



**KOLIKIUM FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PRODI MANAJEMEN
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**

Nama : 1. Aca Sugandi
2. Astri Mela Sandi
3. Surya Lestari

NPM : 1. 1612110060
2. 1612110268
3. 1612110280

KELAS : P4

PROGRAM STUDI : Seminar Manajemen SDM

KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia

JUDUL : Peran Komitmen Organisasi dan Organizational
Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Abadi Primantara Bandar
Lampung

DOSEN PENGAMPU : Dr. Yunada Arpan, M.M

HARI/TANGGAL : Kamis/ 16 Januari 2020

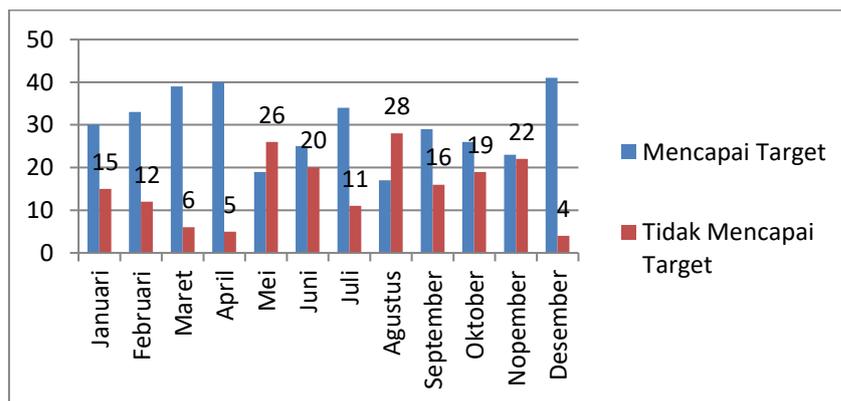
WAKTU :

TEMPAT : Darmajaya

1. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perusahaan matras dan mengambil alih dan mengembangkan brand matras lokal bernama Florence. Untuk kebutuhan pasokan pasar, PT. Duta Abadi Primantara memperluas jaringan dengan 12 cabang yang tersebar diseluruh indonesia, salah satunya di provinsi Lampung, yang beralamat di Komplek Pergudangan Bulog, Jl. Tembesu No.3, Jaga Baya I, Kec. Tj. Karang Timur, Kota Bandar Lampung, Lampung 35122. Dalam menjalankan kegiatan operasional, PT. Duta Abadi Primantara didukung oleh 46 Karyawan. Kondisi saat ini terkait dengan kinerja karyawan cenderung turun dapat di lihat dari grafik kinerja karyawan (1.1)



Gambar 1.1

Grafik Kinerja Karyawan Tahun 2018

Sumber: PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung (2018)

Berdasarkan data di atas konsep kinerja yang ideal menunjukkan bahwa data kinerja karyawan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung pada tahun 2018 terdapat penyimpangan (masalah) yang diharapkan perusahaan tidak sesuai dengan kenyataan kinerja yang seharusnya meningkat sebaliknya turun. Angka tertinggi karyawan yang tidak mencapai target terjadi pada bulan Agustus yaitu sebanyak 28 karyawan dan angka terendah pada bulan desember sebanyak 4 karyawan yang tidak mencapai target. Tidak tercapainya target tersebut berdampak negatif terhadap pendapatan perusahaan dan pada akhirnya

menyebabkan laba yang dihasilkan juga tidak optimal, yaitu hasilnya tidak mencapai target (Gambar 1.1) Grafik Kinerja.

Kinerja yang diharapkan sesuai dengan standar yang berlaku, yaitu berkembang sesuai dengan potensi karyawan yang tergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan kata lain, kinerja perusahaan pada periode tertentu atau dari tahun ke tahun diharapkan optimal, sedangkan kondisi yang ada di perusahaan berdasarkan data atau fakta kinerja perusahaan tersebut belum optimal yang ditunjukkan oleh kinerja karyawan yang tidak mencapai target, oleh sebab itu terdapat masalah kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja yang ada di lapangan, jika kenyataan tersebut di biarkan berlarut-larut akan berdampak pada keberlangsungan suatu perusahaan, dengan demikian diharapkan sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi terbaiknya pada perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan yaitu PT. Duta Abadi Primantara dapat memberikan pemahaman lebih tentang kinerja karyawan yang mencakup yang melibatkan para karyawan dalam perusahaan sehingga keyakinan karyawan dalam melaksanakan misi, tujuan dan keinginan mengembangkan perusahaan lebih kuat dan berjangka panjang, sehingga keberhasilan personal dalam organisasional dan mereka yang bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen. Terdapat beberapa variabel yang terkait berdampak terhadap kinerja karyawan antara lain : kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, pelayanan, komitmen, dan organizational citizenship behavior, dalam konteks tulisan ini penulis fokus pada komitmen dan organizational citizenship behavior, dibawah ini diuraikan sebagai berikut.

Komitmen organisasi pada dasarnya bersifat individual, merupakan sikap atau perilaku dan sikap yang dimiliki setiap individu untuk mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, komitmen pada karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu seperti usia karyawan, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama memiliki komitmen yang berbeda (Sopiah, 2018),

setiap perusahaan menginginkan komitmen organisasi yang baik untuk meningkatkan mutu perusahaan begitu juga dengan PT. Duta Abadi Primantara yang sudah memiliki komitmen organisasi yang cukup baik, akan tetapi meskipun perusahaan telah memiliki komitmen organisasi yang cukup baik turunya kinerja karyawan masih tetap saja terjadi di PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung, kejelasan hal diatas terkait dengan komitmen organisasi yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan, oleh sebab itu dapat di prediksi bahwa ada hubungan yang erat dan kuat antara komitmen organisasi dan kinerja.

Selain komitmen organisasi yang baik perusahaan juga memiliki Organizational citizenship behavior yaitu perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplicit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal dan secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (orgam, 1998). Organizational yang ada di PT. Duta Abadi Primantara sudah cukup baik, dimana para karyawan terkadang bersifat sukarela melakukan pekerjaan diluar job deskripsi dan perilaku yang tidak tampak secara langsung, contoh perilaku organizational citizenship behavior adalah keinginan melakukan pekerjaan diluar tugasnya, membantu rekan kerja, dan patuh terhadap aturan dalam perusahaan, meskipun organizational citizenship behavior di perusahaan PT. Duta Abadi Primantara sudah sangat cukup baik masih saja dirasa belum meningkatkan kinerja karyawan karena masih saja banyak karyawan yang tidak mencapai target kerjanya, kejelasan hal diatas terkait Pada organizational citizenship behavior yang cukup baik akan berdampak pada kinerja karyawan, oleh sebab itu ada hubungan erat antara organizational citizenship behavior dan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. duta abadi primantara bandar lampung berupaya untuk menjaga komitmen organisasi dan organizational behavior agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Peran Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung”**

1.1 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan komitmen organisasi?
2. Bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan organizational citizenship behavior?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior secara simultan terhadap kinerja karyawan?
4. Variabel manakah yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendesain pengaruh komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung.
2. Untuk mendesain pengaruh organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung.
3. Untuk membuat skema komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior secara simultan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung.
4. Untuk mencari pengaruh variabel komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior terhadap pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung.

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah

wawasan peneliti tentang ilmu manajemen yaitu komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.3.2 Bagi PT. Duta Abadi Primantara cabang Lampung

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi manajemen yang dimaksud dalam mengambil keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1.3.3 Bagi Insitusi IIB Darmajaya

Menambah referensi perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB *DARMAJAYA khususnya tentang* komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja dan kontribusi untuk penelitian selanjutnya serta pengayaan buku-buku literatur perusahaan.

1.3.4 Bagi Penelitian Selanjutnya

Menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang ilmu manajemen, antara lain yaitu komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan.

a. **Pengertian Komitmen**

Menurut Kreitner Dan Kinicki (2010:166), adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi, sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

b. **Pengertian Organizational Citizenship Behavior**

Menurut Robbins Dan Judge (2009), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki organizational citizenship behavior yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik.

c. **Pengertian Kinerja**

Menurut Sutrisno (2012:170) Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, tehnik pengumpulan dan tri-anggulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan arti dari pada generalisasi. Menurut Sugiyono (2012), metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui hipotesis dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih, jenis penelitian ini bertujuan menggambarkan keadaan yang ada untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Sumber Data

2.1 Data Primer

Data primer merupakan data asli yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama) yaitu melalui kuisisioner. Dalam penelitian ini data primer adalah jawaban atas pertanyaan yang dijawab oleh responden dengan membagikan kuisisioner kepada karyawan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung.

2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah tersedia dan kumpulkan oleh pihak perusahaan, data tersebut diperoleh dari dokumen perusahaan dan buku. Dalam penelitian ini pengumpulan data melalui pihak organisasi yang bersangkutan yang sebelumnya sudah tersusun dan sudah dicatat seperti data jumlah karyawan dan absensi.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Metode ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori yang relevan dengan penyusunan penelitian ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti buku dan jurnal ilmiah, tentang komitmen organisasi, organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode ini dilakukan dengan melakukan pengamatan lapangan atau observasi tempat yang akan diteliti.

Metode ini dilakukan dengan wawancara dan kuesioner.

a. wawancara

wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Wawancara yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara kepada karyawan PT. duta abadi primantara Bandar Lampung dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan selama penelitian seperti data jumlah karyawan yang digunakan untuk populasi dan sampel penelitian, informasi terkait dengan komitmen organisasi, organizational citizenship behavior serta data kinerja karyawan.

b. Kuesioner

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar langsung kuesioner yang berisi pertanyaan kepada karyawan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono:2016). Pengukuran teknik ini menggunakan skala likert. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar langsung kuesioner yang berisi pertanyaan kepada responden. Dalam penelitian ini yang dimaksud responden adalah karyawan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung. Pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert

(1,2,3,4,5). Dalam skala likert, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pernyataan beserta jawaban.

Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu:

- | | | |
|--------|-----------------------|--------|
| 1. SS | = Sangat Setuju | Skor 5 |
| 2. S | = Setuju | Skor 4 |
| 3. KS | = Kurang Setuju | Skor 3 |
| 4. TS | = Tidak Setuju | Skor 2 |
| 5. STS | = Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

3.1 Populasi Dan Sampel

3.1.1 Populasi

Menurut Anwar Sanusi (2017), populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu. Dengan demikian, populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Duta Abadi Primantara sebanyak 46 karyawan.

3.1.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (sugiyono 2012). Sedangkan cara pengambilan yang digunakan adalah *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. istilah lain *sampling jenuh* adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2016), jumlah sampel dalam penelitian ini adalah (seluruh karyawan PT. Duta Abadi Primantara bandar lampung, yang berjumlah 46 orang).

Tabel 3.4.2 Jumlah Karyawan

Divisi	Jumlah karyawan (Orang)
BM/ASM KK & SR	1
Staff Sales Executive All Brand	1
Staff CS kingkoil & serta	1
ASM all brand	1
Sales executive all brand	2
Kepala bagian distribusi	1
Supir	3
Kenek	2
Office supervisor	2
Admin fakturis & collection	3
Staff collector	3
Staff kasir	3
Staff HR & GA	1
Office boy	3
Admin sales	2
admin sales pengganti	3
SPG DAP	12
Jumlah karyawan	46

DAFTAR PUSTAKA

Darmajaya, IBI, 2018. *Panduan penulisan karya ilmiah* . IBI
Darmajaya Bandar Lampung.

- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. Phil, 2007. Manajemen Kinerja Edisi ketiga. Rajawali Pers.
- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. Phil, 2014. Manajemen Kinerja Edisi keempat. Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian. Alfabeta Bandung.
- Anwar Sanusi. 2017. Metodologi Penelitian Bisnis. Salemba Empat.
- Donnelly, Gibson, Ivancevich. 1994. Organisasi Dan Manajemen. Perilaku, Struktur, Proses. Edisi Keempat. Jakarta : Erlangga.
- Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik Edisi Ketiga. Rajawali Pers.
- M. Saleh Lubis. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. E-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 3, Nomor 2, Mei 2015: 75-84.
- Dian Anggraini Kusuma Jati. 2014. Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Perusahaan. Humaniora Vol. 5 No. 1 April 2014 : 62-70.
- Edi Wibowo, Wiwik Susilowati. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavior, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Vol. 10, No. 1, April 2010 : 66-73.
- Ranty Sapitry. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. Jom Fisip Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016.