

Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari

Lathifah Priyandini¹, Hari Nurweni², Retno Hartati^{3*}

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta – Indonesia

*Corresponding author: retnohartati@gmail.com

Abstrak

Tujuan Organisasi dapat dicapai dengan bantuan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Faktor internal dan eksternal dapat mempengaruhi OCB. Riset ini bertujuan untuk mempelajari efek dari komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi pada OCB pada karyawan PT Sport Glove Indonesia cabang Wonosari. Penelitian dilakukan pada bulan November 2019 di PT Sport Glove Indonesia cabang Wonosari. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam riset ini. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Seluruh karyawan Bagian Produksi Mesin Jarum PT Sport Glove Indonesia cabang Wonosari sebagai populasi dalam penelitian ini. Teknik non probability sampling dengan metode sensus digunakan untuk pengambilan sampel. Sebanyak 48 pegawai Bagian Produksi Mesin Jarum PT. Sport Glove Indonesia, Cabang Wonosari berpartisipasi sebagai responden. Teknik regresi linier berganda dipergunakan untuk analisis data. Hasil riset menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Manfaat penelitian ini menambah literatur tentang efek komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap OCB

Kata kunci: komitmen organisasi, lingkungan, motivasi, *organizational citizenship behavior*

Abstract

Organizational goals can be achieved with the helps of Organizational Citizenship Behavior (OCB). Internal and external factors can influence OCB. Research aims to seek the effects of organizational commitment, work environment, and motivation on OCB on employees of PT Sport Glove Indonesia Wonosari branch. The research was conducted in November 2019 at PT Sport Glove Indonesia Wonosari branch. The research approach is quantitative. Data collection using questionnaires. All employees of the Needle Machine Production Section, PT Sport Glove Indonesia Wonosari branch as the population of this research. Non probability sampling techniques using census method is used to take the samples. A total of 48 employees of all employees of the Needle Machine Production Section, PT. Sport Glove Indonesia, Wonosari Branch participated as a respondent. Multiple linear regression technique is used to analize the data. The results of the research showed the organization's commitment and work environment had no effect on OCB, while the motivation had a positive and significant impact on OCB. The benefits of this study add literature on the effects of organizational commitment, work environment, and motivation on OCB

Keywords: *organizational commitment, environment, motivation, organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan aset organisasi yang mempunyai peran berharga untuk menggapai target organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia secara baik diperlukan agar organisasi bisa mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Meskipun karyawan secara nyata meningkat kinerjanya, namun, tanpa upaya tambahan untuk selalu bersikap belajar secara berkelanjutan, kerjasama tim, berbagi pengetahuan atau kesediaan untuk mengajar dan membimbing rekan-rekan yang akan meningkatkan kompetensinya dan mendorong belajar budaya yang berkelanjutan, organisasi akan tetap merasa sulit untuk mengubah diri mereka dari berbasis produksi menjadi berbasis pengetahuan (Kian et al., 2013)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah tingkah laku tambahan individu, dan dilihat dari pandangan komitmen organisasi, karyawan terbukti memiliki komitmen tersebut ketika mengerahkan energi, upaya dan waktu untuk mencapai tujuan organisasi (Alsheikh & Sobihah, 2019). Perilaku individu karyawan tersebut ada dalam peraturan resmi organisasi, namun akan melakukan promosi fungsi organisasi yang efektif dan efisien (Sukmawati et al., 2013). Mengingat OCB dapat membantu organisasi mencapai tujuan organisasi maka penting bagi organisasi untuk menggali hal-hal yang dapat menimbulkan atau meningkatkan OCB. Menurut Organ et al. 2006 dalam Titisari (2014) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Contoh faktor internal yang dapat mempengaruhi OCB berasal dari karyawan organisasi itu, misalnya kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, moral karyawan dan motivasi. Kim, T. et al. dalam Nayak (2014), menyelidiki berbagai aspek OCB dan hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak secara positif pada komitmen organisasi dan pekerjaan, sedangkan komitmen organisasi memiliki dampak positif pada OCB. Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2019), suatu level dimana individu merekognisi dan terlibat dengan organisasinya, dan/atau tidak ingin pergi untuk meninggalkannya merupakan komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan biasanya akan melakukan pekerjaan ekstra kepada organisasi. Faktor lain pendorong terciptanya sebuah perilaku OCB dalam suatu organisasi adalah motivasi. Menurut Noor (2013), motivasi berarti suatu keadaan yang dapat membuat individu melakukan suatu tindakan/kegiatan, yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Wibowo (2019) menyatakan timbulnya motivasi disebabkan belum terpenuhinya kebutuhan dan belum tercapainya tujuan harapan. Karyawan cenderung melakukan pekerjaan ekstra apabila tujuan yang ingin dicapainya belum terpenuhi.

Menurut Podsakoff et al. dalam Syahrani (2017) lingkungan kerja dapat mempengaruhi OCB. Mardiana dalam Sudaryo, Ariwibowo dan Sofiati (2018), menyatakan lingkungan kerja adalah tempat karyawan bekerja kesehariannya. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan melakukan tugasnya dengan baik dan memberi rasa aman bagi karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang tepat dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai efektifitas perusahaan.

Penelitian terdahulu tentang OCB yang pernah dilakukan oleh Sengkey, Tewal dan Lintong (2018) menemukan kalau komitmen organisasi tidak memiliki dampak terhadap OCB. Sedangkan hasil penelitian Muayanah, Haryono dan Wulan (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB dan pada variabel lain, namun lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB. Namun hasil riset Nurhayati, Minarsih, dan Wulan (2016) dan Sukmawati et al. (2013) menemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Studi yang dilakukan Gunawan dan Nurwanti (2017), mendapatkan hasil motivasi tidak berpengaruh terhadap OCB, namun hasil penelitian Antonio dan Susanto (2014) menemukan motivasi kerja memiliki dampak secara signifikan terhadap OCB.

PT Sport Glove Indonesia, cabang Wonosari merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi berbagai jenis sarung tangan yang beralamat di Gading II, Gading, Kecamatan Playen, Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. Produktifitas perusahaan ini sangat baik karena selalu mencapai target produksi yang ditentukan. Pencapaian target tersebut didukung budaya kerja dalam perusahaan yaitu untuk selalu membantu menyelesaikan tugas sesama rekan kerja ketika tugas yang dibebankan kepada dirinya telah selesai namun masih memiliki waktu sisa sebelum jam kerja berakhir. Dalam praktiknya masih banyak karyawan yang mengeluh ketika diminta membantu menyelesaikan tugas rekan kerjanya. Ini mencerminkan kurangnya *sportsmanship* dalam OCB. Lokasi perusahaan yang dekat dengan jalan raya mengakibatkan sering terdengar suara lalu lalang kendaraan umum yang melintas. Hal ini dapat mengganggu konsentrasi karyawan yang akan mempengaruhi pembentukan perilaku OCB dalam perusahaan.

Berdasarkan *research gap* yang ditemukan dari penelitian sebelumnya dan gejala-gejala yang ada di perusahaan, maka dilakukan riset guna membuktikan dari beberapa penelitian sebelumnya bagaimana pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap OCB. Berdasarkan hal tersebut maka dalam riset ini peneliti mengambil topik: Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Bagian Produksi Mesin Jarum PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari.

TINJAUAN LITERATUR

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ dalam Titisari (2014) menyebutkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan sikap atau tingkah laku individu yang bebas, tidak terkait secara langsung oleh sistem penghargaan resmi, namun akan mendorong organisasi berfungsi lebih efektif. OCB sangat penting dalam mengembangkan organisasi. Menurut Jurdi (2018), OCB adalah bukan perilaku kerja yang wajib bagi seorang karyawan, meskipun demikian OCB membantu berjalannya organisasi tersebut secara efektif. Lingkungan kerja sekarang ini sangat dinamis. Tugas-tugas semakin banyak dilakukan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting. Karyawan dibutuhkan organisasi dan akan melibatkan perilaku “kewarganegaraan yang baik”, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati dan menghindari gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi.

Pengaruh Komitmen Organisasi dengan OCB

Komitmen organisasional menurut Colquitt, LaPine, dan Wesson dalam Wibowo (2019) merupakan kemauan sebagian karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau pergi dari organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Daly, P. S. et al. dalam Nayak (2014), mempelajari pengalaman organisasi perilaku kewarganegaraan pada industri di Korea dan memeriksa variabel sikap, keadilan kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sebagai penentu perilaku OCB. Hasil menunjukkan bahwa komitmen berkelanjutan merupakan pendorong kesetiaan untuk membantu antar pribadi dan inisiatif individu. Kim, T. et al. dalam Nayak

(2014), menyelidiki berbagai aspek OCB dan hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif pada komitmen organisasi dan pekerjaan, komitmen organisasi memiliki dampak positif pada OCB. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dengan OCB. Wagner dan Rush dalam Titisari (2014), Siti Muayanah, Andi Tri Haryono, dan Heru Sri Wulan (2017), Sukmawati, Armanu Thoyib, dan Surachman (2013) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan pada OCB. Namun, hasil penelitian oleh Sengkey, Tewal dan Lintong (2018) memiliki perbedaan hasil, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap OCB.

Dari berbagai hasil kajian peneliti membangun hipotesis satu (H_1): Komitmen organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan Bagian Produksi Mesin Jarum PT Sport Glove Indonesia cabang Wonosari

Pengaruh Lingkungan Kerja dengan OCB

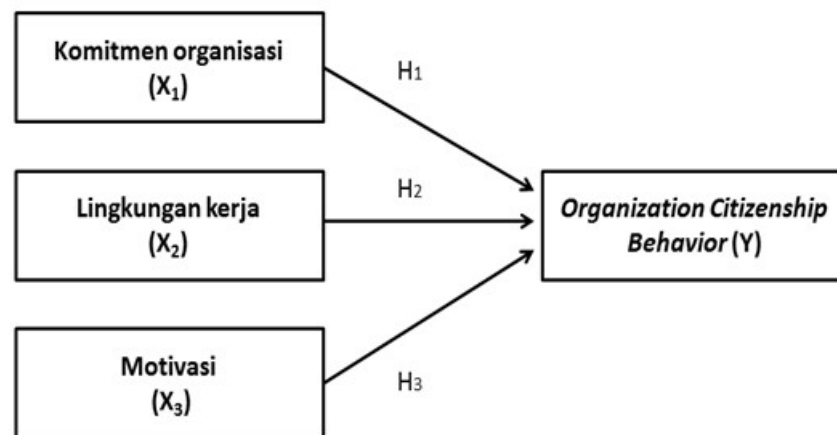
Menurut Afandi (2018) dan Sunyoto (2013), lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat berpengaruh pada karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.

Penelitian tentang efek lingkungan kerja terhadap OCB telah banyak. Sukmawati, Amaru Thoyib, dan Surachman (2013), Nurhayati, Minarsih, dan Wulan (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. Hasil tersebut berbeda dengan hasil penelitian Muayanah, Haryono dan Wulan (2017) yang mendapatkan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. Dari kajian tersebut peneliti membangun hipotesis dua (H_2): Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan Bagian Produksi Mesin Jarum PT Sport Glove Indonesia cabang Wonosari.

Pengaruh Motivasi dengan OCB

Menurut Newstrom dalam Wibowo 2019, motivasi kerja merupakan hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam usaha pencapaian tujuan pribadinya cenderung menampilkan perilaku OCB di dalam organisasi.

Penelitian oleh Nio Erick Antono dan Eddy M. Sutanto (2014) dan Danendra dan Mujiati (2016) menemukan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Hasil tersebut berbeda penelitian Gunawan dan Nurwanti (2017) yang menemukan hasil motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap OCB. Dari hasil kajian peneliti terdahulu, peneliti membangun hipotesis tiga (H_3): Motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan Bagian Produksi Mesin Jarum PT Sport Glove Indonesia cabang Wonosari. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Pendekatan asosiatif kuantitatif digunakan dalam riset ini. Seluruh karyawan pada Bagian Produksi Mesin Jarum II PT Sport Glove Indonesia cabang Wonosari dengan jumlah 48 karyawan sebagai populasi dalam riset ini. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan metode sensus. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang merupakan seperangkat pertanyaan yang disusun dalam rangka mendapatkan informasi dari responden. Skala pengukuran instrumen menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 kategori yaitu sangat setuju nilai 5, setuju nilai 4, netral nilai 3, tidak setuju nilai 2, dan sangat tidak setuju nilai 1. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk uji instrumen, uji normalitas, Uji asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Untuk menguji hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, uji *goodness of fit*, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas menunjukkan tingkat seberapa besar item-item instrumen mewakili konsep yang diukur (Wiyono, 2011). Uji validitas dilakukan dengan cara mengorelasikan antara skor item dengan skor total item. Dalam penelitian ini jenis uji validitas yang digunakan *bivariate correlation person*. Kriteria pengujian adalah jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka dinyatakan valid. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan jumlah data responden (n) = 48 responden. Dengan menggunakan *degree of freedom* sebesar $n-2$ atau $48-2=46$ dengan taraf nyata 0,05 didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,2845. Uji validitas menghasilkan butir-butir pernyataan pada keempat variabel yang diteliti memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} atau dengan kata lain dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji keandalan alat ukur yang dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Menurut Widarjono (2018) instrumen dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika nilai Cronchbach's Alpha > 0,50. Berdasarkan hasil pengujian variabel komitmen organisasi menghasilkan Cronchbach's Alpha 0,891 dengan jumlah instrumen pernyataan 6, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai Cronchbach's Alpha sebesar 0,895

dengan jumlah instrumen pernyataan 12, variabel motivasi memperoleh nilai Cronchbach's Alpha sebesar 0,886 dengan jumlah instrumen pernyataan 10, dan variabel Organizational Citizenship Behavior memperoleh nilai Cronchbach's Alpha sebesar 0,811 dengan jumlah instrumen pernyataan 10. Dari hasil uji reliabilitas dapat ditarik kesimpulan instrumen dari variabel penelitian reliabel dan bisa dipakai untuk instrumen penelitian.

Uji Asumsi Dasar (Uji Normalitas)

Menurut Wiyono (2011) uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas One Sample Kolomogorof-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar 0,05. Berdasarkan Uji Asumsi Dasar didapat nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,162 lebih besar dari 0,05. Berdasar hasil uji normalitas One Sample Kolomogorof-Smirnov tersebut dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Menurut Wiyono (2011) uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila $VIF < 5$, berarti multikolinearitas tidak ada.

Berdasarkan Uji Multikolinieritas di dapat nilai VIF variabel komitmen organisasi sebesar 1,795, nilai VIF variabel lingkungan kerja sebesar 3,348, dan nilai VIF variabel komitmen organisasi sebesar 3,477. Hasil Uji menunjukkan nilai VIF semua variabel lebih kecil dari 5, artinya antar variabel independen tidak terdapat tanda multikolinieritas atau bebas dari masalah multikolinieritas.

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2011) uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan metode Uji Park dengan kriteria jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, yang berarti tidak terdapat heterokedastisitas.

Berdasarkan Uji Heterokedastisitas di dapat t hitung variabel komitmen organisasi sebesar -0,572, variabel lingkungan kerja 0,447, dan variabel motivasi -1,279. Nilai t tabel dengan *degree of freedom* $n-2$ atau $48-2=46$, adalah 2,0192. Berdasarkan ketentuan $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka hasilnya adalah:

- 1) variabel komitmen organisasi $-2,0192 \leq -0,572 \leq 2,0192$
- 2) variabel lingkungan kerja $-2,0192 \leq 0,447 \leq 2,0192$
- 3) variabel motivasi $-2,0192 \leq -1,279 \leq 2,0192$

Berdasarkan pemenuhan kriteria tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas pada seluruh variabel independen

Uji Hipotesis

Metode regresi linear berganda digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis dengan bantuan program SPSS versi 20.0. Hasil pengujian seperti tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,261	3,119		5,213	,000
	TOTALKO	,219	,142	,213	1,539	,131
	TOTALLK	,073	,114	,121	,640	,525
	TOTALM	,366	,152	,465	2,414	,020

a. Dependent Variable: TOTALOCB

Sumber: data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel 1 di atas didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 16,261 + 0,219X_1 + 0,073X_2 + 0,366X_3 + e$$

Variabel komitmen organisasi (X_1) memiliki tingkat signifikansi $0,131 > 0,05$, artinya hipotesis satu (H_1) tidak diterima, berarti komitmen organisasi tidak memiliki dampak secara signifikan pada OCB pada karyawan Bagian Produksi Mesin Jarum PT. Sport Glove Indonesia cabang Wonosari.

Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki tingkat signifikansi $0,525 > 0,05$ maka hipotesis dua (H_2) tidak diterima, yang berarti lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan pada OCB pada karyawan Bagian Produksi Mesin Jarum PT. Sport Glove Indonesia cabang Wonosari.

Variabel motivasi (X_3) memiliki tingkat signifikansi $0,020 < 0,05$ maka hipotesis H_3 diterima, artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan Bagian Produksi Mesin Jarum PT. Sport Glove Indonesia cabang Wonosari.

Uji Goodness of Fit

Ghozali (2016) menyebutkan bahwa ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of Fit*. Nilai *Goodness of Fit* dapat diukur dari nilai statistik F. Apabila nilai probability F statistic kurang dari 0,05 atau 5%, maka semua variabel independen mampu memprediksi variabel dependen dengan baik. Berdasarkan hasil uji *Goodness of Fit* didapat nilai signifikansi 0,000 atau $< 0,05$. artinya variabel-variabel independen yang dipilih memang tepat dan mampu memprediksi variabel dependen.

Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Kuncoro (2013) menyebutkan bahwa untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat dapat digunakan koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi akan berkisar antara nol dan satu. Apabila nilai adjusted R^2 yang didapat mendekati satu maka itu berarti hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen diberikan oleh variabel variabel independen. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2) memperoleh nilai 0,498, artinya bahwa variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap variabel OCB sebesar 49,8%. Variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini memberi pengaruh sebesar 50,2%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sengkey, dkk (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap OCB. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muayanah, dkk (2017)

yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muayanah, dkk (2017) yang menemukan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB. Hasil riset Nurhayati, dkk (2016) menemukan hasil yang berbeda dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dilakukan oleh Danendra, dkk (2016) menyatakan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Gunawan, dkk (2017) menemukan hasil riset yang berbeda, dimana motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB pada karyawan PT. Sport Glove Indonesia cabang Wonosari.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB pada karyawan PT. Sport Glove Indonesia cabang Wonosari.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan OCB pada karyawan PT. Sport Glove Indonesia cabang Wonosari.
4. Variabel komitmen organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi (X3) memberi sumbangan pengaruh sebesar 49,8% sisanya sebesar 50,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.
5. Berdasarkan hasil penelitian ini PT. Sport Glove Indonesia cabang Wonosari disarankan untuk mempertahankan dalam pemberian motivasi kepada karyawan sehingga diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan perilaku OCB karyawan.

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian yang dilakukan saat ini memiliki keterbatasan yang dapat menjadi rekomendasi studi selanjutnya, yakni:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi sebagai anteseden yang mempengaruhi OCB. Penelitian selanjutnya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB.
2. Penelitian ini mengambil sampel pada karyawan PT. Sport Glove Indonesia cabang Wonosari bagian Mesin Jarum II. Penelitian selanjutnya dapat melakukan riset serupa pada konteks organisasi yang lain agar hasil penelitian dapat digeneralisasi pada konteks organisasi yang berbeda.

REFERENSI

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alsheikh, G., & Sobihah, M. A. A. (2019). Effect of behavioral variables on organizational citizenship behavior (OCB), with job satisfaction as moderating among Jordanian five-star hotels: A pilot study. *International Journal of Ethics and Systems*, 35(2), 272–283. <https://doi.org/10.1108/IJOES-01-2019-0001>

- Antonio, N.E. dan Sutanto E.M. 2014. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organization Citizenship Behavior Di CV Supratex. *Jurnal AGORA*, 2 (1): 656-664.
- Danendra A.A.N.B., Mujiati N.W. 2016. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Mnajemen Undud*, 5 (10): 2016.
- Edison, Emron, Anwar Y., Komariyah I. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ketiga). Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit – Undip.
- Gunawan, Wiliam dan Nurwanti. 2017. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 19 (1a): 163-167.
- Jurdi, Fatahullah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*. Malang: Intrans Publishing.
- Kian, T. S., Yusoff, W. F. W., & Rajah, S. (2013). Relationship between Motivations and Citizenship Performance among Generation X and Generation Y. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(11), 53–68. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v3-i11/319>
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*. Jakarta: Erlangga.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Jurnal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Muayanah, Siti, Haryono A.T., Wulan H.S. 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Management*, 3 (3): Maret 2017.
- Nayak, P. & Barua, M. 2014. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: A REVIEW OF LITERATURE. *Asia Pasific Journal of Reserch*, 1 (XLII) : 107-115.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sudaryo, Yoyo, Ariwibowo A., Sofiawati N.A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, Thoyib A., Surachman. 2013. Peran Organization Citizenship Behavior sebagai Mediator Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11 (4): 547-558.
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data SUMBER DAYA MANUSIA. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

- Syahrani, Nurwati, Hatani, L. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 1 (2): 19-26.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wibowo. 2019. *Perilaku Dalam Organisasi* (Cetakan Keenam). Depok: Rajawali Pers.
- Widarjono, Agus. 2018. *Analisis Regresi Dengan SPSS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPlus 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.