

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 5, No. 2, Maret 2022 (55 - 64)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
<https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.214>



Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Perbankan di Pontianak

Nova Arestia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Dharma Pontianak
novaarestia@widyadharma.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap organisasi citizenship behavior karyawan perbankan (Bank Pemerintah dan Bank Swasta) di Pontianak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perbankan di Pontianak. Teknik pengambilan sampel menggunakan Rumus Lemeshow dengan jumlah sampel minimal 96 orang dan responden yang memberikan tanggapan sebanyak 296 orang yang terdiri dari 113 karyawan Bank Pemerintah dan 183 karyawan Bank Swasta. Bentuk penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif. Dalam penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui penyebaran kuesioner dan studi literatur. Dari uji regresi linear sederhana didapatkan hasil komitmen afektif berpengaruh positif terhadap OCB karyawan Bank Pemerintah dan Bank Swasta. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi komitmen afektif seseorang, maka OCB dari karyawan tersebut juga tinggi. dari uji t pada karyawan Bank Pemerintah didapatkan hasil thitung sebesar 1,537 lebih kecil daripada ttabel sebesar 1,98157 dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05, yang berarti komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Bank Pemerintah. Demikian pula dari uji t pada karyawan Bank Swasta didapatkan hasil thitung sebesar 1,596 lebih kecil daripada ttabel sebesar 1,97316 dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05, yang berarti komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Bank Swasta. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, kesimpulan dari penelitian ini adalah komitmen afektif berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap OCB karyawan Bank Pemerintah maupun Bank Swasta.

Kata Kunci : Komitmen Afektif, Organizational Citizenship Behavior

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of affective commitment on the organizational citizenship behavior of banking employees (Government Banks and Private Banks) in Pontianak. The population in this study was all banking employees in Pontianak. The sampling technique uses the Lemeshow Formula with a minimum sample of 96 people and 296 respondents who gave responses consisting of 113 Government Bank employees and 183 Private Bank employees. The form of research used is the associative method. In research, the data collection technique used is through the dissemination of questionnaires and literature studies. From the simple linear regression test, the results of affective commitment have a positive effect on the OCB of employees of government banks and private banks. This shows that the higher a person's

affective commitment, the higher the OCB of the employee. from the t-test on employees of Government Banks, the results of tcount of 1.537 are smaller than ttable of 1.98157 with a significance value of more than 0.05, which means that affective commitment has no significant effect on OCB of Government Bank employees. Likewise, from the t-test on employees of private banks, the results of tcount of 1.596 are smaller than ttable of 1.97316 with a significance value of more than 0.05, which means that affective commitment has no significant effect on OCB of private bank employees. Based on the tests that have been carried out, the conclusion of this study is that affective commitment has a positive but not significant effect on the OCB of employees of state and private banks.

Keywords : *Affective Commitment, Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan akhir perusahaan tidak terlepas dari adanya sumber daya yang berkualitas dalam perusahaan. Terlebih sumber daya manusia sebagai aset yang penting. Dalam menjalankan operasional/aktivitas sehari-hari, karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting. Salah satunya pada bidang lembaga keuangan, terutama bank.

Perusahaan dapat memberikan perhatian kepada karyawan dengan cara menyediakan fasilitas yang mutakhir dan lengkap untuk beraktifitas sehari-hari. Hal tersebut secara tidak langsung dapat meningkatkan komitmen dari karyawan. Bila karyawan berkomitmen pada perusahaan, kinerjanya juga akan meningkat. Tetapi tanpa ada komitmen dari karyawan, maka tidak ada kinerja yang dihasilkan (Busro, 2018). Busro (2018) menjelaskan bahwa komitmen

Tabel 1. Jumlah bank dan jumlah kantor bank umum menurut kelompok bank tahun 2019-2021

Kelompok Bank	Jumlah Bank			Jumlah Kantor Bank		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Bank Persero	4	4	4	17.621	17.307	18.182
Bank Pembangunan Daerah	27	27	27	4.396	4.421	5.127
Bank Swasta Nasional	71	70	68	9.074	8.969	9.030
Kantor Cabang dari Bank yang Berkedudukan di Luar Negeri	8	8	8	36	36	27
Jumlah Bank Umum	110	109	107	31.127	30.733	32.366

Sumber: Statistik Lembaga Keuangan, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 1, dapat dilihat pada tahun 2020 jumlah kantor bank di Indonesia menurun. Sedangkan pada tahun 2021, jumlah kantor bank bertambah. Pembukaan cabang dari bank swasta maupun pemerintah juga bertambah. Hal tersebut dapat berdampak pada meningkatnya kebutuhan akan karyawan. Walaupun sudah tersedia teknologi canggih, seperti mesin ATM, hal tersebut tidak terlepas dari peran karyawan. Teknologi ataupun mesin-mesin tidak dapat beroperasi sendiri tanpa karyawan. Sehingga karyawan juga tetap harus diperhatikan oleh perusahaan.

organisasi mencerminkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan untuk mencapai dan menentukan keberhasilan dari tujuan yang telah ditentukan bersama. Syafrizaldi (2022) mengungkapkan komitmen dari seorang karyawan dapat dilihat dari kerelaan dalam memberikan segenap usaha dan mengeluarkan potensi untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Senada dengan pendapat tersebut, Halimsetiono (2014) menyatakan komitmen organisasi adalah derajat karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak meninggalkan organisasi. Komitmen

menurut Angkawijaya (2019) dimaknai sebagai kondisi dari hubungan antara pekerja dengan organisasi serta keputusannya untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Terdapat tiga komponen dalam komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan kedekatan emosional yang erat terhadap perusahaan; komitmen kontinuan berkaitan dengan kesadaran dalam diri akan kerugian yang dialami jika meninggalkan perusahaan; sedangkan komitmen normatif berkaitan dengan kewajiban melaksanakan tugas sebagai balasan atas apa yang telah diterima dari perusahaan (Busro, 2018), Angkawijaya (2019), dan Syafrizaldi (2022).

Karyawan yang memiliki rasa komitmen yang kuat, juga memberikan keuntungan bagi perusahaan karena perilakunya. Dari rasa komitmen yang kuat, karyawan dapat berperilaku positif, bermoral baik, selalu mendukung organisasi, patuh terhadap segala peraturan dan prosedur (Rahmawati & Prasetya, 2017). Perilaku-perilaku karyawan tersebut dapat meningkatkan efektivitas perusahaan dan dikenal dengan istilah *organizational citizenship behaviour* (OCB). Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, OCB merupakan perilaku sukarela dari karyawan yang melebihi kewajibannya dan menguntungkan organisasi serta tidak berkaitan dengan kompensasi (Kusumajati, 2014). OCB dapat terbentuk dengan adanya dorongan dari komitmen karyawan dalam organisasi (Kurniawan, 2015).

Mengutip dari Sena (2011), komitmen organisasi merupakan salah satu faktor terbentuknya OCB pada karyawan, yang berupa adanya keinginan untuk berperan serta dan perasaan bangga merupakan bagian dari organisasi. Perilaku-perilaku tersebut melibatkan rasa emosional karyawan, yang merupakan bagian dari komitmen afektif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andelan (2021), Hasani et al. (2013), Kartika & Pienata (2020), Monica (2020), Planer (2019), Susilo et al. (2016), dan Wibowo & Sutomo (2021), serta Cui & Lifan (2018) komitmen afektif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

Sedangkan penelitian dari Bakhshi et al. (2011), Halimsetiono & Santosa (2021), dan Kurniawan (2015), mendapatkan hasil bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan pembahasan dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka dapat dibentuk sebuah hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian adalah karyawan dari Bank Pemerintah dan Bank Swasta yang berada di Pontianak. Perhitungan sampel menggunakan rumus Lemeshow (Riyanto & Hatmawan, 2020) dengan skor z pada kepercayaan 95 persen sebesar 1,96, maksimal estimasi sebesar 50 persen, dan tingkat kesalahan sebesar 10 persen, sehingga diperoleh hasil jumlah sampel minimal dalam penelitian ini sebanyak 96 responden.

Penulis mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner menggunakan Google Forms. Setelah kuesioner disebar, responden yang memberikan tanggapan sebanyak 368 orang. Sebelum melakukan pengolahan data, tanggapan dari responden yang lama bekerjanya kurang dari dua tahun dieeliminasi. Sehingga total responden berjumlah 296 orang, dengan rincian karyawan bank pemerintah dan bank swasta masing-masing berjumlah 113 dan 183 orang. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 23. Alat uji yang digunakan yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji linearitas), analisis koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana, dan uji t .

HASIL

Penelitian ini menggunakan komitmen afektif sebagai variabel independen yang akan digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen. Terlampir pada Tabel 2 item pernyataan yang digunakan untuk masing-masing variabel.

Tabel 2. Item pernyataan

No.	Variabel	Item Pernyataan
1		Saya merasa senang menghabiskan sisa karir di perusahaan ini
2		Saya merasa permasalahan perusahaan adalah permasalahan saya juga
3		Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini
4		Saya merasa terikat secara emosional pada perusahaan ini
5		Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada perusahaan ini
6		Perusahaan ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya
7		Bagi saya inilah perusahaan yang terbaik menjadi tempat bekerja
8		Saya sangat peduli dengan nasib perusahaan ini
1		Saya mau meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja
2		Saya membantu rekan lain yang kelebihan beban kerja
3		Saya membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir
4		Saya memberikan saran kreatif kepada rekan sekerja
5		Saya peduli dengan kesulitan yang dihadapi oleh rekan sekerja
6		Saya tidak pernah mengeluh mengenai pekerjaan
7		Saya tidak membesar-besarkan masalah pekerjaan
8		Saya menghadiri pertemuan di perusahaan dengan senang hati
9		Saya mau membantu meningkatkan nama baik perusahaan
10		Saya mengikuti perubahan yang terjadi pada perusahaan
11		Saya tidak menggunakan fasilitas perusahaan untuk urusan pribadi
12		Saya tidak mengambil waktu istirahat berlebihan

Sumber: Data Olahan, 2022

Uji validitas

Uji validitas mengukur seberapa cermat apa yang ingin diukur dari suatu item pernyataan dalam kuesioner (Purnomo, 2016). Pada uji validitas, penulis menyebarkan kuesioner secara acak ke 30 responden, sehingga r tabel yang digunakan adalah 0,374. Berikut tersaji pada Tabel 3 hasil uji validitas.

Mengutip dari Purnomo (2016), apabila r hitung lebih dari r tabel dan bernilai positif dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka indikator dinyatakan valid. Berdasarkan dilihat dari Tabel 3, hasil uji validitas untuk semua indikator memenuhi kriteria dan dapat dinyatakan lolos uji validitas.

Tabel 3. Hasil uji validitas

Variabel	Indikator	Sig.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	X1.1	0,000	0,834	0,374	Valid
	X1.2	0,000	0,853	0,374	Valid
	X1.3	0,000	0,916	0,374	Valid
	X1.4	0,000	0,897	0,374	Valid
	X1.5	0,000	0,935	0,374	Valid
	X1.6	0,000	0,973	0,374	Valid
	X1.7	0,000	0,917	0,374	Valid
	X1.8	0,000	0,952	0,374	Valid
	Y1.1	0,000	0,813	0,374	Valid
	Y1.2	0,000	0,912	0,374	Valid
	Y1.3	0,000	0,851	0,374	Valid
	Y1.4	0,000	0,883	0,374	Valid
	Y1.5	0,000	0,922	0,374	Valid
	Y1.6	0,000	0,818	0,374	Valid
	Y1.7	0,000	0,843	0,374	Valid
	Y1.8	0,000	0,842	0,374	Valid
	Y1.9	0,000	0,787	0,374	Valid
	Y1.10	0,000	0,745	0,374	Valid
	Y1.11	0,000	0,618	0,374	Valid
	Y1.12	0,000	0,677	0,374	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

Mengutip dari Purnomo (2016), apabila r_{hitung} lebih dari r_{tabel} dan bernilai positif dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka indikator dinyatakan valid. Berdasarkan dilihat dari Tabel 3, hasil uji validitas untuk semua indikator memenuhi kriteria dan dapat dinyatakan lolos uji validitas.

Uji reliabilitas

Setelah uji validitas dan semua item pernyataan dinyatakan valid, maka selanjutnya item tersebut diuji konsistensinya. Perlunya diuji konsistensi agar item pernyataan yang digunakan kembali

mendapatkan pengukuran yang konsisten atau tetap. Dengan menggunakan uji reliabilitas, konsistensi dari alat ukur yang digunakan dapat diketahui (Purnomo, 2016). Pada Tabel 4 dapat dilihat hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Afektif	X1.1	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	X1.2	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 4, Cronbach's Alpha dari kedua variabel tersebut lebih dari 0,6 maka dapat dinyatakan reliabel (Purnomo, 2016).

Karakteristik responden

Berikut merupakan rincian dari lama bekerja responden yang memberikan tanggapan berdasarkan tempat kerjanya:

Uji asumsi klasik

Pada penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas dan uji linearitas. Menurut Purnomo (2016), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak, sedangkan uji linearitas bertujuan untuk mengetahui model yang digunakan memiliki hubungan linear atau tidak. Berikut tersaji hasil

Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Bank Pemerintah		Bank Swasta	
	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
2 – 4 tahun	54	47,79	92	50,27
5 – 7 tahun	19	16,81	28	15,30
8 – 10 tahun	12	10,62	21	11,48
Lebih dari 10 tahun	28	24,78	42	22,95
Total	113	100	183	100

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari Tabel 5, dapat dilihat bahwa responden yang lama bekerjanya 2 – 4 tahun paling banyak, dengan jumlah masing-masing sebesar 54 dan 92 orang. Sedangkan jumlah responden yang lama bekerjanya paling sedikit berada dalam rentang 8 – 10 tahun, yang masing-masing sebesar 12 dan 21 orang. Hal tersebut dapat berkaitan dengan komitmen dari masing-masing karyawan. Karena dengan adanya komitmen yang tinggi akan menurunkan keinginan karyawan untuk pindah bekerja (Halimsetiono, 2014). Cui & Lifan (2018) mengungkapkan, apabila komitmen afektif dari seorang karyawan rendah maka dapat mengurangi ikatan antara karyawan dengan perusahaan, yang menyebabkan karyawan berkeinginan untuk keluar.

dari uji normalitas dan uji linearitas.

Tabel 6. Hasil uji normalitas dan linearitas

Jenis Bank	Uji Normalitas	
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Uji Linearitas
Bank Pemerintah	0,154	0,266
Bank Swasta	0,051	0,491

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan lolos uji normalitas. Berdasarkan uji linearitas yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi

dari deviation from linearity lebih dari 0,05, sehingga dinyatakan bahwa data tersebut memiliki hubungan linearitas. (Purnomo, 2016)

PEMBAHASAN

Analisis koefisien determinasi

Koefisien determinasi (r^2) merupakan persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Purnomo, 2016).

Dapat dilihat pada Tabel 7 untuk karyawan Bank Pemerintah nilai r^2 sebesar 0,021 atau 2,1 persen. Angka tersebut memperlihatkan bahwa variasi variabel independen (Komitmen Afektif) dalam model mampu menjelaskan sebesar 2,1 persen pada variabel dependen (OCB), dan sisanya 97,9 persen dijelaskan oleh

variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Sedangkan untuk karyawan Bank Swasta, dilihat dari Tabel 8, nilai r^2 sebesar 0,014 atau 1,4 persen. Angka tersebut memperlihatkan bahwa variasi variabel independen (Komitmen Afektif) dalam model mampu menjelaskan sebesar 1,4 persen pada variabel dependen (OCB), dan sisanya 98,6 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Analisis regresi linear sederhana

Menurut Purnomo (2016) analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Tabel 7. Hasil uji analisis koefisien determinasi karyawan bank pemerintah Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.144 ^a	.021	.012	.357487

a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan Bank Pemerintah

b. Dependent Variable: OCB Karyawan Bank Pemerintah

Sumber: Data Olahan, 2022

Tabel 8. Hasil uji analisis koefisien determinasi karyawan bank swasta Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.118 ^a	.014	.008	.390242

a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan Bank Pemerintah

b. Dependent Variable: OCB Karyawan Bank Pemerintah

Sumber: Data Olahan, 2022

Tabel 9. Hasil uji analisis regresi linear sederhana karyawan bank pemerintah Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.948	.228		17.349	.000
1 Komitmen Karyawan Bank Pemerintah	.090	.058	.144	1.537	.127

a. Dependent Variable: OCB Karyawan Bank Pemerintah

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear sederhana pada karyawan Bank Pemerintah, dapat dibentuk persamaan berikut:

$$Y = 0,144X$$

Dari persamaan regresi tersebut, nilai koefisien regresi komitmen sebesar 0,144 yang menunjukkan terdapat pengaruh positif antara komitmen afektif terhadap OCB. Hal ini berarti tingginya komitmen afektif akan diikuti dengan peningkatan perilaku OCB karyawan Bank Pemerintah.

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 9, dapat dilihat bahwa thitung (1,537) lebih kecil daripada ttabel (1,98157) dan nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat dinyatakan komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Bank Pemerintah. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (H1) ditolak dan membuktikan komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakhshi et al. (2011), Halimsetiono & Santosa (2021), dan Kurniawan (2015) yang mengungkapkan bahwa

Tabel 10. Hasil uji analisis regresi linear sederhana karyawan bank swasta Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.137	.186		22.264	.000
1. Komitmen Karyawan Bank Pemerintah	.073	.046	.118	1.596	.112

a. Dependent Variable: OCB Karyawan Bank Pemerintah

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear sederhana pada karyawan Bank Pemerintah, dapat dibentuk persamaan berikut:

$$Y = 0,118X$$

Dari persamaan regresi tersebut, nilai koefisien regresi komitmen sebesar 0,118 yang menunjukkan terdapat pengaruh positif antara komitmen afektif terhadap OCB. Hal ini berarti tingginya komitmen afektif akan diikuti dengan peningkatan perilaku OCB karyawan Bank Pemerintah.

Uji t

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t, yang bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan antara variabel X terhadap variabel Y (Purnomo, 2016). Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis dengan membandingkan thitung dan ttabel serta nilai signifikansi (0,05).

komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan.

Pada Tabel 10 dapat dilihat hasil uji t menunjukkan thitung (1,596) lebih kecil daripada ttabel (1,97316) dan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hal tersebut menyatakan bahwa Ho diterima, H1 ditolak dan komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Bank Swasta. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Bakhshi et al. (2011), Halimsetiono & Santosa (2021), dan Kurniawan (2015) yang membuktikan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Bank Pemerintah maupun Bank Swasta. Hal tersebut

dapat dilihat dari uji t pada karyawan Bank Pemerintah didapatkan hasil thitung sebesar 1,537 lebih kecil daripada ttabel sebesar 1,98157 dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05, yang berarti komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Bank Pemerintah. Demikian pula dari uji t pada karyawan Bank Swasta didapatkan hasil thitung sebesar 1,596 lebih kecil daripada ttabel sebesar 1,97316 dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05, yang berarti komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Bank Swasta. Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah menambah variabel lain seperti self esteem, employee engagement, kepuasan kerja, kinerja karyawan, atau lainnya.

PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini, terutama responden yang sudah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner. Ucapan terima kasih juga diucapkan kepada para pimpinan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Widya Dharma Pontianak serta Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Widya Dharma Pontianak.

DAFTAR PUSTAKA

- Andelan, R. (2021). Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2), 1–17.
- Angkawijaya, Y. F. (2019). Analisis Instrumen Organizational Commitment: Modified dengan Pendekatan Mix Method. *Jejak*.
- Bakhshi, A., Sharma, A. D., & Kumar, K. (2011). Organizational Commitment as predictor of Organizational Citizenship Behavior. 3(4), 78–87.
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group.
- Cui, P., & Lifan, C. (2018). Research Review and Prospect of Affective Commitment. 2018 International Conference on Education Technology, Economic Management and Social Sciences (ETEMSS 2018), 17–22. <https://doi.org/10.23977/etemss.2018.1604>.
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan Improvement of Organizational Commitment to Lower Employee Turnover. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 8(8), 339–345.
- Halimsetiono, E., & Santosa, W. N. (2021). Komitmen Organisasi Karyawan dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *KELUWIH: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 69– 77. <https://doi.org/10.24123/soshum.v2i2.4082>.
- Hasani, K., Boroujerdi, S. S., & Sheikhesmaeili, S. (2013). The effect of organizational citizenship behavior on organizational commitment. *Global Business Perspectives*, 1(4), 452–470. <https://doi.org/10.1007/s40196-013-0026-3>.
- Kartika, E. W., & Pienata, C. (2020). The Role of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior in Hotel Industry. *Jurnal Manajemen*, 24(3), 373. <https://doi.org/10.24912/jm.v24i3.674>.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). 15(1), 95–118.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62–70. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>.
- Monica, S. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Di Hotel Sheraton Surabaya. *Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 8(1), 269–280.
- Planer, D. G. (2019). The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in the Public and Private Sectors. *Sustainability (Switzerland)*, 6(6), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su11226395>.
- Purnomo, R. A. (2016). Analisis Statistik Ekonomi

- dan Bisnis Dengan SPSS. WADE GROUP.
- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48(1).
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen. Deepublish.
- Sena, T. F. (2011). VARIABEL ANTISEDEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(1), 70–77.
- Susilo, P. J., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Spbu 44.502. 12 Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Syafrizaldi. (2022). Kepemimpinan. Literasi Nusantara Abadi.
- Wibowo, G. W., & Sutomo. (2021). Peran Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang). *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 8(2), 123–130.