



Persepsi Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas dan Dampaknya pada *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Sumatera Utara

Bima Shaba

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen SDM, Universitas Harapan, Meadn, Indonesia
Email : bimashabha@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian dilakukan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja serta dampak pada *organizational citizenship behavior*. Populasi adalah karyawan yang bekerja di perusahaan sebanyak 135 orang, pengambilan sampel dengan sampel sensus sehingga jumlah sampel sebanyak 135 responden. Pengumpulan data dengan survei dan teknik analisis data dengan asumsi klasi dan hipotesis. Hasil penelitian bahwa secara parsial komitmen organisasi pengaruh signifikan pada produktivitas kerja dan *organizational citizenship behavior* dan produktivitas kerja pengaruh signifikan pada *organizational citizenship behavior*. Secara simultan komitmen organisasi dan produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Korelasi antara komitmen organisasi dan produktivitas kerja karyawan dikatakan cukup terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Perkebunan Sumatera Utara.

Kata Kunci: Komitmen organisasi, Produktivitas kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

The aim of this research which done at PT. Perkebunan North Sumatera was to determined the effected of organizational commitment on work productivity and the impact on organizational citizenship behavior. The population is employees who work in the company as many as 135 people, sampling with a census sample so that the number of samples is 135 respondents. Collecting data with surveys and data analysis techniques with class assumptions and hypotheses. The results showed that partially organizational commitment has a significant effect on work productivity and organizational citizenship behavior and work productivity has a significant effect on organizational citizenship behavior. Simultaneously organizational commitment and employee productivity have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. The correlation between organizational commitment and employee productivity is said to be sufficient on organizational citizenship behavior at PT. North Sumatra Plantation.

Keywords: *Organizational commitment, Work productivity, Organizational Citizenship Behavior*

1. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja menjadi salah satu masalah yang dihadapi oleh sebagian besar perusahaan dikarenakan karyawan yang bekerja terdiri dari berbagai macam latar belakang yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini juga berkaitan dengan perilaku keanggotaan di organisasi atau perusahaan selama melakukan tugas yang diberikan. Karyawan yang bekerja untuk jangka waktu cukup lama dan mampu memberikan hasil kerja yang optimal maka dapat menunjukkan tinggi rendahnya komitmen dalam dirinya sehingga semakin kuat komitmen yang dimiliki maka semakin baik dalam bekerja dan perilaku pada rekan kerja dan atasan juga semakin baik. Disamping itu, bagi individu yang telah memiliki komitmen yang kuat pada organisasi maka dirinya akan menunjukkan perilaku yang positif dengan rekan kerja dan atasannya seperti sikap menghormati, menghargai, kepedulian pada sesama rekan kerja dan atasan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara yang bergerak di bidang kelapa sawit. Bagi perusahaan keberadaan karyawan menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan utama perusahaan, akan tetapi dalam pelaksanaan dilapangan masih dijumpai tidak semua karyawan mampu bekerja secara produktif dan mempunyai perilaku yang baik dengan sesama rekan kerja. Dapat disampaikan bahwa masih terdapat sejumlah pegawai yang belum mempunyai komitmen yang kuat dalam dirinya sehingga membuat target pencapaian terkait pemeliharaan tanaman kelapa sawit menjadi tidak stabil dan tidak terealisasi dengan optimal dimana realisasi yang diperoleh rata-rata masih berada di bawah target yang ditetapkan oleh pimpinan. Rendahnya rasa komitmen pegawai dalam bekerja di perusahaan memberikan pengaruh kurang baik bagi kondisi kerja di perusahaan dimana terdapat beberapa pegawai yang menunjukkan sikap dan perilaku yang kurang baik seperti rasa egoisme dan mementingkan diri sendiri selama bekerja, tidak mau membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan saat mengalami kesulitan saat bekerja dan juga kurangnya sikap saling menghargai antar sesama rekan kerja sehingga kondisi kerja ini membuat antar rekan kerja menjadi terhambat komunikasinya dan koordinasi selama berkerja juga terkendala

Akibatnya, produktivitas kerja karyawan cenderung menurun dan membuat sikap serta perilaku anggota di lingkungan perusahaan sulit untuk berkoordinasi dan ataupun bekerja sama satu sama lain. Kondisi menimbulkan terjadinya kesenjangan jarak antara sesama rekan kerja ketika melakukan tugas maupun dilakukan secara berkelompok. Dari penjelasan yang dikemukakan dapat disampaikan rumusan masalah sebagai berikut:



- a. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Sumatera Utara?
- b. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Perkebunan Sumatera Utara?
- c. Apakah produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Perkebunan Sumatera Utara?

Komitmen Organisasi

Priansa (2016:234), menjelaskan bahwa sebagai suatu sikap, maka komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai: a) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu, b) keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, c) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Sementara itu, [2] bahwa komitmen didefinisikan sebagai jaminan dan janji baik secara eksplisit maupun implisit dari keberlangsungan hubungan antara partner. Komitmen juga berarti keinginan yang abadi untuk memelihara hubungan yang bernilai. Keterlibatan psikologis anggota pada organisasi akan dapat tercermin pada tingkat aktivitas seseorang tersebut dalam suatu organisasi dan untuk kepentingan organisasi.

[3] Berikut ini dapat dijabarkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam diri pegawai antara lain, keadilan dan kepuasan kerja, keamanan kerja, pemahaman organisasi, keterlibatan pegawai, dan kepercayaan pegawai. Banyak faktor di atas menunjukkan bahwa kemungkinan terjadinya perubahan komitmen dalam diri individu dapat terjadi sehingga tidaklah mudah bagi semua orang yang bekerja di perusahaan mampu mempertahankan komitmen dengan kuat untuk jangka panjang [4] berikut indikator yang dipakai untuk mengukur komitmen organisasi terdiri dari; a) lama bekerja, b) kepercayaan, c) rasa percaya diri, d) kredibilitas, dan e) pertanggungjawaban pegawai pada wewenang yang diberikan.

Produktivitas Kerja

[5] Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan untuk (*input*). Menurut [6], bahwa konsep produktivitas dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik kepribadian individu. Esensi produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. [7] Adapun faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang di perusahaan antara lain; a) pengetahuan (*knowledge*), b) keterampilan (*skill*), c) kemampuan (*abilities*), dan d) sikap (*attitude*) dan perilaku (*behavior*)

Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku pegawai yang bekerja diluar *job desk* tetapi memberikan keuntungan pada perusahaan atau dengan kata lain perilaku sukarela pegawai yang membantu produktivitas organisasi [8]. Harapan perusahaan, pegawai harus mampu melakukan tugas yang diberikan walaupun bukan tugas utama, dimana pegawai akan memperoleh *feedback* apabila mampu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. menjelaskan bahwa OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektifitas organisasi [9]. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja pegawai sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. Berikut indikator untuk mengukur *Organizational citizenship behavior* terdiri dari; a) kepedulian, b) ketelitian, c) sikap sportif, d) sopan santun, dan e) bijaksana.

Hubungan antara Variabel Independen dan Dependen

a. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Produktivitas Kerja

Pegawai merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya. Tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal dan kompeten saat melakukan tuasnya maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya. Bagi pegawai yang baru mulai bekerja di perusahaan lazimnya mempunyai komitmen yang belum begitu besar di organisasi atau perusahaan dimana dia bekerja. Hal ini dikarenakan pegawai tersebut belum mengetahui dengan baik dan benar mengenai situasi dan kondisi yang terdapat di perusahaan sehingga hal ini juga berkaitan dengan sampai sejauh mana produktivitas kerja. Setelah pegawai bekerja cukup lama di organisasi maka akan dapat diketahui sampai sejauh mana tingkat komitmen pegawai pada perusahaan. Bila pegawai yang telah memiliki komitmen yang kuat, maka hal ini akan membuat pegawai akan dapat fokus bekerja dengan sebaik-baiknya dalam tiap pelaksanaan tugasnya sehingga pegawai akan selalu mengutamakan produktivitas kerjanya bagi kepentingan perusahaan. Disamping itu, dengan dimiliki komitmen dalam diri pegawai, maka akan berusaha menjaga nama baik perusahaan dan segala aset yang ada di perusahaan dari berbagai penyimpangan atau penyelewengan yang nantinya dapat merugikan aktifitas perusahaan. Sebaliknya, bila pegawai tidak memiliki rasa komitmen dalam dirinya maka hal ini ditunjukkan dari sikap dan perilaku pegawai yang suka menunda waktu dan pekerjaannya serta tidak dapat bekerja dengan konsentrasi tinggi



sehingga kemungkinan terjadi kesalahan dapat terjadi dan pekerjaan cenderung tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

b. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Tinggi rendahnya komitmen seorang pegawai ketika bekerja di perusahaan menjadi masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan saat ini. Perlu disadari oleh bahwa perubahan yang terjadi dalam diri pegawai terkait dengan komitmen pada organisasi atau perusahaan akan ikut menentukan sikap dan perilakunya selama bekerja di perusahaan. Bila komitmen dalam diri pegawai tersebut baik dan kuat, maka sikap dan perilaku yang ditunjukkan saat bekerja dengan rekan kerja dan atasan adalah positif diantaranya kesediaan dan kemauannya untuk saling menghormati dan membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan bila menghadapi kesulitan dalam bekerja

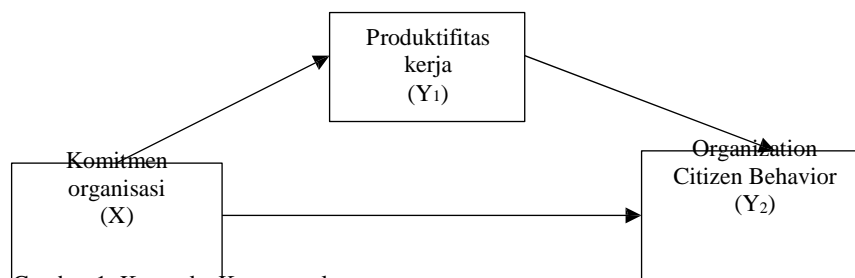
Sebaliknya, bila rasa komitmen dalam diri pegawai telah menurun ataupun tidak ada sama sekali maka hal ini membuat pegawai akan menunjukkan sikap dan perilaku tidak peduli dan rasa egoisme yang tinggi. Akibat kondisi ini, pegawai akan hanya memikirkan dirinya dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga bila ada rekan kerja yang mengalami kesulitan dan membutuhkan bantuannya maka dirinya tidak akan membantu. Dampak buruk dari perubahan sikap dan perilaku pegawai yang tidak harmonis dan tidak saling menghargai satu sama lain adalah terciptanya hubungan komunikasi dan koordinasi kerja yang buruk sehingga suasana kerja menjadi tidak harmonis sehingga perlahan-lahan bila tidak segera diselesaikan dapat berdampak buruk bagi kepentingan perusahaan di masa mendatang.

c. Hubungan antara Produktivitas Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Tiap pegawai yang diberikan jabatan seperti yang telah ditetapkan oleh pimpinan akan mengharapkan bahwa pegawai dapat bekerja secara produktifitas bagi kemajuan perusahaan di masa mendatang. Pentingnya dukungan dari pegawai yang bekerja produktif akan memperlancar dan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya. Hal ini bila dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan maka akan menumbuhkan perilaku yang baik dan positif dalam diri pegawai bahwa pentingnya memiliki sikap saling membantu dan menghargai satu sama lain dengan rekan kerja. Oleh sebab itu, dengan sikap dan perilaku yang baik tersebut diantara para rekan kerja dapat bekerja lebih maksimal dalam menyelesaikan tugasnya sehingga hubungan kerja dan koordinasi kerja dapat terbina dengan baik dan benar.

Sebaliknya, bila pegawai tidak dapat bekerja secara produktif selama bekerja di perusahaan, maka hal ini membuat pegawai tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerja dan tidak fokus saat melakukan tugasnya. Perubahan produktifitas kerja pegawai kearah yang tidak baik akan berdampak tidak baik pada sikap dan perilakunya dengan rekan kerjanya sehingga diantara rekan kerja akan lebih mementingkan diri masing-masing dan pekerjaannya dan tidak ada kemauan untuk membantu rekan kerja bila mengalami kesulitan.

Berdasarkan penjelasan dari uraian teoritis dan penjelasan di atas, berikut ini disajikan kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian teoritis dan penjelasan secara sistematis mengenai hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, maka hipotesis penelitian dapat disampaikan sebagai berikut:

- H₁: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai pada PT. Perkebunan Sumatera Utara.
- H₂: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai pada PT. Perkebunan Sumatera Utara.
- H₃: Produktifitas kerja pegawai organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai pada PT. Perkebunan Sumatera Utara.

2. METODE PENELITIAN



2.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, Menurut Sugiyono (2015:339), menjelaskan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih.

2.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Sudaryono (2017:166), populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi adalah karyawan yang bekerja di perusahaan sebanyak 135 orang Priyastama (2017:12), sampel yaitu sekumpulan data yang diambil dari populasi. Pengambilan sampel dilakukan sebab dalam praktek dilapangan terdapat banyak kendala yang tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi. Pengambilan sampel dengan cara sensus sehingga jumlah sampel yakni 135 responden.

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni survei melalui pemberian sejumlah pernyataan yang disajikan dalam kuesioner penelitian.

2.4. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk menganalisis data terdiri dari pengujian asumsi klasik dan hipotesis. Pengujian asumsi klasik terdiri dari uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, pengujian hipotesis terdiri dari uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

3.1.1 Uji Multikolinearitas

Berikut ini disajikan hasil pengujian multikolinearitas yaitu:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Coefficients	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komitmen organisasi	.680	1.471
Produktivitas kerja	.680	1.471

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan produktivitas kerja mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10, disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen.

3.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas yaitu:

Tabel 2. Hasil Uji Glejser

Model	Coefficientsa				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.913	1.271		1.505	.135
Komitmen organisasi	.032	.062	.054	.515	.607
Produktivitas kerja	-.046	.051	-.095	-.904	.368

a. Dependent Variable : Abs_Res

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Tabel di atas menunjukkan variabel komitmen organisasi (0,607>0,05) dan produktivitas kerja (0,368>0,05) dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.2. Regresi Linear Berganda

Berikut ini dapat disajikan persamaan regresi linear berganda dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:



Tabel 3 Persamaan Regresi Linear I

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.866	1941		5.600	.000
	Komitmen organisasi	.689	.087	.566	7.919	.000

a. *Dependent Variable* : Produktivitas kerja_Y1
 Sumber: data diolah SPSS, 2021

Tabel di atas diketahui persamaan regresi linear yaitu $Y = 10,866 + 0,689X$. Berikut ini dijabarkan penjelasan di atas yaitu:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 10,866 dan bernilai positif, artinya nilai ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 10,686.
- 2) Variabel komitmen organisasi dengan nilai koefisien sebesar 0,689 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada komitmen organisasi maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,689.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Produktivitas Kerja Karyawan terhadap *Organization Citizen Behavior*

Tabel 4. Persamaan Regresi Linear II

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.627	1.917		3.979	.000
	Komitmen organisasi	.418	.094	.391	4.461	.000
	Produktivitas kerja	.205	.077	.233	2.655	.009

a. *Dependent Variable* : *Organization citizenship behavior _Y2*
 Sumber: data diolah SPSS, 2021

Tabel di atas diketahui persamaan regresi linear yaitu $Y = 7,627 + 0,418 X + 0,205 Y_1$. Berikut ini dijabarkan penjelasan di atas yaitu:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 7,627 dan bernilai positif, artinya nilai ini dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* sebesar 7,627 dengan asumsi nilai koefisien untuk variabel komitmen organisasi dan produktivitas kerja karyawan adalah nol.
- 2) Variabel komitmen organisasi dengan nilai koefisien sebesar 0,418 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada komitmen organisasi maka dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,418.
- 3) Variabel produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,205 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada produktivitas kerja karyawan maka dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,205.

3.2. Uji Hipotesis

3.2.1. Uji Parsial

Berikut ini disajikan hasil pengujian secara parsial yaitu:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

<i>Coefficientsa</i>			
Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Komitmen organisasi --> Produktivitas kerja	.566	7.919	.000
Komitmen organisasi --> OCB	.523	7.076	.000
Produktivitas kerja --> OCB	.454	5.880	.000

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Berikut ini dapat dijabarkan hasil pengujian parsial yaitu:

- Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (nilai signifikan $0,000 < 0,05$) sehingga H_1 diterima.
- Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB (nilai signifikan $0,000 < 0,05$), sehingga H_2 diterima.
- Produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB (nilai signifikan $0,000 < 0,05$), sehingga H_3 diterima.

3.2.2. Uji Simultan

Berikut ini disajikan hasil pengujian secara simultan yaitu:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

<i>ANOVA^b</i>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	218.557	2	109.288	29.694	.000 ^a
Residual	485.823	132	1.761		
Total	704.400	134			

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan produktivitas kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizen behavior* ($29,694 > 3,06$ pada sig. $0,000 < 0,05$).

3.3.3. Koefisien Determinasi

Berikut ini disajikan hasil pengujian koefisien determinasi yaitu:

Tabel 7. Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R square	F Change
1	.557 _a	.310	.300	1.91846	.310	29.694

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Tabel di atas menunjukkan terdapat korelasi yang cukup antara komitmen organisasi dan produktivitas kerja terhadap *organization citizen behavior* di PT. Perkebunan Sumatera Utara. Besarnya persentase *organization citizen behavior* dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi dan produktivitas kerja yaitu 31% dan sisanya 69% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. PENGUJIAN

4.1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian statistik diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,919 > 1,656$ pada sig. $0,000 < 0,05$), disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berarti

Komitmen organisasi menjadi salah satu tolak ukur untuk menentukan sampai sejauh mana karyawan dapat bekerja secara produktif di lingkungan perusahaan. Karyawan yang telah berkomitmen pada perusahaan maka dirinya akan



berusaha untuk bekerja sungguh-sungguh terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya maupun tugas tambahan yang diberikan oleh atasan. Dengan dukungan karyawan yang berkomitmen kuat maka dirinya akan menggunakan tiap waktu kerja yang ada dengan sebaik-baiknya dan melakukan aktivitas yang berguna bagi kemajuan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh Nursanti (2018) dan Abdullah (2017) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi rasa komitmen pada diri karyawan maka semakin tinggi pula pegawai akan bekerja secara produktif di lingkungan perusahaan.

4.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizen Behavior*

Hasil pengujian statistik diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,076 > 1,656$ pada sig. $0,000 < 0,05$), disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizen Behavior*. Berarti pegawai yang bekerja dengan komitmen yang tinggi dan kuat pada dirinya maka akan menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dan positif di lingkungan perusahaan dengan rekan kerja yang saling menghargai dan menghormati satu sama lain serta membantunya bila diperlukan ketika melakukan tugas di perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan didukung oleh penelitian Wahyuni dan Supartha (2019) serta Saraswati dan Hakim (2019) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi yang sudah dimiliki oleh pegawai dapat berpengaruh signifikan terhadap perilaku *Organization Citizen Behavior*, sehingga antar rekan kerja dan antara atasan dan bawahan dapat menunjukkan sikap positif saling membutuhkan satu sama lain dalam melakukan tugas untuk kepentingan perusahaan.

4.3. Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan terhadap *Organization Citizen Behavior*

Hasil pengujian statistik diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,880 > 1,656$ pada sig. $0,000 < 0,05$), disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizen Behavior*. Berarti karyawan yang telah mampu bekerja secara produktif bagi kepentingan perusahaan akan mempunyai sikap dan perilaku positif dimana hubungan antara rekan kerja berjalan baik karena sikap menghormati, peduli dan membantu bila rekan kerjanya membutuhkan bantuan terkait dengan pelaksanaan tugas. Sebaliknya, bagi karyawan yang tidak produktif selama bekerja, maka dirinya akan timbul sikap keegoisan, tidak menghormati orang lain dan tidak ada niat untuk membantu rekan kerjanya bila sedang membutuhkan bantuan.

5. KESIMPULAN

Berikut ini dapat disampaikan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

- Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Perkebunan Sumatera Utara.
- Secara simultan komitmen organisasi dan produktivitas kerja karyawan serempak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Perkebunan Sumatera Utara.
- Korelasi komitmen organisasi dan produktivitas kerja karyawan mempunyai korelasi yang cukup terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Perkebunan Sumatera Utara, dan besarnya persentase penjelasan sebesar 31% dan sisanya 69% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti.

REFERENCES

- Abdullah, D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Lingkungan Psikologis terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank BJB Cabang Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi (MAKSI)*. Vol.4. No.1 Januari-Juni. ISSN: 2356-3923. Hal: 1-8.
- Dewanggana, B.D., Paramita, P.D., dan Haryono, A.T. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang Berdampak pada Prestasi kerja Pegawai. *Journal of Management*. Vol.2. No.2. Maret.
- Hartatik, Puji Indah. (2016). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. PT.X Bandung. *Jurnal Manajemen*. Vol.15. No.1. November. Hal: 95-118.
- Marlina, e., Wulandari, N., dan Ramashar, W. (2020). Peran *Organizational Citizenship Behavior* pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai SKK Migas. *MRABJ (Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal)*. Vol.2. No.1. Oktober. Hal:121-137.
- Nursanti, I. (2018). Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi dalam Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol.XXV. No.2. Oktober. Hal: 347-361.
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyastama R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up.



- [7] Saraswati, K.D.A., dan Hakim, G.R.U. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*. Vol. 8. No.2. November. Hal: 238-247.
- [8] Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.
- [9] Sugiyono. (2015). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta
- [10] Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [11] Wahyuni, Ni Putu Devi Erlina., dan Supartha, I Wayan Gede. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Manajemen*. Vol.8. No.10. Hal: 6079-6098. ISSN: 2302-8912.
- [12] Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [13] Yusuf, Burhanuddin H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Rajawali Pers