

**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB)**

(Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada program sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**GITA SETYA RINI
NIM. 12010110120002**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2014**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Gita Setya Rini
Nomor induk Mahasiswa : 12010110120002
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB) (STUDI PADA
KARYAWAN BANK INDONESIA KANTOR
PERWAKILAN PURWOKERTO)**
Dosen Pembimbing : Drs. H. Mudji Rahardjo, SU

Semarang, 3 Juli 2014

Dosen Pembimbing,



Drs. H. Mudji Rahardjo, SU
NIP. 19521207 197803 1001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Gita Setya Rini
Nomor induk Mahasiswa : 12010110120002
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB) (STUDI PADA
KARYAWAN BANK INDONESIA KANTOR
PERWAKILAN PURWOKERTO)**


Telah dinyatakan lulus ujian pada 15 Juli 2014.

Tim Penguji


1. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU.


(.....)

2. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si.


(.....)

3. Eisha Lataruva, S.E., M.M.


(.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Gita Setya Rini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (STUDI PADA KARYAWAN BANK INDONESIA KANTOR PERWAKILAN PURWOKERTO)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulisan lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 3 Juli 2014
Yang membuat pernyataan,



(Gita Setya Rini)
NIM: 12010110120002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Surely with every difficulty comes ease.”

Skripsi ini kupersembahkan untuk: ibuku tersayang, terimakasih atas kesabarannya membesarkan dan mendidik aku, terima kasih untuk doa-doa yang tidak pernah putus untukku. Ayahku tersayang, terimakasih untuk semua nasihat yang diberikan selama ini. Terimakasih untuk adik dan kakak yang selalu memberikan semangatnya. Dan untuk teman-teman seperjuanganku, terima kasih atas segala dukungan yang sudah kalian berikan untukku...

ABSTRACT

Banking industry now faced with the situation of intense competition and rapid change in business dynamics. As evidenced by a large number of banks standing in Indonesia at the moment. Some behavior that is done in companies today not only appropriate role behavior, but more expected to bring up the Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organizational Citizenship Behavior (OCB) is an attitude arising among them due to its high organizational commitment. Therefore, by increasing organizational commitment affect Organizational Citizenship Behavior (OCB) among employees. This purpose of this study aims to analyze the influence of organizational commitment on the Organizational Citizenship Behavior (OCB).

This study was performed using multiple linear regression analysis with SPSS 15.0. The sample in this research are permanent employees which amounts to 44 respondents by the census method. Methods of data collection in this study was through a questionnaire that distributed to 44 employees in Bank Indonesia representative office of Purwokerto .

The analysis showed that variable organizational commitment have a positive affect on Organizational Citizenship Behavior. The coefficient of determination indicates Adjusted R Square of 0,563. The results of the determination coefficient indicates that the contribution of organizational commitment in influencing Organizational Citizenship Behavior is 56,3% while the remaining 43,7% is influenced by other variables. It can be conclude that, organizational commitment have a strong influence in affecting Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior

ABSTRAK

Industri perbankan sedang dihadapkan pada situasi persaingan yang ketat dan perubahan dinamika bisnis yang cepat. Terbukti dengan banyaknya jumlah bank yang berdiri di Indonesia saat ini. Perilaku-perilaku yang dilakukan di dalam perusahaan saat ini tidak hanya perilaku yang sesuai peranannya saja akan tetapi diharapkan dapat lebih memunculkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap yang timbul di antaranya karena komitmen organisasi yang tinggi. Oleh karena itu, dengan meningkatkan komitmen organisasional akan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di antara karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 15.0. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang berjumlah 44 responden dengan metode sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner yang didistribusikan kepada 44 karyawan tetap Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,563. Hasil koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa kontribusi komitmen organisasional dalam mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 56,3% sedangkan sisanya 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, komitmen organisasional

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkah dan limpahan rahmatnya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto)**. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih atas segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Muhammad Nasir, Msi, Akt, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah mendukung setiap upaya pengembangan potensi akademik mahasiswanya.
2. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen atas, bimbingan, motivasi, dan ilmu yang diberikan selama penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Diponegoro.
3. Bapak Drs. H. Mudji Rahardjo, SU selaku Dosen Pembimbing atas waktu, bimbingan, dan arahnya dalam menyelesaikan skripsi ini serta telah membantu penulis dalam mengikuti dan menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Bapak Dr. H. Susilo Toto Rahardjo SE., MT. selaku Dosen Wali dan seluruh dosen di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas semua ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis.

5. Orang tua tercinta (Ibu Marmiyati dan Bapak A. Burhanur Rachman), kakak Andini Laily Ramadhani dan Andina Laily Ramadhani serta adik Ira Kurnia Maharani yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat, dan atas kesabarannya yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis, yang merupakan anugerah besar dalam hidup.
6. Keluarga besarku, yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan.
7. Handika Rheza Alfianto, terimakasih atas perhatian dan motivasinya selama proses penyusunan skripsi ini hingga selesai
8. Sahabat-sahabatku tersayang Dissy, Efi, Zia, Dara, Dinda, Tarina dan Tasya yang selalu mendukung, memberikan nasehat, dan memberikan semangat untuk selalu melakukan yang terbaik.
9. Teman-teman seperjuangan, Hafizh, Dita, Andre, Anita, Ita, dan Abel yang membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
10. Teman-teman MANAJEMEN UNDIP 2010, Sabil, Adhit, Andin, Aa Omin, Ais, Annisa, Taufan, Monic, Doni, Ape, Acil, Ayi, Dhila, Sischa, Hanum, Trivanda, Stella, Raras, Kiki, Sabrina dan seluruh teman yang lainnya yang tidak dapat penulis tulis satu persatu. yang telah menjadi teman bermain, teman belajar selama kuliah.
11. Keluarga Restika 2 Nurul, Fairuz, Anti, Suci, Shinta, Dinda dan Lesta, atas kebersamaan selama masa perkuliahan dan telah menjadi keluarga baru.

12. Perpustakaan Fakultas Ekonomikan dan Bisnis Universitas Diponegoro yang sudah menyediakan materi untuk saya menyusun skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak untuk perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi seluruh pembaca maupun untuk penelitian selanjutnya.

Semarang, 3 Juli 2014



(Gita Setya Rini)
NIM : 12010110120025

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	9
1.3.2 Kegunaan Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	11
2.1.2 Dimensi OCB.....	12
2.1.3 Peran OCB dalam Organisasi	13
2.1.4 Faktor-faktor OCB	14
2.1.5 Pengertian Komitmen Organisasional	15
2.1.6 Dimensi Komitmen Organisasional.....	16
2.1.7 Faktor-faktor Komitmen Organisasional	17
2.1.8 Pendekatan dan Pedoman untuk Meningkatkan Komitmen Organisasional	18
2.1.9 Keterkaitan antara Komitmen Organisasional dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	20
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	25
2.4 Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Jenis Penelitian.....	26
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	26
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	26
3.3.1 Variabel Penelitian.....	26
3.3.2 Definisi Operasional Variabel	27
3.4 Populasi dan Sampel	30
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	31
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.7 Metode Analisis	33

3.7.1 Uji Instrumen	33
3.5.1.1 Uji Reliabilitas.....	33
3.5.1.2 Uji Validitas	34
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	35
3.7.2.1 Uji Normalitas	34
3.7.2.2 Uji Heterokedastisitas.....	35
3.7.2.3 Uji Multikolonieritas	36
3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	37
3.7.4 Uji <i>Goodness of Fit</i>	37
3.7.4.1 Uji F.....	37
3.7.4.2 Uji t	38
3.7.5 Koefisien Determinasi	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	40
4.1.1 Sejarah Berdirinya Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto	39
4.1.2 Struktur Organisasi	43
4.1.3 Tugas Pokok Pejabat Struktural.....	44
4.2 Gambaran Umum Responden	45
4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
4.2.2 Responden Berdasarkan Usia	46
4.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
4.2.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
4.3 Uji Instrumen	47
4.3.1 Uji Reliabilitas	48
4.3.2 Uji Validitas	49
4.4 Gambaran Umum Responden Terhadap Variabel Penelitian	51
4.4.1 Deskripsi Variabel Penelitian	51
4.4.1.1 Deskripsi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	52
4.4.1.2 Deskripsi Variabel Komitmen Afektif.....	57
4.4.1.3 Deskripsi Variabel Komitmen Berkelanjutan.....	59
4.4.1.4 Deskripsi Variabel Komitmen Normatif.....	60
4.5 Analisis Data	61
4.5.1 Uji Asumsi Klasik.....	61
4.5.1.1 Uji Normalitas.....	61
4.5.1.2 Uji Heterokedastisitas	63
4.5.1.3 Uji Multikolonieritas.....	64
4.5.2 Uji Analisis Regresi Berganda.....	65
4.5.3 Uji <i>Goodness of Fit</i>	67
4.5.3.1 Uji F	67
4.5.3.2 Uji t	68
4.5.4 Uji Koefisien Determinasi	70
4.6 Interpretasi Hasil	71

BAB V PENUTUP.....	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Keterbatasan.....	77
5.3 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	24
Tabel 4.1	Tugas Pokok Pejabat Struktural	43
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel 4.6	Angka <i>Cronbach Alpha</i>	49
Table 4.7	Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Atas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	52
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Atas Indikator <i>Sportmanship</i>	54
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Atas Indikator <i>Civic Virtue</i>	55
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Atas Indikator <i>Conscientiousness</i>	56
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Atas Indikator <i>Alturism</i>	57
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Atas Variabel Komitmen Afektif	58
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Atas Variabel Komitmen Berkelanjutan	59
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Atas Varabel Komitmen Normatif	60
Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolonieritas	65
Tabel 4.17	Hasil Uji Regresi.....	66
Tabel 4.18	Hasil Uji F.....	67
Tabel 4.19	Hasil Uji t.....	68
Tabel 4.20	Hasil Uji Koefisien Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	43
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (Grafik Histogram).....	62
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas (<i>Normal Probability Plot</i>).....	63
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas (<i>Scatterplot</i>).....	64

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A KUESIONER PENELITIAN	83
LAMPIRAN B TABULASI DATA	89
LAMPIRAN C HASIL OLAH DATA	93
LAMPIRAN D SURAT IJIN PENELITIAN	102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri perbankan saat ini dihadapkan pada situasi persaingan yang ketat dan perubahan dinamika bisnis yang cepat. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya jumlah bank yang berdiri di Indonesia saat ini. Persaingan menjadi semakin kompetitif karena masuknya bank-bank asing yang memperebutkan nasabah di pasar yang sama. Dalam hal ini bank sebagai lembaga keuangan yang usaha pokoknya menghimpun dana dan menyalurkan kembali kepada masyarakat harus menyadari akan pentingnya pelayanan terhadap nasabahnya. Upaya untuk menjaga kelayaitasan karyawan pun senantiasa dilakukan karena karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam setiap kegiatan perusahaan.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah, (Kasmawati, 2012). Memiliki karyawan yang bersedia mencurahkan segenap kemampuan demi kepentingan perusahaan adalah harapan bagi semua organisasi. Karyawan yang dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, sedangkan perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan atau pengakuan atas prestasi karyawan.

Secara umum organisasi percaya bahwa untuk mencapai keberhasilan diperlukan kinerja individual yang baik, karena akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu deskripsi kerja formal sangat penting sebagai panduan pekerjaan yang harus diselesaikan. Namun di samping itu, pekerjaan yang tidak terdeskripsi dalam *job description*, juga sangat diperlukan demi berlangsungnya kegiatan organisasi.

Organizational Citizenship Behavior merupakan salah satu sikap yang penting dimiliki seorang karyawan, yang menurut Organ (1995) adalah perilaku kerja individu yang bermanfaat bagi organisasi namun tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem reward. Perilaku yang dilakukan seseorang melebihi deskripsi kerja formal yang diberikan perusahaan secara sukarela serta tidak secara langsung diberikan penghargaan oleh perusahaan.

Katz dan Kahn (1966) dalam Mohamed (2012), mengatakan beberapa contoh OCB adalah kesiapan untuk berkompromi dengan kesulitan di tempat kerja, bertindak sesuai dengan peraturan organisasi, aturan, prinsip-prinsip dan praktek-praktek dan menunjukkan keterlibatan yang kuat dalam pertumbuhan organisasi yang menghasilkan keberhasilan organisasi. Menurut Mehboob dan Bhutto (2012), *Organizational Citizenship Behavior* mengacu pada perilaku yang berkaitan dengan pilihan pribadi dan jika tidak melakukan tidak diberi hukuman dalam organisasi.

Menurut Robbins (2006), organisasi-organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka yang akan memberikan kinerja lebih. Dalam dunia kerja dinamis saat ini, di mana tugas-

tugas semakin banyak dilakukan dalam tim-tim dan di mana fleksibilitas bernilai penting, organisasi memerlukan karyawan yang akan melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seperti membuat pernyataan konstruktif tentang kelompok kerja mereka dan organisasi, membantu yang lain dalam timnya, menjadi relawan dalam aktifitas tugas ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menunjukkan kepedulian terhadap properti organisasi, menghormati semangat sekaligus peraturan organisasi, dan lain-lain.

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa dampak dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mampu meningkatkan efektifitas dan kesuksesan organisasi, sebagai contoh biaya operasional rendah, waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat, dan penggunaan sumber daya secara optimal. Berdasarkan peran dan manfaat tersebut, manager atau akademisi sumber daya manusia berusaha mendorong tumbuhnya *Organizational Citizenship Behavior* dalam organisasi melalui berbagai cara termasuk dengan memasukkan kriteria *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam penilaian kerja (Garay, 2006). Selain itu OCB juga diyakini dapat memberikan kontribusi terhadap inovasi dan daya adaptasi karena merupakan perilaku yang selalu mengutamakan kepentingan orang lain.

Organ & Ryan (1995) dalam Alizadeh (2012) mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena komitmen organisasi yang tinggi. Gautam, Van Dick et al, (2005) mengutarakan pentingnya membangun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam lingkungan kerja, tidak lepas dari bagaimana

komitmen yang ada dalam diri karyawan tersebut. Komitmen karyawan tersebut yang menjadi pendorong dalam terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi.

Komitmen organisasional merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu sebagai pendorong timbulnya OCB dalam organisasi. Di samping itu, seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan senantiasa berusaha untuk mengembangkan diri demi kemajuan organisasi. Menurut Sakina (2009), hilangnya komitmen karyawan berarti organisasi kehilangan dukungan dan loyalitas dari karyawan. Karyawan yang tidak berkomitmen cenderung tidak peduli dengan tujuan organisasi, melanggar aturan, dan kehilangan gairah dalam bekerja. Sikap-sikap seperti itu akhirnya berpengaruh terhadap kinerjanya, yang lebih lanjut akan mempengaruhi daya saingnya dengan para kompetitor. Dengan demikian terlihat jelas bahwa komitmen terhadap organisasi sangat penting dan vital bagi kehidupan organisasi.

Murti Sumarni (2010) mengatakan, komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan terjadinya kesenjangan anggaran dapat dihindari. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya. Dia tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik. Menurut Krietner dan Kinicki (2004) dalam Nasichudin (2013), karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-

kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Allen dan Meyer (1990) membagi komitmen organisasi menjadi tiga yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi tetap berada di organisasi dianggap sebagai perasaan karena ingin tetap tinggal, bergantung kepada organisasi dan berkomitmen dalam keterlibatan di organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan tinggi tetap berkomitmen karena mereka merasa butuh, sedangkan karyawan dengan komitmen normatif tinggi tetap berkomitmen karena perasaan harus atau kewajiban kepada organisasi.

Penelitian ini berusaha memperluas pemahaman mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Bank Indonesia kantor perwakilan Purwokerto. Bank Indonesia adalah bank sentral di Indonesia. Sebagai bank sentral, BI mempunyai satu tujuan tunggal, yaitu mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah. Kestabilan nilai rupiah ini mengandung dua aspek, yaitu kestabilan nilai mata uang terhadap barang dan jasa, serta kestabilan terhadap mata uang negara lain. Sebagai bank sentral yang mengatur, menjaga dan mengawasi kestabilan ekonomi di Indonesia, Bank Indonesia dapat dipastikan telah menyeleksi dengan ketat individu-individu yang akan bekerja. Karena dalam melakukan tugasnya, diperlukan sumber daya yang memberikan kerja, bakat, dan kreativitasnya kepada perusahaan.

Peran komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* sangat penting tidak terkecuali pada karyawan Bank Indonesia. Sektor perbankan yang rentan terhadap tekanan stres karena target perusahaan dapat berpengaruh kepada komitmen karyawan. Bagi seorang karyawan, OCB merupakan salah satu bentuk komitmen kepada organisasi. Karena seseorang yang berkomitmen tinggi akan senantiasa melakukan perilaku-perilaku positif untuk menunjukkan loyalitas sekalipun pekerjaan tersebut berada di luar deskripsi formal yang diberikan organisasi. OCB dipahami sebagai bentuk nyata kontribusi karyawan dan tidak semua orang menunjukkan hal ini. Menurut Murti Sumarni (2010), karyawan yang menunjukkan OCB yang tinggi mungkin mendapatkan reward berupa penilaian yang tinggi oleh supervisor, daripada mereka yang menunjukkan tingkat OCB yang rendah, alasan ini cukup menunjukkan pentingnya perilaku *extra-role* dalam organisasi.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh beberapa penelitian sebelumnya mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mahmudah Enny (2010) hasil analisis regresi yang didapat yaitu adanya pengaruh positif signifikan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan koefisien regresi sebesar 0,403. Murti Sumarni (2010) juga menyatakan adanya pengaruh positif signifikan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,465.

Seyed Mehdi Davoudi (2012) menunjukkan bahwa komitmen afektif (0.30) dan komitmen normatif (0.35) berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, namun komitmen berkelanjutan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

Hal ini bertolak belakang oleh penelitian Allameh (2011) dengan signifikansi lebih dari 0,05 yang menyatakan tidak adanya pengaruh antara komitmen afektif (0,24), komitmen berkelanjutan (0,36) dan komitmen normatif (0,77) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian Ahmad Nasichudin dan Misbahuddin Azzuhri (2013) menunjukkan bahwa hanya komitmen berkelanjutan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Komitmen afektif dan komitmen normatif ditemukan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB

Berdasarkan *research gap* di atas dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis ulang dengan mengambil judul : “**Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut latar belakang di atas maka dapat dirumuskan adanya research gap hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diantaranya berdasarkan penelitian Allameh (2011) dengan signifikansi lebih dari 0,05 yang menyatakan tidak adanya pengaruh antara komitmen afektif (0,24), komitmen berkelanjutan (0,36) dan komitmen normatif (0,77) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, yang bertolak belakang dengan penelitian Seyed Mehdi Davoudi (2012) menunjukkan bahwa komitmen afektif (0.30) dan komitmen normatif (0.35) berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.

Dari pemaparan di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
2. Bagaimana pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
3. Bagaimana pengaruh komitmen normatif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian untuk Bank Indonesia kantor perwakilan Purwokerto dalam upaya melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

2. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan rekan-rekan mahasiswa serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan di dalam memberikan gambaran mengenai isi skripsi ini, pembahasan dilakukan secara sistemik meliputi :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan serta kegunaan penelitian. Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang komitmen organisasi dan berdampak pada munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di antara karyawan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori serta telaah pustaka yang berhubungan dengan penelitian, kerangka penelitian, serta hipotesis untuk memberikan jawaban sementara terhadap penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel yang digunakan, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan gambaran umum responden hasil analisis dari penelitian serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, serta saran bagi penelitian mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Konsep *Organizational Citizenship Behavior* pertama kali diutarakan oleh Dennis W. Organ pada tahun 1983. Menurut Organ (1988:4) dalam Podsakoff et al (2000) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku individu yang diskresioner, tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem reward formal, tetapi secara agregat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Dapat diartikan bahwa perilaku OCB bukan merupakan persyaratan dari peran atau deskripsi pekerjaan, kontrak kerja dengan organisasi namun sebagai perilaku sosial yang secara pribadi sukarela dilakukan terhadap sesama karyawan maupun organisasi sehingga jika tidak dilakukan pun tidak diberikan hukuman.

Organizational Citizenship Behavior merupakan kontribusi individu dalam melakukan pekerjaan yang mendalam melebihi tuntutan organisasi atau yang diwajibkan oleh organisasi. Karyawan secara sukarela menjadi *volunteer* untuk tugas ekstra, menolong pekerjaan teman, serta perilaku-perilaku lain yang berada di luar *job description*nya.

Menurut Robbins (2006), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Dasar kepribadian untuk OCB mencirikan karyawan yang kooperatif, suka

menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi. Semua jenis OCB berharga bagi organisasi dan meskipun sering tidak terdeteksi oleh sistem penghargaan, terdapat bukti bahwa individu yang menunjukkan OCB memiliki kinerja lebih baik dan menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi (Luthans, 2006).

2.1.2 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dimensi-dimensi OCB dikemukakan berbeda-beda oleh para peneliti terdahulu. Dimensi dari OCB yang dikemukakan oleh Organ (1990) dalam Mohamed (2012), yaitu :

1. Altruism

Melibatkan diri secara sukarela untuk membantu orang lain, atau mencegah terjadinya masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan perilaku membantu karyawan berkaitan dengan persoalan-persoalan yang dihadapi misalnya, membantu dalam mempergunakan peralatan dalam bekerja.

2. Sportmanship

Sikap yang lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan-gangguan pada pekerjaan, tidak mengeluh atau complain.

3. Conscientiousness

Mengerjakan tugas yang diberikan dilakukan dengan cara melebihi atau di atas apa yang telah disyaratkan oleh organisasi.

4. *Courtesy*

Perilaku membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah.

5. *Civic Virtue*

Terlibat dalam aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi. Secara sukarela berpartisipasi, bertanggung jawab dan terlibat dalam mengatasi persoalan-persoalan demi kelangsungan hidup organisasi. Serta mengawasi lingkungan sekitar terhadap peluang dan ancaman (Andreas Budihardjo, 2004).

2.1.3 Peran *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam Organisasi

OCB merupakan perilaku positif yang dilakukan karyawan dengan bersedia melakukan pekerjaan yang berada di luar kewajiban tugasnya, meskipun tidak ada sistem pemberian penghargaan sekalipun. Podsakoff, et.al. (2000) menguraikan beberapa kontribusi OCB terhadap keberhasilan perusahaan, yaitu :

1. Meningkatkan produktivitas rekan kerja dan manajerial.
2. Menghemat sumber daya sehingga dapat digunakan untuk tujuan yang lebih produktif.
3. Membantu mengkoordinasikan kegiatan baik di dalam maupun dikelompok kerja.
4. Penguatan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai yang terbaik.
5. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

6. Memungkinkan organisasi untuk beradaptasi lebih efektif terhadap perubahan lingkungan.

2.1.4 Faktor-faktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Podsakoff, et.al. (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya OCB, yaitu :

1. Karakteristik individu

Karakteristik individu yang meliputi kepuasan karyawan, komitmen organisasi, motif berprestasi, motif afiliasi dan motif kekuasaan serta persepsi keadilan dipandang sebagai faktor penting munculnya perilaku OCB dalam organisasi dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Karakteristik Pemimpin

Dukungan dan perilaku kepemimpinan transformasional, teori pertukaran pemimpin-anggota secara signifikan dan konsisten memiliki hubungan positif dengan OCB.

3. Persepsi peran

Persepsi peran ditemukan memiliki hubungan signifikan terhadap OCB, meskipun ukuran hubungan ini tidak terlalu besar.

4. Karakteristik tugas

Umpan balik tugas dan tugas yang memuaskan berkaitan dengan perilaku OCB, sementara tugas rutin memiliki hubungan negatif dengan OCB.

5. Karakteristik Organisasi

Dukungan organisasi dan kekompakan kelompok ditemukan secara signifikan berhubungan dengan OCB.

2.1.5 Pengertian Komitmen Organisasional

Di lingkungan kerja saat ini, karyawan diharuskan senantiasa meningkatkan dan mengembangkan kemampuan diri agar dapat bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat. Suasana tempat kerja yang diselimuti kekhawatiran akan pemecatan, hilangnya rasa aman dalam bekerja, perubahan teknologi dan berbagai stres karena diharuskan melakukan lebih banyak pekerjaan akan berpengaruh pada performa kerja karyawan dalam melakukan tugas. Oleh karena itu, manajer sangat perlu memberikan perhatian pada kondisi dan suasana kerja agar dapat membangkitkan komitmen karyawan. Robbins (2006) berpendapat bahwa, komitmen pada organisasi keadaan di mana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, serta berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi berarti mengaitkan diri ke organisasi yang mempekerjakannya.

Di samping itu Luthans (2006) mengatakan (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan (3) keyakinan kuat dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi adalah termasuk komitmen terhadap organisasi. Secara lebih lanjut komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi

mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006).

2.1.6 Dimensi Komitmen Organisasional

Terdapat tiga komponen dimensi dari komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1991) dalam Luthans (2006). Ketiga dimensi tersebut adalah:

1. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Anggota organisasi akan tetap menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.
Contoh : seorang karyawan Bank Indonesia bagian pengawasan akan memiliki komitmen afektif karena ia merasa senang memiliki keterlibatan dalam pengawasan dan pengaturan bank.
2. Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen berkelanjutan tinggi akan tetap berada dalam organisasi karena merasa membutuhkan organisasi atau perusahaan.
Contoh : seorang karyawan Bank Indonesia merasa telah memiliki komitmen karena menerima imbalan yang tinggi, dan apabila memutuskan untuk mengundurkan diri akan berdampak pada penurunan kesejahteraan keluarganya.
3. Komitmen normatif yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi.
Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan bertahan

dalam organisasi karena mereka merasa seharusnya melakukan hal tersebut. Contoh : seorang karyawan Bank Indonesia yang bekerja di divisi sumber daya manusia tidak akan mudah untuk melakukan pengunduran. Hal ini karena ia merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pengelolaan sumber daya pada perusahaan.

2.1.7 Faktor-faktor Komitmen Organisasional

Komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor, baik dari organisasi maupun dari individu sendiri. Dalam perkembangannya *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*, masing-masing memiliki pola tersendiri. Faktor-faktor tersebut menurut Allen dan Meyer (1990) adalah :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) dapat berkembang karena adanya empat kategori yaitu, karakteristik organisasi, karakteristik individu, karakteristik struktural dan pengalaman kerja, Mowday et al. (1982) dalam Allen dan Meyer (1990).
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Beberapa tindakan atau kejadian dibagi menjadi dua variabel, yaitu investasi dan alternatif. Investasi merupakan sesuatu yang berharga, seperti waktu, usaha, ataupun uang, yang harus dilepaskan individu. Alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain. Proses pertimbangan adalah saat individu

mencapai kesadaran akan investasi dan alternatif, dan dampaknya bagi mereka sendiri.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*) dapat berkembang karena sejumlah pengaruh pengalaman yang dirasakan individu dalam proses sosialisasi dengan organisasi, baik sebelum dan setelah masuk ke organisasi, Wiener (1982) dalam Allen dan Meyer (1990).

2.1.8 Pendekatan dan Pedoman untuk Meningkatkan Komitmen Organisasional

Perilaku karyawan di dalam organisasi akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pekerjaan, begitu juga dengan komitmen organisasional yang memberi manfaat dan kedudukan penting untuk membangun iklim organisasi yang baik. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Meskipun ada faktor penentu komitmen organisasional yang berada di luar kontrol manajer, contohnya faktor ekonomi eksternal, namun dapat dilakukan beberapa cara untuk memberi kesempatan kepada karyawan dalam meningkatkan komitmen organisasional pada diri karyawan dengan beberapa pendekatan berikut (Greenberg dan Baron, 2003) :

1. Membuat pekerjaan yang menarik dan pemberian tanggung jawab. Memberikan kesempatan untuk mengambil kontrol atas pekerjaan mereka dan diakui dalam melakukan kontribusi penting.
2. Menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan karyawan. Setiap kali melakukan hal yang baik untuk perusahaan juga melakukan hal yang baik

bagi karyawan, maka karyawan akan cenderung berkomitmen untuk perusahaan. Banyak perusahaan melakukannya dengan rencana bagi hasil (*profit-sharing plans*), yaitu perencanaan insentif karyawan dalam penerimaan bonus sebanding dengan profitabilitas perusahaan.

3. Merekrut karyawan baru yang memiliki nilai erat dengan organisasi. merekrut karyawan baru tidak hanya penting memberikan kesempatan untuk menemukan orang-orang yang cocok dengan nilai organisasi, tetapi juga karena dinamika dari proses-proses rekrutmen itu sendiri. Khususnya, semakin organisasi berinvestasi pada seseorang dengan bergantung pada kerja kerasnya, maka semakin individu tersebut cenderung mengembalikan energi yang sama dengan mengungkapkan komitmen terhadap organisasi.
4. Mendengarkan karyawan. Cara termudah untuk meningkatkan komitmen dan juga yang paling efektif, hanya dari tindakan mendengarkan karyawan menunjukkan bahwa Anda peduli tentang apa yang mereka katakan. Karyawan cenderung lebih berkomitmen kepada perusahaan yang secara resmi menunjukkan bahwa mereka peduli tentang mereka daripada mereka yang tidak.

Perusahaan juga perlu memperhatikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin dapat membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan melalui beberapa langkah berikut yang dikemukakan oleh Dessler dalam Luthans (2006) :

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi. Memperjelas misi dan ideologi; berkarisma; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan; membentuk tradisi.
3. Menjamin keadilan organisasi. memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua-arah yang ekstensif.
4. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerjasama, saling mendukung, dan kerja tim; berkumpul bersama.
5. Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi; memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama; memajukan dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam; menyediakan aktivitas perkembangan; menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

2.1.9 Keterkaitan Antara Variabel Komitmen Organisasional dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Debora dan Ali (2004) diperoleh hasil komponen komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap dimensi *altruism, courtesy, civic virtue dan conscientiousness* serta keseluruhan OCB. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang ingin terus terikat di perusahaan cenderung senang membantu rekan kerja dan atasannya, menghindari konflik interpersonal dengan rekan kerja dan atasannya, peduli pada kelangsungan

hidup perusahaan, tingkat kehadiran di tempat kerja tinggi, patuh pada peraturan dan tata tertib organisasi, suka membela kepentingan organisasi dan sering memberikan sumbang saran untuk memperbaiki kinerja organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Meyer dkk. (1993) yang menemukan adanya hubungan signifikan antara komitmen afektif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Organ dan Ryan (1995) menunjukkan hubungan yang kuat antara komitmen afektif dan dua jenis OCB, yaitu, *altruism* dan *conscientiousnes*.

Hasil penelitian Ahmad Nasichudin (2013) menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya ketika karyawan memiliki komitmen organisasional dalam menjalankan pekerjaannya, maka mereka memiliki OCB yang baik. Peningkatan komitmen organisasional akan mempengaruhi peningkatan OCB karyawan. Dengan kata lain, untuk meningkatkan OCB karyawan, maka pimpinan organisasi atau perusahaan juga harus berupaya meningkatkan dan mempertahankan komitmen karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut. Namun, secara parsial, dari dimensi-dimensi komitmen organisasional, hanya dimensi komitmen berkelanjutan yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Moorman et al. (1993) dalam Mohamed (2012) mengidentifikasi bahwa ada hubungan positif signifikan antara komitmen berkelanjutan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Meyer et al. (1993) dalam Mohammed (2012), mempelajari hubungan antara perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan komitmen, yaitu komitmen afektif dan

normatif antara karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik komitmen afektif dan komitmen normatif yang berpengaruh positif terhadap perilaku OCB.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu.

Penelitian Mohamed (2012) diperoleh hasil bahwa komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai β sebesar 0,33. Sedangkan komitmen normatif berpengaruh signifikan dengan nilai β sebesar 0,37. Namun komitmen normatif menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan dengan signifikansi melebihi 0,05 yaitu sebesar 0,09.

Hasil yang diperoleh dari penelitian Ahmad Nasichudin dan Misbahuddin Azzuhri (2013) menunjukkan bahwa hanya komitmen berkelanjutan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Komitmen afektif dan komitmen normatif ditemukan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

Dari hasil penelitian Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati (2004) diperoleh hasil analisis bahwa komponen komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap dimensi *civic virtue* dari *Organizational Citizenship Behavior* dengan koefisien regresi sebesar 0,360. Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap dimensi *courtesy* dari OCB dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,305. Selain itu juga ditemukan pengaruh positif dan signifikan komitmen normatif terhadap dimensi *civic virtue* dari OCB.

Hal yang sama terjadi pada penelitian Vania Claresta (2013) diperoleh komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai koefisien regresi komitmen organisasional sebesar 0,552. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Seyed Mehdi Davoudi (2012) menunjukkan bahwa komitmen afektif (0.30) dan komitmen normatif (0.35) berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, namun komitmen berkelanjutan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Ismail Bakan (2013) bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan hasil koefisien regresi (β) sebesar 0,553. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tety Fadhila (2010) dari hasil analisis regresi yang dilakukan diperoleh adanya pengaruh positif signifikan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan koefisien regresi sebesar 0,341.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

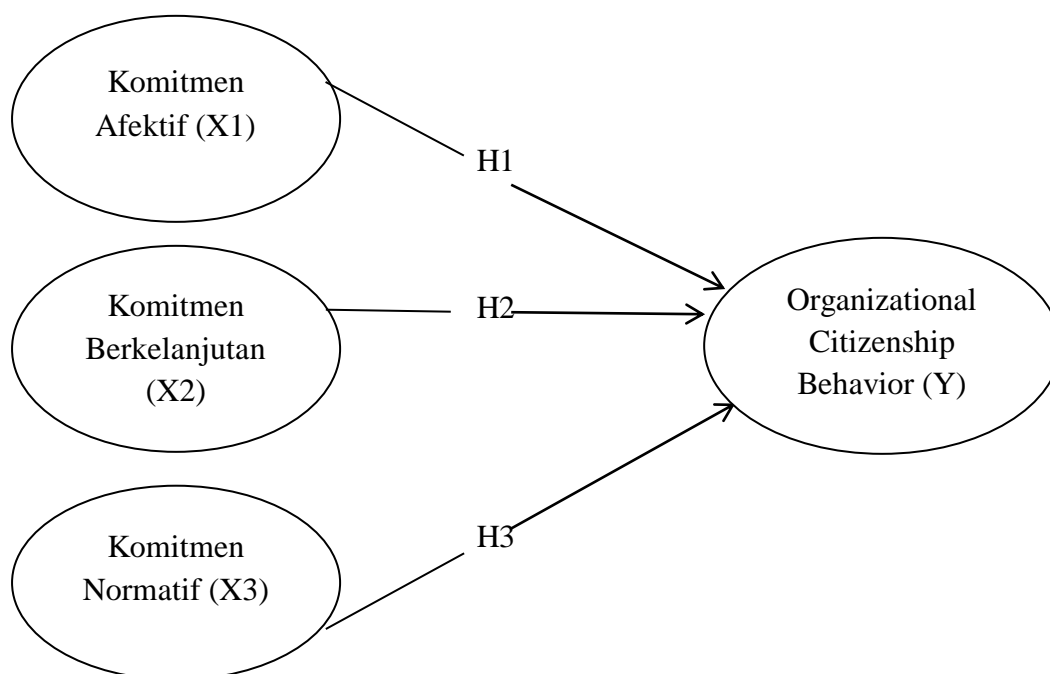
Peneliti	Metode Analisis	Hasil penelitian
M. Sheik Mohamed dan H. Anisa (2012)	SEM	- Komitmen berkelanjutan dan normatif berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Debora Elfina Purba dan Ali Nina Liche Seniati (2004)	Regresi berganda	- Komponen komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semua dimensi OCB. - Komitmen normatif berpengaruh positif signifikan terhadap <i>civic virtue</i> dari OCB.
Vania Claresta dan Roy Setiawan (2013)	Regresi berganda	Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap OCB.
Seyed Mehdi Davoudi (2012)	SEM	Komitmen afektif dan komitmen normatif berpengaruh positif signifikan terhadap OCB namun komitmen berkelanjutan tidak menunjukkan hubungan signifikan terhadap OCB.
Ismail Bakan (2013)	Regresi linier	Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .
Tety Fadhila Sena (2011)	Regresi berganda	Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>

Sumber : Hasil penelitian terdahulu

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan pemaparan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Ismail Bakan, dkk. (2013), Ahmad Nasichudin & Misbahuddin Azzuhri (2013), M Sheik Mohamed & Anisa (2012), Sayyed Mohsen Allameh, dkk. (2011), Seyed Mehdi Davoudi (2012).

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap OCB

H2 : Komitmen berkelanjutan berpengaruh positif terhadap OCB

H3 : Komitmen normatif berpengaruh positif terhadap OCB

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatory reasearch* (penelitian penjelasan), hal ini dilatar belakang oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai variabel-variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Variabel penelitian tersebut adalah komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Bank Indonesia (BI) kantor perwakilan Purwokerto, yang berlokasi di Jl. Jend. Gatot Subroto No. 98 Purwokerto 53116, Jawa Tengah. Waktu Penelitian dilakukan pada Bulan Juni 2014.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2004). Berdasarkan model yang dikembangkan, variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono,

2004). Variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2004). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

Berikut ini adalah definisi operasional dari variabel-variabel di atas :

1. Komitmen Organisasional

Komitmen kepada organisasi merupakan suatu sikap keyakinan yang diberikan karyawan kepada organisasinya melalui dedikasi yang penuh, di mana menyatu dengan nilai-nilai yang berhubungan dengan organisasi, memiliki loyalitas tinggi dan selalu berusaha keras demi tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan tiga komitmen organisasional yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (1990) yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

a. Komitmen afektif

Keterikatan secara emosional yang dimiliki karyawan dan keyakinan terhadap peran di organisasi.

b. Komitmen berkelanjutan

Berkaitan dengan dampak ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

c. Komitmen normatif

Berkaitan dengan kewajiban dan loyalitas untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Indikator Komitmen Organisasi yang dikembangkan menurut Allen & Mayer (1990) adalah sebagai berikut :

Komitmen Afektif

1. Senang Berkarir (X1.1)
2. Bergantung pada organisasi (X1.2)
3. Menjadi bagian keluarga organisasi (X1.3)
4. Arti Organisasi (X1.4)
5. Perasaan kuat terhadap organisasi (X1.5)

Komitmen Berkelanjutan

1. Berat meninggalkan organisasi (X2.1)
2. Dampak meninggalkan pekerjaan (X2.2)
3. Perasaan butuh terhadap organisasi (X2.3)
4. Tidak ada pekerjaan lain (X2.4)
5. Kerugian meninggalkan organisasi (X2.5)

Komitmen Normatif

1. Perilaku etis (X3.1)
2. Loyalitas (X3.2)
3. Tidak tepat meninggalkan organisasi (X3.3)
4. Kewajiban moral (X3.4)
5. Percaya bahwa seorang karyawan harus loyal (X3.5)

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu sikap membantu yang ditunjukkan anggota organisasi kepada rekan kerjanya, di mana ia bersedia melakukan pekerjaan yang berada di luar deskripsi pekerjaan yang diberikan organisasi.

Indikator penelitian ini menggunakan dimensi dari OCB yang dikembangkan oleh Organ (1988) dalam Fuad Mas'Ud (2004), yaitu :

1. *Sportmanship* yaitu mengarah pada toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh dan tetap positif.
2. *Civic virtue* menunjukkan bahwa karyawan mengambil bagian dan berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
3. *Conscientiousnes* yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan diorganisasi.
4. *Alturism* merupakan tindakan membantu meringankan pekerjaan atau pemberian bantuan pada karyawan lain, rekan, atau atasan dalam suatu organisasi.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu dipandang sebagai semesta penelitian (Augusty Ferdinand, 2006). Pemilihan sampel dilakukan karena mungkin saja peneliti telah memahami bahwa informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh dari satu kelompok sasaran tertentu yang mampu memberikan informasi yang dikehendaki karena mereka memang memiliki informasi seperti itu dan mereka memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Augusty Ferdinand, 2006). Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Jenis purposive sampling yang digunakan adalah judgment sampling. Sampel ini dipilih dengan menggunakan pertimbangan tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian atau masalah penelitian yang dikembangkan (Augusty Ferdinand, 2006). Karakteristik purposive sampling pada penelitian ini adalah :

1. Karyawan tetap Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto

Karyawan tetap diasumsikan lebih memiliki keterikatan yang tinggi dibandingkan dengan karyawan kontrak atau honorer.

2. Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto dengan masa kerja minimal satu tahun

Karyawan dengan masa kerja atau lebih diasumsikan lebih mengenal lingkungan dan kondisi perusahaan secara lebih mendalam dan dampaknya pada komitmen organisasi. Di samping itu, karyawan

dengan masa kerja minimal satu tahun diasumsikan lebih sering melakukan perilaku OCB.

Jumlah karyawan yang sesuai dengan karakteristik penelitian adalah 44 orang. Dengan jumlah responden 44 orang dapat diterima untuk analisis yang menggunakan statistik parametrik.

3.5 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui wawancara atau kuesioner (Augusty Ferdinand, 2006). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini mencakup data variabel komitmen organisasional yang meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Serta data mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai pusat data yang ada antara lain pusat data di perusahaan, badan-badan penelitian dan sejenisnya yang memiliki pool data (Augusty Ferdinand, 2006). Data sekunder dalam penelitian ini berupa jumlah karyawan, tingkat absensi, masa kerja, susunan organisasi dan profil perusahaan yang diperoleh dari pihak perusahaan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang akan diteliti. Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis, yaitu sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden (Sekaran, 2006). Pada penelitian ini kuesioner yang disebar secara pribadi kepada seluruh karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto yang sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan. Kuesioner dalam penelitian ini dibuat dengan menyertakan data diri responden dan diukur menggunakan skala likert. Menurut Imam Ghozali (2006), skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan, seperti struktur organisasi dan sejarah perusahaan serta dokumentasi.

3.7 Metode Analisis

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.7.1. Uji Instrumen

3.7.1.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2009). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang yaitu seorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengukuran reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nunnally, 1967, dalam Imam Ghozali 2009). Rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir/item

V_t^2 = varian total

3.7.1.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2009). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing–masing skor indikator dengan total skor konstruk. Uji signifikansi dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing–masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel dan bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

Σx = jumlah skor item

Σy = jumlah skor total item

n = jumlah responden

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Pada analisis grafik salah satu cara termudah adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal (Imam Ghozali, 2009).

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2009). Untuk menguji apakah dalam model

regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak, penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dasar analisis yang digunakan adalah :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2009).

3.7.2.3 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Pemeriksaan ini dapat dilihat dari nilai VIF dan TOL. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Imam Ghozali, 2009).

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa data dilakukan dengan bantuan metode analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara komitmen organisasional yang dijabarkan menjadi komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Untuk menguji pengaruh 2 variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Y = variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior*)

e = residual error

b = koefisien regresi variabel

X1 = variabel independen 1 (Komitmen afektif)

X2 = variabel independen 2 (Komitmen berkelanjutan)

X3 = variabel independen 3 (Komitmen normatif)

3.7.4 Uji Goodness of Fit

3.7.4.1 Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji statistik F akan menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Uji F digunakan untuk membuktikan kebenaran yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan

melalui uji F dengan membandingkan F hitung (observasi) dengan F tabel pada $\alpha = 0,05$. Rumus pengujiannya adalah sebagai berikut:

$$f = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinan berganda

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Apabila hasil pengujian menunjukkan:

- a. F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.
- b. F hitung < F tabel, maka H_0 diterima Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat (Imam Ghazali, 2009).

3.7.4.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2009). Kriteria yang digunakan adalah :
Hipotesis nol (H_0) : suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hipotesis alternatif (H_a) : suatu variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel komitmen organisasional secara parsial/individu mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Bank Indonesia. Apabila nilai t hasil hitung lebih tinggi dibandingkan nilai tabel, maka dapat dinyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

3.7.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen (Imam Ghozali, 2009).