

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada Karyawan PT Asiana Bio Grow Klaten)**

**Gilang Muhammad**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**  
Jl. Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183 Telp. (0274) 287656  
website: [www.umy.ac.id](http://www.umy.ac.id)

**ABSTRAK**

*Human resources are the resources that are used to synergize other resources to achieve organizational goals. Purpose of this study was determining the effect of organizational citizenship behavior (OCB) and organizational commitment to employee performance. Research method used is quantitative research. The study population was all employees at PT Asiana Bio Grow amounted to 87 people. Analysis tools used is multiple linear regression. The result showed that organizational citizenship behavior (OCB) and organizational commitment partially and simultaneously has positive and significant effect on employee performance in PT Asiana Bio Grow. Employees who have OCB and organizational commitment will be able to improve employee performance, both for the organizational and for them selves. PT Asiana Bio Grow should improve and maintain the quality of organizational citizenship behavior and organizational commitment to improve employee performance.*

*Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment, and Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Berkembangnya dunia bisnis yang pesat serta adanya perjanjian atau kesepakatan menuju ekonomi global atau MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) mendorong para pelaku bisnis untuk semakin kompetitif. Untuk dapat bersaing dan memenangkan kompetisi dalam dunia usaha diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni. Perusahaan membutuhkan karyawan dalam menjalankan kegiatannya agar perusahaan dapat mencapai target-target yang telah ditentukan.

Perubahan ekonomi, politik, sosial dan teknologi yang terjadi di Indonesia dapat membawa pengaruh kuat pada perusahaan. Perusahaan perlu membenah diri untuk dapat bertahan dalam persaingan sehingga menciptakan organisasi yang lebih efektif. Perusahaan harus dapat mempertahankan kinerja baik di level individu, tim, dan kinerja di level organisasi. Situasi yang semakin kompetitif ini, menuntut perusahaan harus mempunyai SDM yang berkualitas, sehingga memberikan dampak yang signifikan terhadap kesuksesan perusahaan.

Sebuah perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya karena kinerja yang dihasilkan oleh setiap komponen dapat berjalan dengan lancar dan saling mendukung. Setiap komponen harus bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan hasil

dari suatu usaha yang dikerjakan oleh komponen organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Pengukuran kinerja memiliki beberapa skala, mulai dari yang paling kecil yaitu kinerja individu, kinerja tim hingga yang paling besar kinerja organisasi atau perusahaan.

Menurut Robbins & Judge (2011) bahwa elemen penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi adalah perilaku di luar aturan formal organisasi (*extra role*) dibandingkan dengan perilaku *in role*, yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description*, yang dihubungkan dengan penghargaan moneter, maka perilaku *extra-role* lebih dihubungkan dengan penghargaan intrinsik. Menurut Suzana (2017) perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada

organisasi. Lebih lanjut Robbins & Judge (2011) menjelaskan bahwa organisasi yang sukses adalah organisasi yang membutuhkan karyawan yang mampu bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka atau memberikan kinerja yang mampu bertindak melampaui perkiraan dan fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada organisasi lain.

Peran OCB dianggap vital dan sangat menentukan kinerja organisasi. OCB merupakan tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan oleh organisasi. OCB menjadi karakteristik individu yang tidak hanya mencakup kemampuan dan kemauannya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti hendak untuk melaksanakan kerjasama dengan karyawan lain, suka menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif (Darto, 2014).

Berbagai penelitian menjelaskan bahwa peran OCB dianggap vital dan sangat menentukan kinerja organisasi. Menurut Chelagat et al. (2015) elemen OCB yang meningkatkan kinerja meliputi: elemen yang menambahkan modal sosial, elemen *altruistik*, elemen yang menghasilkan penghematan waktu atau penyelesaian masalah, dan elemen lain yang memberikan dukungan *socio-emotional* dengan meningkatkan semangat atau mengembangkan budaya pengasuhan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Fitriastuti, 2013). Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat

memberikan kinerja yang optimal bagi organisasi. Luthans (2006) menjelaskan komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatian untuk kesuksesan organisasi. Komitmen merupakan komoditas mahal yang menentukan kesuksesan suatu organisasi. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Komitmen organisasi adalah faktor yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Aini, 2016). Devi dan Sintaasih (2016) menyatakan tingkat komitmen baik komitmen terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang professional. Hal ini juga didukung oleh Ticoalu (2013) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi secara positif terkait dengan kinerja karyawan.

Begitu pentingnya OCB dan komitmen organisasi, Hasani, Boroujerdi, & Sheikhesmaeili (2013) menjelaskan bahwa organisasi terutama di negara berkembang harus memberikan kesempatan bagi manajer dan karyawan untuk mereka menggunakan pengalaman, kemampuan serta potensi mereka untuk meningkatkan tujuan organisasi dan ini tidak dapat terwujud sampai karyawan dapat menerapkan OCB dan komitmen organisasi secara personal.

## **KAJIAN TEORI**

### **OCB**

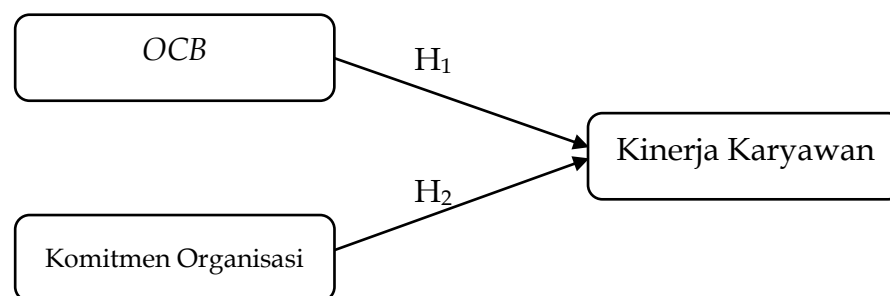
Organizational Citizenship Behavior yang selanjutnya di singkat OCB merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. Menurut Chelagat et al. (2015) OCB adalah semua tentang perilaku karyawan sehingga karyawan terpengaruh sebagai pemain untuk meningkatkan efektivitas/produktivitas suatu organisasi. Pendapat serupa disampaikan oleh (Robbins & Judge, 2011) yang menjelaskan bahwa OCB adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya (Newstrom & davis, 2005). Menurut Robbins & Judge (2011) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

## Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang berdasarkan tugas yang diberikan oleh organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Mangkunegara (2009) mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa hasil pekerjaan yang dilakukan pekerja. Sehingga hasil pekerjaan dapat disesuaikan dengan standar yang ada. Sedangkan menurut Rivai (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.



## METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah PT Asiana Bio Grow. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa data yang diperoleh dari responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*. Untuk memperoleh data dan informasi yang digunakan dalam penelitian

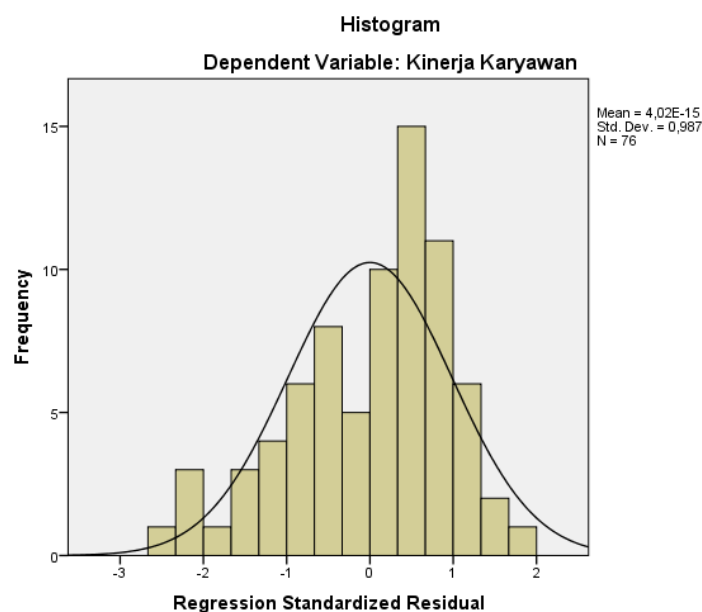
ini maka dilakukan metode survei dengan menggunakan alat kuesioner yang diukur menggunakan skala likert dari skala 1 sampai dengan 5 (sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

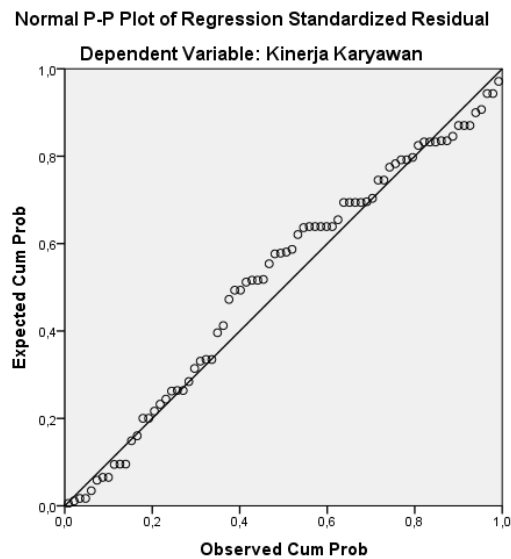
#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas sebuah model regresi menggunakan analisis grafik dan uji statistik non-parametik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).



**Gambar 4.1 Uji Normalitas Histogram**

Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 5



**Gambar 4.2 Uji Normalitas Normal Probability Plot**

Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 5

Dengan melihat tampilan Normal Probability Plot pada Gambar 4.2 menunjukkan letak titik-titik menyebar berimpitan di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi secara normal. Disamping itu, Uji Kolmogorov Smirnov dapat dilakukan untuk menguji apakah residual terdistribusi secara normal. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov tampak pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

	Unstandardized Residual
Test Statistic	0,122
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,051

Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 5

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh hasil uji statistik nonparametrik kolmogorov-smirnov memiliki nilai signifikansi 0,051. Hasil tersebut lebih



besar dari signifikansi yang disyaratkan yaitu 0,05 (Ghozali, 2013), maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi yang digunakan terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Menurut Ghozali (2013) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat diketahui dari besarnya nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \leq 10$ . Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini:

**Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinearitas**

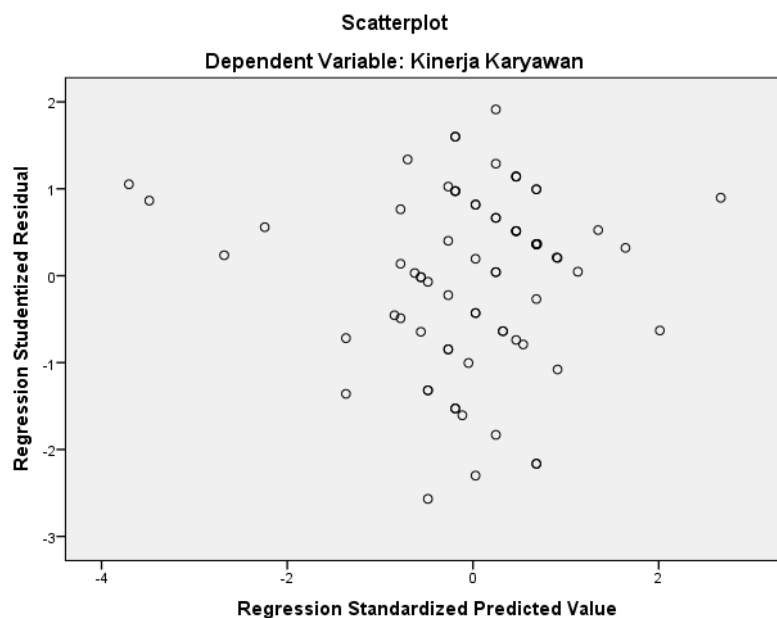
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
OCB	0,657	1,523	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0,657	1,523	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 5

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa variabel independen yang terdiri dari OCB dan komitmen organisasi menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji dalam model regresi yang digunakan tidak terjadi ketidaksamaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Ada banyak cara yang dapat digunakan untuk menguji heteroskedastisitas, yaitu dapat menggunakan grafik *scatterplot*.



**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 5

Berdasarkan gambar tersebut, menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik pada *scatterplot* menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Analisis grafik plot memiliki kelemahan yang cukup signifikan dikarenakan jumlah pengamatan mempengaruhi hasil *plotting*, maka

diperlukan uji statistik lain yang lebih menjamin keakuratan hasil uji heteroskedastisitas. Adapun yang digunakan adalah uji Glejser.

**Tabel 4.3 Hasil Uji Glejser**

Variabel	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
OCB	0,25	0,980	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	-0,323	0,747	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 5

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel independen lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besar pengaruh antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Asiana Bio Grow Klaten. Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini:

**Tabel 4.4  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(constant)	7,860	5,945		
	OCB ( $X_1$ )	0,246	0,095	0,305	2,586
	Komitmen Organisasi ( $X_2$ )	0,331	0,114	0,342	2,900

*Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 6

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,860 + 0,246X_1 + 0,331X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta yang diperoleh sebesar 7,860, artinya jika variabel OCB dan Komitmen Organisasi memiliki nilai yang tidak berubah, maka kinerja karyawan memiliki nilai 7,860. Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini akan dijelaskan dengan Uji t (parsial) sebagai berikut:

### **Uji t (Parsial)**

Didalam perumusan masalah yang dijelaskan di Bab sebelumnya peneliti ingin menganalisis pengaruh secara individu variabel OCB dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk menganalisis rumusan masalah tersebut digunakan uji t yang diperoleh dari hasil analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial diambil dari hasil analisis regresi linier berganda pada tabel *coefficients*. Penentuan hasil pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan signifikansi pengujian dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05).

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

	<b>Model</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X <sub>1</sub> )	2,586	0,012
	Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	2,900	0,005

Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil bahwa pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien t sebesar 2,586 dengan signifikansi 0,012. Hasil ini menunjukkan bahwa signifikansi variabel OCB lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis 1 penelitian ini yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien t sebesar 2,900 dengan signifikansi 0,005. Hasil ini menunjukkan bahwa signifikansi variabel iklan produk pesaing lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis 2 penelitian ini yaitu komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima.

### **Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara  $0 < R^2 < 1$ . Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan kontribusi yang cukup baik untuk menjelaskan variabel dependennya. Nilai determinasi yang digunakan pada penelitian ini adalah nilai

*adjusted R square* agar dapat mengevaluasi model regresi dengan baik. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini:

**Tabel 4.6**  
**Analisis Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,577	0,333	0,314	1,61456

Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 6

Hasil perhitungan pada tabel 4.3 diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,314. Hal ini menunjukkan bahwa OCB dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 31,4%, sedangkan sisanya sebesar 68,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis 1 penelitian ini menemukan bahwa OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asiana Bio Grow. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka faktor OCB harus diperhitungkan, karena secara empiris memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi OCB seseorang maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT Asiana Bio Grow.

OCB adalah istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun sebagai nilai tambah bagi perusahaan. Hubungan antara OCB dan kinerja menurut Putri dan Utami (2017) menunjukkan

adanya tingkat efektivitas dalam organisasi dengan adanya karyawan yang memiliki OCB. Hasil analisis deskriptif variabel OCB memiliki total tingkat persetujuan dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Asiana Bio Grow memiliki tingkat OCB yang baik dalam organisasi. Tingginya persetujuan responden terhadap pernyataan OCB menunjukkan bahwa karyawan memiliki perilaku-perilaku seperti menolong rekan kerja, sukarela, toleransi, saling membagi informasi, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan memberikan dedikasi kepada organisasi. Perilaku OCB tersebut memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Hasil penelitian sebelumnya yang mendukung hasil penelitian ini yaitu dikemukakan oleh Putri & Utami (2017) menunjukkan adanya tingkat efektivitas dalam organisasi dengan adanya karyawan dengan OCB. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Chelagat *et al.* (2015) dalam penelitiannya yang membahas mengenai OCB terhadap kinerja. Dalam penelitiannya yang dilakukan di sektor perbankan, *Nairobi County, Kenya* mengungkapkan sebuah pengaruh signifikan antara aspek OCB dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian sama juga dijelaskan Megawati (2013), Fitriastuti (2013), Aini (2016), Devi & Sintaasih (2016) yang menjelaskan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis 2 penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asiana Bio Grow. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa dalam upaya

meningkatkan kinerja karyawan, maka komitmen organisasi harus diperhitungkan, karena secara empiris memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka akan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Menurut Rahayu (2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasinya. Komitmen kerja di PT Asiana Bio Grow memiliki total rata-rata analisis deskriptif pada kategori tinggi. Artinya secara keseluruhan karyawan PT Asiana Bio Grow memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Komitmen yang tinggi pada organisasi akan memberikan dampak positif terhadap organisasi, sehingga ketika dihubungkan dengan kinerja, hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Devi & Sintaasih (2016) yang menjelaskan bahwa komitmen berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian lain menurut Aini (2016) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Infomedia Nusantara Surabaya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas, sehingga semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan rasa puas dari karyawan tersebut. Penelitian lain yang sependapat dilakukan oleh Ticoalu (2013) dan Rahayu (2017) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.



## **Kesimpulan**

1. *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Asiana Bio Grow Klaten memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan karyawan yang memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasi pada PT Asiana Bio Grow Klaten memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

## **Saran**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi manajemen PT Asiana Bio Grow dalam meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil ini, PT Asiana Bio Grow harus memperhatikan perilaku OCB dan bagi pimpinan harus memberikan contoh agar karyawan memiliki tingkat OCB yang tinggi. Manajemen juga dapat memberikan perhatian agar karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga mau menjadi bagian dari organisasi secara tulus dan mau mencapai tujuan dari PT Asiana Bio Grow.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas obyek penelitian serta mempertimbangkan faktor lain selain OCB dan komitmen organisasi untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari motivasi kerja, kepuasan kerja, konflik, stress kerja dan faktor lain

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N. (2016). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, OCB dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 9, 1-15.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. (2000). *Human Resource Management, Alih Bahasa Diana Hertati*. Singapura: Mc. Gray Hill, Inc.
- Chelagat, L. J., Chepkwony, P. K., & Kemboi, A. (2015). Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 55-61.
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management* Vol. 31, 180-190.
- Darto, M. (2014). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, Vol. 10, No. 1, 1-25.
- Dessler, G. (2009). *Human Resource Management*. New York: Printive Hall. International Engewood Cliffs.
- Devi, N. K., & Sintaasih, D. K. (2016). Organizational Citizenship Behavior, Kepemimpinan Transaksional, dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 10, 6640-6669.
- Fitriani, W. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Negeri Sipil Organisasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timu. *Jurnal Dinamika Manajemen* Vo. 4, No. 2, 1-20.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 4, No. 2, 103-114.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi (Edisi ke-7)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, e. a. (2008). *Organisasi dan Manajemen, Edisi ke Empat*. Jakarta: Erlangga.
- Gunawan, I. (2011). *Organizational Citizenship Behavior*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasani, K., Boroujerdi, S. S., & Sheikhesmaeili, S. (2013). The effect of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Commitment. *Glob Bus Perspect*, 452470.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Cetakan Keenam belas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ibrahim, M. A., & Aslinda. (2014). The Effect of Motivation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Telkom Indonesia in Makassar. *International Journal of Administrative Science & Organization*, Vol. 21, No. 2, 114-120.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteso, M. T. (t.thn.).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. (Alih bahasa V.A. Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maths, L. R., & Jackson, H. J. (2005). The Measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, Vol. 2, 99-113.
- Megawati, & Muslim, A. (2013). Tingkat Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Dinas Pelayanan Pajak Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal FISIP UI*, 1-16.
- Newstrom, W. J., & Davis, K. (2005). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. P. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's nature, incidents and consequences*. London: Sage Publications.
- Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja (Studi pada Terga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 46, No. 1, 27-34*.
- Rahayu, E. S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Medik Rumah Sakit Fathma Medika Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 52, No. 1, 138-145*.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2011). *Organizational Behavior. Fourteen Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Sekaran, U., & Roger, B. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika, Vol. XIX, No. 1, 42-50*.
- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 4, 782-790*.