja organisasi, penilitipun melakukan pra survey untuk mengumpulkan data aktual sebuah fenomena yang terjadi, sehingga fenomena tersebut menjadi perhatian untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan layak untuk diteliti. Berdasarkan *research gap* mengenai kinerja menemukan suatu perbedaan, kekurangan, serta referensi yang akan digunakan, peneliti menggunakan teori yang dijadikan variabel yaitu komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) untuk mengukur seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Sebagai upaya dalam menindak lanjuti fenomena yang ada pada perusahaan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal, peneliti menilai bahwa perusahaan perlu untuk memberikan penanganan yang lebih terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan PT Adis Dimension Footwear**”.

Adapun kerangka berfikir sebagai berikut:



Sumber: (olah data, 2024)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari kata *Hupo* dan *Thesis*. *Hupo* artinya sementara atau lemah keberadaannya dan *thesis* artinya pernyataan/teori. Hipotesis pada

dasarnya merupakan preposisi atau anggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan suatu keputusan/ pemecahan persoalan ataupun dasar penelitian lebih lanjut. anggapan sebagai suatu hipotesis juga merupakan data, akan tetapi, karena kemungkinan bisa salah, apabila digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan harus terlebih dahulu diuji dengan menggunakan data hasil observasi (Junaedi & Wahab, 2023).

Hipotesa yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>01</sub>** : Diduga komitmen organisasi tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang

**H<sub>a1</sub>** : Diduga komitmen organisasi ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang

**H<sub>02</sub>** : Diduga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang

**H<sub>a2</sub>** : Diduga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang

**H<sub>03</sub>** : Diduga komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak ada pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang

**H<sub>a3</sub>** : Diduga komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ada pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dimana metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel biasanya diukur dengan instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Siapa pun yang terlibat pada penelitian kuantitatif haruslah memiliki argumen-argumen ataupun asumsiasumsi untuk menguji teori secara deduktif, mencegah munculnya bias-bias, mengontrol penjelasan-penjelasan alternatif, dan mampu menggeneralisasikan dan menerapkan kembali penemuan-penemuannya.

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan

hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (Yusri, 2020).

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Adis Dimension Footwear bagian produksi sebanyak 133 karyawan.

Menurut Wiratna untuk mengetahui banyaknya sampel yang dapat diambil dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat error 5% atau 10%. Jadi jadi sampel yang digunakan penelitian adalah 100 responden.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Hasil

Berikut merupakan hasil uji statistik penelitian ini:

#### Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Item Pernyataan	Rhitung (X1)	Rhitung (X2)	Rhitung (Y)	Rtabel	Keterangan
1	0.568	0.563	0.535	0.197	Valid
2	0.539	0.582	0.520		
3	0.621	0.616	0.518		
4	0.530	0.663	0.427		
5	0.573	0.567	0.588		
6	0.612	0.600	0.438		
7	0.524	0.502	0.536		
8	0.582	0.619	0.495		
9	0.616		0.468		
10	0.663		0.612		

Sumber: (olah data, 2024)

Nilai  $r_{hitung}$  secara keseluruhan lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,197 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada semua indikator variabel adalah valid, yang ditunjukkan dengan hasil uji validitas untuk (Mustopa, 2024) komitmen organisasi ( $X_1$ ), *Organizational citizenship behavior* ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan (Y) pada tabel di atas sehingga semua item pernyataan dapat digunakan dalam keseluruhan model tes dan tidak ada item pernyataan yang dihilangkan.

#### Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa setiap variabel komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan memiliki nilai cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai. Oleh karena itu, semua pernyataan dalam penelitian dapat

dianggap dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0.822	>0.6	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (X2)	0.861		
Kinerja Karyawan (Y)	0.825		

Sumber: (olah data, 2024)

### Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Test
N		100
Normal Parametera	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.10807864
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.072
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp Sig. (2-tailed)		.147

Sumber: (olah data, 2024)

Berdasarkan pada tabel 2, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,147. Karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan (0,147 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Dengan demikian, data tersebut memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan untuk analisis selanjutnya.

### Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4 tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance variabel komitmen organisasi (X1) dan organizational citizenship behavior (X2) sebesar 0,417 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,396 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen

organisasi dan organizational citizenship behavior tidak memiliki persoalan multikolinieritas.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komitmen Organisasi (X1)	.417	2.396
Organization Citizenship Behavior (X2)	.417	2.396

Sumber: (olah data, 2024)

### Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Berganda

Sumber: (olah data, 2024)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad Y = 4,562 + 0,604X_1 + 0,432X_2$$

Persamaan regresi di atas diperoleh dari hasil perhitungan SPSS. Persamaan regresi tersebut

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta			
(Constant)	4.562	1.674		2.725	.003
Komitmen Organisasi	.604	.092	.471	6.582	.000
Organizational Citizenship Behavior	.432	.065	.477	6.665	.000

memiliki makna:

1. Nilai konstanta sebesar 4,562 memiliki arti bahwa jika variabel komitmen organisasi (X1) dan organizational citizenship behavior (X2) memiliki nilai nol, maka variabel kinerja karyawan akan memiliki nilai sebesar 4,562
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi (X1) adalah positif sebesar 0,604 dan hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel komitmen organisasi (X1), maka semakin tinggi nilai variabel kinerja karyawan. Jika variabel komitmen organisasi (X1), naik 1% atau 1 poin, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,604.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel organizational citizenship behavior (X2) adalah positif sebesar 0,432 dan hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai

variabel organizational citizenship behavior (X2), maka semakin tinggi nilai variabel kinerja karyawan. Jika variabel organizational citizenship behavior (X2) naik 1% atau 1 poin, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,432.

**Uji T**

Tabel 6. Uji T

Model	t	Sig
(Constant)	2.725	.003
Komitmen Organisasi	6.582	.000
Organizational Citizenship Behavior	6.665	.000

Sumber: (olah data, 2024)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas variabel komitmen organisasi memiliki nilai thitung sebesar 6,582. Dalam perbandingannya dengan nilai ttabel sebesar 1,984 dengan tingkat signifikansi 0.05, ditemukan bahwa nilai thitung lebih besar daripada ttabel ( $6,582 > 1,984$ ) dan nilai sig. (0.000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah pengaruh yang dapat dilihat dari nilai beta yaitu 0,471 maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima

Sedangkan variabel Organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh dengan nilai ttabel sebesar 1,984 dengan tingkat signifikansi 0.05, ditemukan bahwa nilai thitung lebih besar daripada t tabel ( $6,665 > 1,984$ ) dan nilai sig. (0.000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ), maka hipotesis (H2) yang diajukan diterima.

**Uji F**

Tabel 7. Uji F

Model	F	Sig
Regression	18.348	.000
Residual		
Total		

Sumber: (olah data, 2024)

Hasil dari perhitungan Uji F terdapat pada nilai sig dimana nilai sig yang dihasilkan sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai Fhitung  $185,348 > Ftabel 3,09$ . Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior secara bersama-

sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka model penelitian dinyatakan telah fit untuk digunakan mengestimasi hasil 4.4.2. Uji F Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan antara variabel komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil telampir pada tabel di bawah ini: Tabel IV.14 Uji F Model Sig. 1 Regression .000b Residual Total pengujian hipotesis

**Uji Keofisien Determinasi**

**a. Koefisien Determinasi Parsial**

Tabel 8. Koefisien Determinasi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlation Zero-order
	B	Beta	Beta	
(Constant)	4.562	1.674		
Komitmen Organisasi	.604	.092	.471	.835
Organization Citizenship Bahavior	.432	.065	.471	.837

Sumber: (olah data, 2024)

Hasil koefisien determinasi parsial dapat dilihat pada table sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah:

$$0,471 \times 0,835 = 39,33\%$$

2. Besarnya pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan adalah:

$$0,477 \times 0,837 = 39,92\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa dari kedua variabel independen yang dianalisis, terlihat bahwa besarnya variabel komitmen organisasi memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 39,33%. Sedangkan untuk besarnya variabel *organizational citizenship behavior* memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 39,92%.

**Koefisien Determinasi Simultan**

Adapun hasil koefisien determinasi (R2 ) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel secara simultan komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890	.793	.788	3.140

--	--	--	--	--

Sumber: (olah data, 2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,793 pada tabel sama dengan 79,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* secara simultan berpengaruh terhadap disiplin pegawai sebesar 79,3% sedangkan sisanya ( $100-79,3 = 20,7\%$ ) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### 3.2. Pembahasan

#### a. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel (Mariana & Suryani, 2023) komitmen organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi variabel ini sebesar 0,604. Sedangkan nilai koefisien determinasi secara parsial pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 39,33%. Angka tersebut mengandung arti bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 39,33% sedangkan sisanya ( $100-39,33 = 60,67\%$ ) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka  $H_1$  dalam penelitian ini diterima.

#### b. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi variabel ini sebesar 0,137. Sedangkan nilai koefisien determinasi secara parsial pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,700 pada tabel sama dengan 70%. Angka tersebut mengandung arti bahwa *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan sebesar 70% sedangkan sisanya ( $100-70 = 30\%$ ) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan (Y). Maka  $H_2$  dalam penelitian ini diterima

#### c. Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan *organizational citizenship behavior* ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $F_{hitung}$   $185,348 > F_{tabel}$  3,09. Sedangkan nilai koefisien determinasi motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin pegawai sebesar 77,8% sedangkan sisanya ( $100-77,8 = 22,2\%$ ) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* merupakan faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh yang besar dalam mempengaruhi pemikiran karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*, maka kinerja karyawan akan semakin besar atau meningkat dapat dilihat pada hasil pengujian SPSS pada uji F sebagai berikut:

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan *organizational citizenship behavior* (OCB) ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) kinerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil pengujian validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan *organizational citizenship behavior* (OCB) ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) merupakan valid karena memiliki nilai  $r$ -hitung yang lebih besardari  $r$ -tabel (0,197) sehingga seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.
- Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga variabel dianggap reliabel dan dapat di gunakan untuk pengujian selanjutnya.

- c. Hasil pengujian normalitas menggunakan *one sample kolmogorov smirnov test* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data yang digunakan sudah berdistribusi normal karena memiliki nilai *asympt.sig* > 0,05.
- d. Hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 0,10 sehingga dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.
- e. Hasil uji analisis regresi linear dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai komitmen organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,604 maka setiap penambahan variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,604 sedangkan nilai *organizational citizenship behavior* (OCB) ( $X_2$ ) sebesar 0,432 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan maka nilai kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,432
- f. Komitmen organisasi (Asih, 2024) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai t-tabel sebesar 1,984 dengan tingkat signifikansi 0,05, ditemukan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel (6,582 > 1,984) dan nilai sig.(0,05) lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,000 < 0,050), maka hipotesis ( $H_1$ ) yang di ajukan diterima
- g. *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh dengan nilai t-tabel sebesar 1,984 dengan tingkat signifikansi 0,05, ditemukan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel (6,665 > 1,984) dan nilai sig.(0,000) lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,000 < 0,05), maka hipotesis ( $H_2$ ) yang di ajukan di terima.
- h. Variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan *organizational citizenship behavior* (OCB) ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai sig dimana nilai sig yang dihasilkan sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F-hitung 185,348 > F-tabel 3,09. Berdasarkan hal tersebut maka model penelitian ini dinyatakan telah fit untuk digunakan mengestimasi hasil pengujian hipotesis
- i. Nilai dari koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,788 yang artinya variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 78,8%, sedangkan

sisanya sebesar 21,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan pada penelitian ini.

## 4.2. Saran

Untuk mengatasi permasalahan yang timbul, dan berdasarkan hasil penelitian ini beberapa saran diberikan sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan diharapkan lebih bisa mempertahankan komitmen organisasi, karena dari hasil penelitian ini ternyata variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel berikutnya yaitu *organizational citizenship behavior* agar dapat lebih diperhatikan, karena dari hasil analisis, perhatian dan dorongan dari atasan memiliki sebuah kekuatan guna meningkatkan kinerja karyawan hingga karyawan mampu meningkatkan potensi guna mencapai target perusahaan secara maksimal.
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memasukkan dan menambahkan variabel lain sebagai variabel bebas, sehingga dari penelitian lanjutan yang nantinya dapat dilakukan dan diketahui variabel-variabel lainnya yang sangat mempengaruhi komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Adrias. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT MARTINDO FINE FOODS DI KOTA BATAM*.
- Asih, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Karya Sejati. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(1).
- Indah, G., Elisabet, N. G., Setyanto, E., & Haliawan, P. . (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. . *JURNAL KEWIRAUUSAHAAN, AKUNTANSI DAN MANAJEMEN TRI BISNIS*, 5(1).
- Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). Hipotesis Penelitian dalam Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142–146. <https://doi.org/10.56467/jptk.v6i2.98>

- Mariana, S., & Suryani, E. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan HOTEL KING'S GARDEN KOTA BIMA*.
- Mustopa, H. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Gemilang Tunas Otomotif. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(1), 1–7.
- Nyoman Putu Martini, N. (2024). Dampak Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kebersihan Di Universitas Jember. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 14(1), 34–40.  
<https://doi.org/10.32528/jsmbi.v14i1.23147>
- Said, M., Ahmad Yusuf, A., & Awaluddin, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 185–192.  
<https://doi.org/10.37366/master.v1i2.229>
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kampus IV Kediri Poltekkes Malang). *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.