

**PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT*, MOTIVASI,  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DAN  
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI PADA  
KFC TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

AGUS SAPUTRA  
NIM : 12110308



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2019**

**PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT*, MOTIVASI,  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DAN  
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI PADA  
KFC TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

Oleh :

**AGUS SAPUTRA  
NIM : 12110308**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2019**

**TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT*,  
MOTIVASI, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DAN  
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI PADA  
KFCTANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

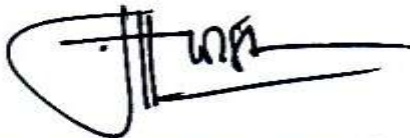
Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

AGUS SAPUTRA  
NIM : 12110308

Menyetujui

Pembimbing Pertama



Dwi Septi Haryani, S.T, M.M  
NIDN. 1002078602 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua



Surya Kusumah, S.Si M.Eng  
NIDN. 1022038001 / Asisten Ahli

Mengetahui  
Ketua Program Studi  
  
Imam Hiyas, M.M  
NIDN. 1007036603 / Lektor

**Skripsi Berjudul**

**PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT*,  
MOTIVASI, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DAN  
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI PADA  
KFCTANJUNGPINANG**

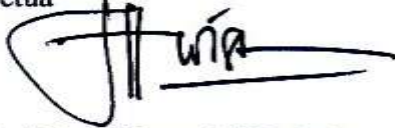
Yang dipersembahkan dan disusun oleh :

AGUS SAPUTRA  
NIM : 12110308

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian  
Pada hari Selasa tanggal Dua Puluh Bulan Agustus Dua Ribu Sembilan Belas  
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

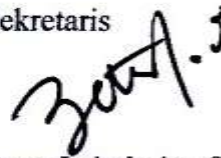
**Panitia Komisi Ujian**

Ketua



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M  
NIDN. 1002078602 / Asisten Ahli

Sekretaris



Betty Leindarita, S.E., M.M  
NIDN. 1030087301 / Asisten Ahli

Anggota



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc  
NIDN. 1021029102 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 20 Agustus 2019  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang



Chairy Marinda, SE., M.Ak., Ak., CA  
NIDN. 1029127801 / Lektor

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : AGUS SAPUTRA  
NIM : 12110308  
Tahun Angkatan : 2012  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,15  
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata – 1 (Satu)  
Judul Skripsi : PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT*,  
*MOTIVASI, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*  
*BEHAVIOUR* DAN KARAKTERISTIK  
PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI PADA KFC TANJUNGPINANG

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa paksaan dan diripihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku

Tanjungpinang, Agustus 2019



Penyusun,

AGUS SAPUTRA  
NIM : 12110308

## *LEMBAR PERSEMBAHAN*

*Skripsi ini kupersembahkan kepada kedua orang tuaku, istri beserta anakku yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini*

Alhamdulillah kupanjatkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur kuucapkan kepadaMu Ya Rabb, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti disekeliling saya. Yang selalu memberi semangat dan doa, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik.

Untuk karya yang sederhana ini, maka saya persembahkan untuk ...

- Orang tua tercinta dan tersayang

Apa yang saya dapatkan hari ini, belum mampu membayar semua kebaikan, keringat, dan juga air mata bagi saya. Terima kasih atas segala dukungan kalian, baik dalam bentuk materi maupun moril. Karya ini saya persembahkan untuk kalian, sebagai wujud rasa terima kasih atas pengorbanan dan jerih payah kalian sehingga saya dapat menggapai cita-cita.

Kelak cita-cita saya ini akan menjadi persembahan yang paling mulia untuk Ayah dan Ibu, dan semoga dapat membahagiakan kalian.

- Istriku , Anakku dan Adik tercinta

Untuk Istri dan Anakku sayang beserta Adik, tiada waktu yang paling berharga dalam hidup selain menghabiskan waktu dengan kalian. Walaupun saat dekat kita sering bertengkar, tapi saat jauh kita saling merindukan. Terima kasih untuk bantuan dan semangat dari kalian, semoga awal dari kesuksesan saya ini dapat membanggakan kalian.

- Dosen Pembimbing

Kepada Ibu Dwi Septi Haryani dan Pak Surya Kusumah selaku dosen pembimbing saya yang paling baik dan bijaksana, terima kasih karena sudah menjadi orang tua kedua saya di Kampus. Terima kasih atas bantuannya, nasehatnya, dan ilmunya yang selama ini dilimpahkan pada saya dengan rasa tulus dan ikhlas.

- Sahabat dan seluruh teman di kampus tercinta

Tanpa kalian mungkin masa-masa kuliah saya akan menjadi biasa-biasa saja, maaf jika banyak salah dengan maaf yang tak terucap. Terima kasih untuk support dan luar biasa, sampai saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

## MOTTO

“ sungguh Allah telah menolong kamu dalam peperangan Badar, padahal kamu adalah ( ketika itu) orang-orang yang lemah. Karena itu bertakwalah kepada Allah, supaya kamu mensyukuri-Nya” ( QS. Ali Imran:123)

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.” (QS. Al-Insyirah,6-8)*

Memulai dengan penuh keyakinan  
Menjalankan dengan penuh keikhlasan  
Menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan

*"Pendidikan merupakan senjata paling ampuh yang bisa kamu gunakan untuk merubah dunia" (Nelson Mandela)*

"Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majelis", maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan." (QS. Al-mujadilah 11)

*Jadilah seperti karang di lautan yang tetap kokoh diterjang ombak, walaupun demikian air laut tetap masuk kedalam pori-porinya.*



## KATA PENGANTAR

Puji dan Sukur Penulis Ucapkan atas kesehatan yang diberikan Allah SWT dalam proses bimbingan dan penyelesaian skripsi yang berjudul : “**PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT, MOTIVASI, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KFC TANJUNGPINANG**”. Skripsi ini disusun dengan harapan dapat memberikan sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Penulisan skripsi ini tentunya merupakan proses dengan bantuan dari pembimbing dan dosen serta unsur lainnya sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga yaitu kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE, M.Ak. Ak. CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang..
2. Ibu Ranti Utami, SE, M.Si Ak. CA, selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
4. Ibu Dwi Septi Haryani, ST, MM selaku Pembimbing I yang banyak membantu dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Surya Kusumah, S.Si, M.Eng selaku Pembimbing II yang banyak memberikan masukan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini..



6. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan/ti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
7. Orang Tua yang selalu memberikan motivasi dan dukungan yang baik
8. Pimpinan beserta karyawan KFC Tanjungpinang yang telah membantu memberikan informasi berkaitan dengan kepentingan penelitian.

Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, dan untuk itu penulis sangat mengharapkan adanya saran, kritikan maupun bimbingan agar penulisan dan proses yang akan datang dapat lebih sempurna sesuai yang diharapkan.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya.

Tanjungpinang, Agustus 2019

Penulis

**AGUS SAPUTRA**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK .....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Batasan Masalah.....	8
1.4. Tujuan Penelitian .....	8
1.5. Kegunaan Penelitian.....	9
1.6. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Tinjauan Teori .....	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.2 Komitmen Organisasi .....	16
2.1.2.1 Bentuk Komitmen Organisasi .....	17
2.1.2.2 Proses Komitmen Organisasi .....	17

2.1.2.3	Indikator Komitmen Organisasi .....	18
2.1.3	<i>Employee Empowerment</i> .....	21
2.1.3.1	Proses Pemberdayaan .....	23
2.1.3.2	Indikator <i>Employee Empowerment</i> .....	24
2.1.4	Motivasi .....	25
2.1.4.1	Fungsi Motivasi .....	28
2.1.4.2	Tujuan Motivasi.....	28
2.1.4.3	Indikator Motivasi .....	30
2.1.5	<i>Organization Citizenship Behaviour</i> .....	31
2.1.5.1	Elemen <i>Organization Citizenship Behaviour</i> ...	33
2.1.5.2	Dimensi <i>Organization Citizenship Behaviour</i> ..	34
2.1.6	Karakteristik Pekerjaan .....	35
2.1.6.1	Pengertian Karakteristik Pekerjaan .....	35
2.1.6.2	Indikator Karakteristik Pekerjaan.....	36
2.1.7	Hubungan Antar Variabel .....	37
2.2.	Kerangka Pemikiran .....	40
2.3.	Hipotesis .....	41
2.4.	Penelitian Terdahulu .....	41
BAB III METODE PENELITIAN.....		45
3.1.	Jenis Penelitian.....	45
3.2.	Jenis Data .....	45
3.3.	Populasi dan Sampel .....	46
3.3.1	Populasi .....	46
3.3.2	Sampel .....	46
3.4.	Metode Pengumpulan Data.....	47
3.5	Defenisi Operasional Variabel .....	48
3.6	Teknik Pengolahan Data .....	51
3.7	Teknik Analisis Data.....	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	60
4.1. Hasil Penelitian .....	60
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	60
4.1.2 Gambaran Umum Responden .....	60
4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden .....	62
4.1.4 Pengujian Instrumen Penelitian .....	83
4.1.4.1 Uji Validitas .....	83
4.1.4.2 Uji Reliabilitas .....	85
4.1.5 Uji Asumsi Klasik .....	86
4.1.5.1 Uji Normalitas .....	86
4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas .....	88
4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	89
4.1.5.4 Uji Autokorelasi .....	90
4.1.6 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	91
4.1.7 Pengujian Hipotesis .....	93
4.1.7.1 Hasil Uji T (Parsial) .....	93
4.1.7.2 Uji F (Simultan) .....	95
4.1.7.3 Koefisien Determinasi .....	96
4.2. Pembahasan .....	97
4.2.1 Pengaruh <i>Employee Empowerment</i> terhadap Komitmen Organisasi .....	97
4.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi .....	98
4.2.3 Pengaruh <i>Organization Citizenship Behaviour</i> terhadap Komitmen Organisasi .....	99
4.2.4 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi .....	100
4.2.5 Pengaruh <i>Employee Empowerment</i> , Motivasi, <i>Organization Citizenship Behaviour</i> dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi .....	101

BAB V PENUTUP.....	102
5.1. Kesimpulan .....	102
5.2. Saran .....	103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Devinisi Operasional Variabel ..... 43
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 61
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..... 61
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... 62
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi ..... 63
Tabel 4.5	Tanggapan Responden pada Variabel <i>Employee Empowerment</i> .. 66
Tabel 4.6	Tanggapan Responden pada Variabel Motivasi ..... 70
Tabel 4.7	Tanggapan Responden pada Variabel <i>Organization Citizenship Behaviour</i> ..... 76
Tabel 4.8	Tanggapan Responden pada Variabel Karakteristik Pekerjaan .... 80
Tabel 4.9	Uji Validitas ..... 84
Tabel 4.10	Uji Reliabilitas ..... 85
Tabel 4.11	<i>Kolmogorof Smirnov (KS)</i> ..... 88
Tabel 4.12	Uji Multikolinearitas ..... 89
Tabel 4.13	Uji Autokorelasi ( <i>Durbin Watson</i> )..... 90
Tabel 4.14	Regresi Linier Berganda ..... 91
Tabel 4.15	Hasil Uji T..... 93
Tabel 4.16	Hasil Uji T..... 95
Tabel 4.17	Koefisien Determinasi ..... 96

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Histogram.....	86
Gambar 4.2 Grafik <i>P-P Plot</i> .....	87
Gambar 4.3 Grafik <i>Scatterplot</i> .....	90



## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Hasil Tabulasi
- Lampiran 3 Hasil SPSS
- Lampiran 4 Surat Keterangan dari Objek Penelitian
- Lampiran 5 Plagiarism

## ABSTRAK

### **PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT*, MOTIVASI, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KFC TANJUNGPINANG**

Agus Saputra. 12110308. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)  
Pembangunan Tanjungpinang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *Employee Empowerment*, Motivasi, *Organizational Citizenship Behaviour*, Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada KFC Cabang Tanjungpinang.

Teknik analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu dengan menganalisis data sampel dan hasilnya akan diberlakukan untuk populasi. Selanjutnya dilakukan tahapan analisa data dengan pengujian instrumen penelitian, analisis asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi.

Hasil pengujian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa *Employee Empowerment* Motivasi, *Organizational Citizenship Behaviour*, Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada KFC Cabang Tanjungpinang. Besarnya nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,870 hal ini bermakna bahwa pengaruh yang diberikan oleh *Employee Empowerment*, Motivasi, *Organization Citizenship Behaviour* dan Karakteristik Pekerjaan sebesar 87% terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada KFC Cabang Tanjungpinang

Kata Kunci : *Employee Empowerment*, Motivasi, *Organizational Citizenship Behaviour*, Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi

Dosen Pembimbing I : Dwi Septi Haryani, ST, MM  
Dosen Pembimbing II : Surya Kusumah, S.Si, M.Eng

## **A B S T R A C T**

### ***EFFECT OF EMPLOYEE EMPOWERMENT, MOTIVATION, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR AND WORK CHARACTERISTICS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN KFC TANJUNGPINANG BRANCH***

Agus Saputra. 12110308. Manajemen.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)  
Pembangunan Tanjungpinang.

*The purpose of this study was to determine whether Employee Empowerment, Motivation, Organizational Citizenship Behavior, Job Characteristics affect Organizational Commitment at the KFC Tanjungpinang Branch.*

*The analysis technique used to determine the effect of independent variables on the dependent variable is by analyzing sample data and the results will be applied to the population. Then the data analysis stage is carried out by testing the research instruments, analyzing classic assumptions, simple linear regression analysis, testing hypotheses and coefficient of determination.*

*The results of partial and simultaneous testing show that Employee Empowerment Motivation, Organizational Citizenship Behavior, Job Characteristics have a significant effect on Organizational Commitment at the KFC Tanjungpinang Branch. The amount of Adjusted R Square value of 0.870 means that the influence exerted by Employee Empowerment, Motivation, Organization Citizenship Behavior and Job Characteristics is 87% on the Organizational Commitment of employees at KFC Tanjungpinang Branch*

*Keywords : Employee Empowerment, Motivation, Organizational Citizenship Behavior, Job Characteristics and Organizational Commitment*

*Advisor I : Dwi Septi Haryani, ST, MM*

*Advisor II : Surya Kusumah, S.Si, M.Eng*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Berkembangnya dunia usaha menuntut untuk perusahaan untuk dapat bersaing secara sehat sehingga dapat memberikan kontribusi penting bagi perusahaan tersebut. Dapat diketahui adanya dunia usaha kuliner merupakan salah satu sub industrial yang makin berkembang pesat, adanya aneka ragam menu makanan dan minuman yang dikembangkan perusahaan diikuti dengan perkembangan zaman maka akan memberikan dampak pula bagi organisasi untuk maju berkembang seiring pesatnya persaingan kuliner. Organisasi dalam hal ini perusahaan dituntut memiliki komitmen terhadap karyawannya sehingga apapun yang menjadikan kebutuhan karyawan atas dasar kebutuhan organisasi merupakan hal yang menjadi prioritas untuk diperhatikan.

Dalam perkembangan era globalisasi saat ini, keberadaan sebuah perusahaan dalam peta persaingan perekonomian tengah mengalami persaingan yang sangat tinggi. Baik menghadapi pesaing perusahaan yang berasal dari dalam negeri maupun perusahaan-perusahaan asing yang memiliki modal yang melimpah. Sehingga akan semakin tinggi kompetisi yang akan dihadapi oleh sebuah perusahaan dalam melakukan pengembangan dan perluasan pasar mereka dengan demikian, diperlukan suatu kebijakan yang tepat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan agar tetap eksis dan berkembang di masa mendatang (Supeno, 2009) . Salah satu indikator suatu negara dapat dikategorikan apakah dalam masa berkembang, apakah sedang berada dalam kondisi maju atau

bahkan dalam masa-masa krisisnya itu dapat dilihat dari kondisi perekonomian mereka. dengan adanya perjanjian zona perdagangan bebas maka perusahaan dari luar bebas menjual hasil produk mereka tanpa dikenakan pajak bea cukai sehingga harga barang menjadi sama atau bahkan lebih murah dibanding harga biasanya (Farah Margaretha dan Aditya Rizky Ramadhan, 2010). Dalam keadaan seperti ini membuat perusahaan berusaha dapat mengatur strategi untuk dapat bersaing dan mengembangkan perusahaan mereka tidak hanya pada tingkat regional tetapi juga internasional. Tidak terkecuali bagi perusahaan makan dan minuman, mereka akan menghadapi tingginya persaingan dari perusahaan lain dalam industri tersebut. Hal ini terkait dengan semakin banyak produk-produk Makanan dan Minuman impor yang berdatangan sehingga menyebabkan semakin banyak jenis produk Makanan dan Minuman yang ada.

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai sesuai dengan visi misi nya. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya fungsi manajemen yang baik. Kesuksesan sebuah perusahaan tidak terlepas dari kemampuan terbaik yang diberikan oleh para karyawannya. Namun, tidak semua karyawan di suatu perusahaan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya. Komitmen organisasi merupakan keterikatan emosional, pengidentifikasian dan keterlibatan karyawan terhadap satu perusahaan. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2010). Komitmen organisasional menjadi suatu hal yang penting pada zaman sekarang ini. Ketika sebuah perusahaan sangat sulit mencari karyawan yang memiliki

kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen organisasional adalah salah satu cara dalam menentukan karyawan yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik. Dengan kata lain, komitmen organisasional dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan karyawan pada level kinerja didalam suatu perusahaan. Hal-hal yang dapat memberikan dampak terhadap komitmen organisasi dalam penelitian ini dilihat yaitu *employee empowerment*, motivasi, *organization citizenship behaviour* dan karakteristik pekerjaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam organisasi merupakan kunci keberhasilan terhadap berjalannya berbagai kegiatan di dalam organisasi. Salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia yang dapat dilakukan adalah melalui *employee empowerment*. *Employee empowerment* dinyatakan Dought (Kambey & Suharnomo, 2013) artinya kerja sama yang dilakukan melibatkan berbagai karyawan dari jabatan maupun usia berapa pun untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan berkembang searah dan sejalan dalam usaha mewujudkan tujuan perusahaan hal ini didorong dengan pemberdayaan yang dilakukan kepada karyawan tersebut.

Dalam mewujudkan komitmen organisasi karyawan perusahaan harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan sehingga memberikan keinginan karyawan untuk dapat berkomitmen tinggi terhadap organisasi. Demi tercapainya tujuannya organisasi perlu memanajemen dan mengolah sumber daya manusia yang dimilikinya, agar sumber daya manusia mau bekerja secara maksimal. Salah satu cara agar sumber daya manusia mau bekerja dengan maksimal yaitu dengan memberi dorongan berupa motivasi. Menurut (Hasibuan, 2011) motivasi adalah

pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencari kepuasan. Tujuan memotivasi karyawan untuk menciptakan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan mengerti apa yang dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan dan mampu memberikan hasil yang terbaik. Pemberian dorongan berupa motivasi dari atasan kepada bawahan yang dilakukan secara terus menerus akan menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Karyawan yang diberikan dorongan akan merasa diperhatikan, dihargai, dan merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi, kemudian akan tumbuh komitmen terhadap organisasi.

Tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi. Tiap orang memiliki tugas dan tanggung jawab yang ditujukan untuk mencapai sasaran-sasaran pelaksanaan fungsi-fungsi dalam organisasi. Tiap orang dalam organisasi dituntut untuk memiliki komitmen agar fungsi-fungsi organisasi berjalan sebagaimana yang diharapkan agar sasaran-sasaran yang direncanakan dapat dicapai. Pentingnya kerjasama yang baik dalam organisasi akan membuat ringan setiap pekerjaan yang dilakukan. Sikap siap membantu rekan kerja diluar tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi itulah yang disebut *Organization Citizenship Behaviour* (OCB). Perilaku OCB dapat berupa perilaku menolong rekan kerja yang sedang kerepotan dalam pekerjaannya. Jika adanya perilaku sikap yang baik ini dalam perusahaan maka akan memberikan komitmen karyawan untuk secara bersama-sama memajukan perusahaan.



Organisasi perlu menghadapi perubahan lingkungan dengan melakukan berbagai kebijakan termasuk dengan mempertahankan dan meningkatkan komitmen kerja anggota organisasi. Hal ini berkaitan dengan kedudukan komitmen organisasi sebagai salah satu dimensi strategis untuk mencapai tujuan organisasi. Keterwujudan komitmen kerja akan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah karakteristik pekerjaan. karakteristik pekerjaan menurut (Hasibuan, 2011) adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat – sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya. Dengan adanya pemahaman karakteristik pekerjaan maka dapat memberikan dampak terhadap komitmen organisasi.

*Kentucky Fried Chicken (KFC)* adalah perusahaan waralaba yang berpusat di Kentucky, Amerika Serikat, didirikan oleh *Colonel Harland Sanders* yang memulai usahanya dengan menjual ayam goreng di pom bensin miliknya pada tahun 1939 di Corbin, Kentucky. Ia menutup usahanya pada akhir 1940-an sewaktu jalan tol Interstate melalui kotanya. Pada awal 1950-an, penjualan tidak lagi dilakukan di pom bensin miliknya melainkan berkeliling Amerika Serikat dan membuka restoran pertama kalinya pada tahun 1952 bersama-sama dengan *Pete Harman* di *Salt Lake City, Utah*. Restoran yang dibangun oleh *Colonel Harland Sanders* dan *Pete Harman* ini mengalami kemajuan dan mulai tahun 1964 *Colonel Harland Sanders* menjual waralaba KFC ke seluruh dunia, termasuk Indonesia pada sekitar tahun 1978.

KFC Indonesia adalah perusahaan waralaba yang menyediakan hidangan cepat saji dengan menjaga citra ayam pada setiap produk makanannya. KFC terus berupaya untuk berinovasi dalam mengembangkan produknya sesuai dengan perkembangan zaman dan tren makanan dengan tetap menjaga citra bahwa KFC adalah ahlinya dalam bidang ayam. KFC memiliki produknya sejak KFC berdiri di Kentucky, Amerika Serikat, yaitu *Colonel's Original Recipe Fried Chicken (OR Fried Chicken)*, jenis produk unggulan lainnya yang telah diciptakan KFC Indonesia dalam beberapa tahun ini yaitu Colonel Burger, Crispy Strips, Twister, Colonel Yakiniku.

KFC Tanjungpinang merupakan salah satu cabang waralaba yang di Kota Tanjungpinang berkembang sangat pesat, minat masyarakat sangat tinggi dengan adanya KFC Tanjungpinang ini sehingga menuntut perusahaan untuk dapat konsisten dan memberikan kepuasan tersendiri bagi masyarakat. Peranan penting dari majunya KFC Tanjungpinang dalam hal ini yaitu karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan konsisten terhadap peran yang dijalankan, namun dapat diketahui pentingnya pihak perusahaan untuk dapat memperhatikan karyawannya merupakan hal yang dilakukan. Pada KFC Tanjungpinang dapat diketahui fenomena permasalahan yang terjadi berkaitan dengan komitmen organisasi dimana adanya ketimpangan terhadap karyawan baru yang bekerja, belum adanya perhatian yang diberikan terhadap perusahaan khusus untuk karyawan baru. Dari segi pemberdayaan pegawai dapat diketahui fenomena permasalahan yang didapatkan yaitu minimnya upaya perusahaan untuk dapat meningkatkan potensi karyawan dengan memberikan pelatihan belum terlaksana dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi sementara dapat diketahui bahwa karyawan jarang mendapatkan motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini dilihat dari prestasi yang dicapai belum dapat diapresiasi dengan baik oleh perusahaan. Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal

Dapat diketahui juga berdasarkan dari hasil observasi sementara bahwa tidak terbaginya tugas secara rinci pada perusahaan dimana dapat diketahui seluruh elemen pegawai harus dapat mengerjakan seluruh pekerjaan yang ada, hal ini tentunya merupakan suatu hal yang lebih baik jika dispesifikan kedalam suatu bidang tugas sehingga memberikan fokus yang baik terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Berdasarkan hal tersebut diatas dapat diambil suatu judul penelitian yang berjudul “**PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT*, *MOTIVASI*, *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR*, KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KFC TANJUNGPINANG**”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dibuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *Employee Empowerment* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada KFC Tanjungpinang?

2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada KFC Tanjungpinang?
3. Apakah *Organizaion Citizenship Behaviour* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada KFC Tanjungpinang?
4. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada KFC Tanjungpinang?
5. Apakah *Employee Empowerment*, Motivasi, *Organizaion Citizenship Behaviour* dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada KFC Tanjungpinang?

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan untuk melihat hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasi dengan variabel independent yaitu *Employee Empowerment*, Motivasi, *Organizaion Citizenship Behaviour* dan Karakteristik Pekerjaan.
2. Penelitian dilaksanakan pada KFC Cabang Tanjungpinang

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah *Employee Empowerment* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada KFC Cabang Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada KFC Cabang Tanjungpinang.

3. Untuk mengetahui apakah *Organizaion Citizenship Behaviour* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada KFC Cabang Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada KFC Cabang Tanjungpinang.
5. Untuk mengetahui apakah *Employee Empowerment*, Motivasi, *Organizaion Citizenship Behaviour*, Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada KFC Cabang Tanjungpinang.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Kegunaan Ilmiah**

Kegunaan secara ilmiah penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran dalam konsep Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam hal Komitmen Organisasi, *Employee Empowerment*, Motivasi dan *Organization Citizenship Behaviour*.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

#### **1.5.2.1 Bagi Peneliti**

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan berkenaan dengan ilmu manajemen.

#### **1.5.2.2 Bagi Perusahaan**

Memberikan masukan dan saran bagi pihak perusahaan serta pihak kepentingan lainnya untuk mengetahui hal-hal yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi dalam sebuah perusahaan.

## 1.6 Sistematika Penulisan

### BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua merupakan tinjauan pustaka akan menjelaskan mengenai teori-teori dan konsep-konsep yang berhubungan dengan masalah yang dirumuskan yang menjadi acuan permasalahan teoritis pada penelitian ini.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Terdiri dari metode penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, batasan operasional variabel dan teknik analisis data.

### BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat merupakan gambaran umum lokasi penelitian yang menguraikan riwayat singkat, struktur organisasi serta pembahasan hasil penelitian.

### BAB V : PENUTUP

Bab ini akan menguraikan kesimpulan mengenai hasil penelitian yang telah dibahas dan juga memberikan saran-saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi objek penelitian

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian kegiatan manajemen sumberdaya manusia menyangkut kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumberdaya manusia yang ada serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi kedalam sebuah desain tertentu yang sistimatis , sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan , karyawan dan, masyarakat (Hasibuan, 2017). Menurut Kinggundu (Rosida, 2009) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2017). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan sumber



daya manusia yang bertujuan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi (Tjutju Yuniarsih, 2011).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013). Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada seorang (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Selanjutnya menurut Stoner (Siagian, 2014), “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2011).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan , karyawan dan, masyarakat (Hasibuan, 2017). Menurut Kinggundu (Rosida, 2009) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif.

### **2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Terdapat 2 kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Rivai dan Segala, 2013:13).

Menurut (Hasibuan, 2009) manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

#### **1. Perencanaan**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya

tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menerapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian program kepegawaian yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menerapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dengan organisasi yang kuat akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

5. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dengan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan dan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan dimasa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung uang ataupun barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada upah minimum pemerintah.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan .

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara kondisi mental, fisik, dan loyalitas karyawan agar mereka mau tetap bekerja sama sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa kedisiplinan yang baik maka akan sulit untuk mewujudkan tujuan. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan dan norma-norma yang ada di dalam perusahaan.

10. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi dikarenakan kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.2 Komitmen Organisasi**

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2010) “komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap : (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi , dan (3) Perasaan setia terhadap organisasi”. Hal ini berarti karyawan yang komit terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi, sehingga tujuan organisasi merupakan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Mowday, steers dan Porter, 1982 (dalam Newstroom, 1989), oleh (Syihabudhin, 2008) “mendefinisikan komitmen organisasi sebagai daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasional merupakan sikap mengenai loyalitas pekerja terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan. Sedangkan Minner (1997), mendefinisikan komitmen sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasi

menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja (Syihabudhin, 2008).

#### **2.1.2.1 Bentuk Komitmen Organisasi**

Menurut Greenberg & Baron (Murty & Hudiwinarsih, 2012), bentuk-bentuk komitmen organisasi adalah:

1. Komitmen efektif (*Affective Commitment*) ialah kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya.
2. Komitmen kontinuan (*Continuance Commitment*) ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain.
3. Komitmen normative (*Normative Commitment*) ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan.

#### **2.1.2.2 Proses Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi timbul secara bertahap dalam diri pribadi karyawan. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama dan rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap organisasi (Murty & Hudiwinarsih, 2012) mengemukakan bahwa rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap kelompoknya dapat dilihat dalam hal-hal berikut:

1. Adanya loyalitas dari para anggota terhadap anggota lainnya.

2. Adanya loyalitas para anggota terhadap kelompoknya
3. Kesiediaan berkorban secara ikhlas dari para anggota demi kelangsungan hidup kelompoknya.
4. Adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompoknya mendapat celaan, baik itu dilakukan oleh individu maupun kelompok lainnya.
5. Adanya niat baik dari para anggota kelompok untuk tetap menjaga nama baik kelompoknya dalam keadaan apapun.

### **2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut (Robbins, 2010), Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang 46 tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) : yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) : yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.



3. Komitmen normatif (*normative commitment*) : yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis.

Mobley (1979) dalam (Syihabudhin, 2008), “komitmen organisasi diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik: (a) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, (b) Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi”.

Berikutnya Moyday et.al. (dalam Spector dan Wiley;1998) oleh (Narimawati, 2011), mengembangkan suatu skala yang disebut Self Report Scales untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen, yaitu (a) Penerimaan terhadap tujuan organisasi, (b) Keinginan untuk bekerja keras, dan (c) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi

Dalam (Narimawati, 2011), “komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi atau organisasinya”.

1. Identifikasi : Identifikasi, yang mewujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi

yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

2. Keterlibatan : Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas–aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa lebih wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar–benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang keterlibatannya lebih rendah.
3. Loyalitas : Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila

pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

### **2.1.3 *Employee Empowerment***

Pemberdayaan berasal dari kata “daya” yang mendapat awalan ber- yang menjadi kata “berdaya” artinya memiliki atau mempunyai daya. Daya artinya kekuatan, berdaya artinya memiliki kekuatan. Pemberdayaan artinya membuat sesuatu menjadi berdaya atau mempunyai daya atau mempunyai kekuatan. Pemberdayaan dalam bahasa Indonesia merupakan terjemahan dari *empowerment*. Pemberdayaan berarti memampukan (*to enable*), memberikan kesempatan (*to allow*) atau mengizinkan (*to permit*) melalui inisiatif sendiri atau yang dipicu oleh orang lain (Rivai & Mulyadi, 2012).

Menurut Stewart dalam (Widodo, 2015) yang secara etimologis pemberdayaan berasal dari kata power yang berarti kekuasaan, yaitu kemampuan untuk mengusahakan sesuatu itu terjadi ataupun tidak sama sekali. Sedangkan (Widodo, 2015) sendiri berpendapat pemberdayaan (*empowerment*) adalah upaya atau proses untuk mengurangi kebergantungan karyawan kepada atasannya dan memberikan penekanan kepada pengendalian individu pada tanggung jawab terhadap pekerjaan yang harus dilakukannya. (Tilaar, Mekel, & Tarore, 2014), mengidentifikasi pemberdayaan sebagai kegiatan menugaskan tanggung jawab yang tepat kepada karyawan dan membuat mereka mendapatkan kemampuan (Klagge, 1998) Fortier menjelaskan dalam Yamoah (2013) bahwa pemberdayaan didefinisikan sebagai tindakan memberi tanggung jawab lebih untuk karyawan di tempat kerja. Beliau menjelaskan bahwa pemberdayaan karyawan berkaitan erat

dengan berbagai konsep dan teknik yang dirancang untuk mendemokratisasikan tempat kerja.

(Widodo, 2015) berpendapat bahwa tujuan yang ingin dicapai dari pemberdayaan adalah untuk membentuk individu dan masyarakat menjadi mandiri. Kemandirian tersebut meliputi kemandirian berpikir, bertindak dan mengendalikan apa yang mereka lakukan tersebut. Adanya tujuan dari pemberdayaan tersebut membuat karyawan merasa seolah-olah mereka dimiliki pekerjaan mereka sendiri, kepercayaan mereka untuk organisasi mereka, pengembangan pribadi dan pekerjaan peningkatan kepuasan. Selain itu, motivasi mereka, kreativitas, loyalitas organisasi dan kesediaan untuk mengambil alih beberapa pekerjaan dan mengakibatkan mereka meningkat. Penurunan stres kerja dan peningkatan harapan dan optimisme.

Pemberdayaan karyawan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan (*planning*), mengendalikan (*controlling*) dan membuat keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya (Sedarmayanti, 2009). (Siagian, 2014) mendefinisikan pemberdayaan sebagai suatu proses dimana individu mempunyai kekuasaan untuk berpartisipasi secara langsung untuk mengendalikan dan mempengaruhi suatu kejadian yang memiliki efek langsung terhadap kehidupannya. Gibson (1995) mendefinisikan pemberdayaan karyawan (*individual empowerment*) sebagai pemberian kesempatan dan dorongan kepada para karyawan untuk mendayagunakan bakat, ketrampilan-ketrampilan, sumberdaya-sumberdaya, dan pengalaman-pengalaman mereka untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Menurut Carver (1993)

dalam Suryana (2009), pemberdayaan merupakan suatu proses pembentukan lingkungan dan struktur yang baik sehingga seseorang dapat memberikan kontribusi secara penuh melalui keterampilan terbaiknya.

### **2.1.3.1 Proses Pemberdayaan**

Seperti yang dikemukakan oleh Ginandjar dalam (Sedarmayanti, 2012), proses-proses pemberdayaan sebagai berikut :

- a. Menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi manusia berkembang. Titik tolaknya adalah pengenalan bahwa setiap manusia memiliki potensi yang dapat dikembangkan. Pemberdayaan adalah membangun daya itu dengan mendorong, membangun dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya.
- b. Memperkuat potensi atau daya yang dimiliki oleh manusia, upaya ini meliputi langkah nyata dan menyangkut penyediaan berbagai masukan serta pembukaan akses pada berbagai peluang yang membuat manusia menjadi berdaya. Dan upaya utamanya adalah peningkatan taraf pendidikan, derajat kesehatan, dan akses pada sumber-sumber kemajuan ekonomi.
- c. Proses pemberdayaan harus mencegah yang lemah menjadi bertambah lemah, oleh karena kurang berdayaannya dalam menghadapi yang kuat. Dan perlu adanya peraturan perundangan yang secara jelas melindungi yang lemah.

Sebagai proses, pemberdayaan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan atau memperbaiki kemampuan dari status kurang

berdaya menjadi berdaya sehingga kinerja dapat meningkat. Pada hakekatnya, pemberdayaan merupakan suatu kegiatan yang lebih menekankan proses, tanpa bermaksud menafikkan hasil dari pemberdayaan itu sendiri. Dalam kaitannya dengan proses, maka partisipasi atau keterlibatan masyarakat dalam setiap tahapan pemberdayaan mutlak diperlukan.

### **2.1.3.2 Indikator *Employee Empowerment***

Menurut (Mangkunegara, 2013) indikator pemberdayaan karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

1. *Meaning* (Arti)

Meaning adalah nilai dari suatu tujuan kerja yang dinilai dalam kaitannya dengan tujuan atau standar individu yang bersangkutan. Arti mencakup suatu kesesuaian antara persyaratan dari suatu peran kerja dan keyakinan, nilai, dan perilaku.

2. *Competence* (Kompetensi)

Competence Mempunyai arti yang sama dengan self-efficacy, merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kompetensi lebih memfokuskan pada kemampuan dalam melaksanakan peran kerja tertentu, bukan peran kerja secara umum atau sering disebut dengan self-esteem.

3. *Self-determination* (Penentuan diri)

Self – determination adalah keyakinan seseorang bahwa orang tersebut mempunyai kebebasan atau otonomi dan kendali tentang bagaimana mengerjakan pekerjaannya sendiri.

#### 4. *Impact* (Pengaruh)

*Impact* adalah suatu tingkatan yang mana individu dapat mempengaruhi hasil-hasil strategik, administratif, dan operasional dari hasil kerja. uaian antara persyaratan dari suatu peran kerja dan keyakinan, nilai, dan perilaku.

#### **2.1.4 Motivasi**

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi. Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Menurut (Siagian, 2014) defnisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. (Syihabudhin, 2008)mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

##### **a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow**

Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologikal seperti : “kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan lainnya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat dasar.
2. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual.
3. Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

**b. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg**

Dikenal dengan model dua factor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Menurut Herzberg, yang tergolong faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor hygieni atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan imbalan.



Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya biasa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (instrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

**1). Motivasi Instrinsik**

Yang dimaksud dengan motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

**2). Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena ada perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.

(Dessler, 2011) mengatakan ada beberapa indikator penting yang dapat menumbuhkan motivasi kerja bagi karyawan atau pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya yaitu

a. Penghargaan

Penghargaan diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik dimana hal ini merupakan salah satu upaya untuk memberikan motivasi pegawai dalam meningkatkan semangat dalam bekerja

b. Pengembangan

Pengembangan pegawai dapat diketahui bahwa adanya upaya instansi untuk dapat memberikan diklat kepada pegawai dimana hal ini untuk meningkatkan pengetahuan pegawai

c. Menempatkan pekerja pada tempat yang tepat

Adanya posisi yang tepat bagi pegawai dalam bekerja merupakan hal penting untuk dilakukan oleh pihak instansi dimana hal ini nantinya akan memotivasi pegawai dengan penempatan posisi yang tepat.

Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

#### **2.1.4.1 Fungsi Motivasi**

Menurut (Dessler, 2011), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

#### **2.1.4.2 Tujuan Motivasi**

Tujuan Pemberian Motivasi bagi karyawan, disebutkan (Hasibuan, 2017) sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas karyawan

4. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Berdasarkan pendapat (Hasibuan, 2017) menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk mendorong semangat kerja, kepuasan kerja dan meningkatkan moral karyawan sehingga akan mendapatkan produktivitas yang tinggi. Dengan adanya motivasi juga dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan, dapat menciptakan suasana hubungan kerja yang baik pada perusahaan jasa penyiaran. Selain itu dengan adanya motivasi dapat juga meningkatkan kesejahteraan karyawan yang bekerja.

Selanjutnya menurut (Hikmat, 2009) bahwa motivasi dilakukan untuk tujuan berikut :

1. Merangsang seseorang untuk bekerja dengan baik
2. Mendorong seseorang untuk bekerja lebih berprestasi
3. Mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh Tanggung jawab
4. Meningkatkan kualitas kerja
5. Mengembangkan produktivitas kerja
6. Menaati peraturan yang berlaku
7. Jera dalam melanggar aturan

8. Mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan
9. Mempertahankan prestasi kerja dan bersaing secara positif

Berdasarkan pendapat (Hikmat, 2009) di atas dapat dijelaskan bahwa motivasi karyawan tentunya bertujuan untuk mendorong prestasi kerja dengan penuh tanggungjawab sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan yang di harapkan perusahaan. Meningkatkan kesadaran manusia dan pengembangan mentalitasnya, juga dapat berhubungan dengan motivasi kerja harus diutamakan, menurut (Hikmat, 2009) sebagai berikut :

1. Kembali pada jati diri melalui pengalaman di masa lalu
2. Kebudayaan masa lampau lebih kuat dan menjamin keamanan manusia karena telah teruji
3. Perbanyak berterimakasih pada kebudayaan masa lampau dengan cara menjadikan paradig pendidikan bagi mentalitas manusia
4. Anilai-nilai keagamaan sangat penting untuk mendorong manusia mengembangkan jiwanya
5. Akal merupakan alat yang terpenting dalam membentuk perilaku.

Berdasarkan pendapat (Hikmat, 2009) di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya motivasi dari dalam diri seseorang akan memunculkan kesadaran diri seseorang untuk berbuat sesuai dengan jati dirinya sehingga akan membangun kepercayaan diri untuk berkembang dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya di perusahaan.

#### **2.1.4.2 Indikator Motivasi**

Menurut (Siagian, 2014) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Faktor Internal, yang terdiri dari :

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
  - b. Harga diri
  - c. Harapan pribadi
  - d. Kebutuhan
  - e. Keinginan
  - f. Kepuasan kerja
  - g. Prestasi kerja yang dihasilkan
2. Faktor Eksternal, yang terdiri dari :
- a. Jenis dan sifat pekerjaan
  - b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
  - c. Organisasi tempat orang bekerja
  - d. Situasi lingkungan kerja
  - e. Gaji

### **2.1.5 *Organization Citizenship Behaviour***

Karyawan yang bersedia melakukan lebih dari sekedar tugas utamanya, atau tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaannya, diistilahkan sebagai perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, atau disingkat OCB. Sebagaimana yang dikatakan oleh (Luthan, Satria, & Ilmainir, 2016), bahwa OCB adalah peran ekstra perilaku sosial organisasi maupun perilaku suka rela dalam organisasi yang mencakup kecenderungan sifat kooperatif dan kesungguhan karyawan terhadap organisasi.

Karyawan yang memberi kontribusi pada keefektifan organisasi dengan melakukan hal di luar tugas atau peran utama mereka adalah aset bagi perusahaan.

Contoh tindakan OCB karyawan dalam perusahaan adalah bekerja sukarela untuk aktivitas pekerjaan ekstra, membantu rekan kerja, dan ia memberikan komentar positif mengenai perusahaan. OCB merupakan nilai organisasi karena meskipun OCB tidak dipandang sebagai ukuran kinerja tradisional, OCB masih dapat memengaruhi kinerja organisasi dengan mendukung aktivitas tugas yang ada dan memengaruhi evaluasi kinerja. Karyawan yang menunjukkan OCB, seperti membantu yang lain atau membuat saran inovatif, menerima rating kinerja yang lebih tinggi (Luthan et al., 2016).

- a. Menurut Organ (Triyanto, 2009) OCB adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain, OCB merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya.
- b. Menurut Enhart (Triyanto, 2009) OCB didefinisikan sebagai perilaku yang mempertinggi nilai dan pemeliharaan sosial lingkungan psikologi yang mendukung hasil pekerjaan.
- c. Johns (Triyanto, 2009) mengemukakan bahwa OCB memiliki karakteristik perilaku sukarela (extra-role behaviour) yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa sasaran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja.

### 2.1.5.1 Elemen *Organization Citizenship Behaviour*

Marshall dalam (Ahdiyana, 2015) mengemukakan bahwa secara umum citizenship behavior merujuk pada 3 elemen utama yaitu, kepatuhan (obedience), loyalitas (loyalty), dan partisipasi. Kepatuhan dan loyalitas secara alami merupakan definisi citizenship dalam pengertian yang luas, sehingga esensi dari citizenship behavior adalah partisipasi. Dalam partisipasi, perhatian terutama ditujukan pada arena nasional (governance), arena komunal (local lives), dan arena organisasional (tempat kerja). Sedangkan Graham (1991) dalam (Paramita, 2012) memberikan konseptualisasi OCB yang berbasis pada filosofi politik dan teori politik modern. Dengan menggunakan perspektif teoritis ini, Graham mengemukakan tigabentuk OCB yaitu:

1. Ketaatan (*Obedience*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.
2. Loyalitas (*Loyalty*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi.
3. Partisipasi (*Participation*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi.

Sedangkan Spector (1997) dalam (Robbins, 2016a) mengemukakan bahwa kepuasan terhadap kualitas kehidupan kerja adalah penentu utama OCB dari seorang karyawan. Organ (1995) dan Sloat (1999) dalam (Ticoalu, 2015), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB sebagai berikut:

1. Budaya dan iklim organisasi
2. Kepribadian dan suasana hati
3. Persepsi terhadap dukungan organisasional
4. Persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan
5. Masa kerja, dan
6. Jenis Kelamin

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu dalam (Ristiana, 2013). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*ekstra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Hal ini berarti bahwa seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing- masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan.

#### **2.1.5.2 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Organ dalam (Ristiana, 2013) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara



agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan tidak akan diberi hukuman. Aspek *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut Organ dalam (Ristiana, 2013) terdiri dari lima dimensi yaitu:

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi.
2. *Courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.
3. *Sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh.
4. *Civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatankegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi.
5. *Conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi.

## **2.1.6 Karakteristik Pekerjaan**

### **2.1.6.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan**

Pengertian karakteristik pekerjaan menurut MacShane (2010) adalah ciri-ciri dari lingkungan pekerjaan yang meliputi lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik meliputi suasana kerja dilihat dari faktor fisik, seperti keadaan suhu, cuaca, konstruksi bangunan dan temperatur tempat kerja. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerja, besar atau kecilnya

beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja seprofesi, dan kualitas kehidupan kerjanya.

Kemudian karakteristik pekerjaan menurut (Hasibuan, 2011) adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat – sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya.

#### **2.1.6.2 Indikator Karakteristik Pekerjaan**

Menurut Hackman dan Oldham (Robbins, 2016b), karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, model karakteristik pekerjaan (*job characteristics models*) dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan utama yakni:

1. Keanekaragaman keterampilan (*skill variety*)
2. Identitas tugas (*identity task*)
3. Arti tugas (*task significance*)
4. Otonomi (*autonomy*)
5. Umpan balik (*feedback*)

Kelima karakteristik kerja ini akan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting bagi karyawan, yaitu mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Dan dari ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja, ketidak hadirannya dan perputaran karyawan (Robbins,2016a).

Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya

kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik. (Panudju, 2009), menyebutkan bahwa setiap pekerjaan memiliki lima karakteristik, yaitu :

1. Otonomi, yaitu kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan indikator kebebasan dalam merencanakan pekerjaan dan kebebasan dalam melaksanakan tugas.
2. Variasi pekerjaan, yaitu keterampilan/metode/cara yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, keterampilan dan variasi tugas.
3. Identitas tugas, yaitu aktivitas yang dilakukan karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, dengan indikator tingkat pemahaman prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.
4. Signifkasi tugas, yaitu pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan indikator dampak pekerjaan terhadap karyawan lain dalam satu departemen dan lain departemen.
5. Umpan balik, yaitu informasi atau tanggapan mengenai hasil pelaksanaan kerja karyawan, dengan indikator penerima informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai dan penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan atasan.

## **2.1.7 Hubungan Antar Variabel**

### **2.1.7.1 Hubungan Employee Empowerement terhadap Komitmen Organisasi**

Pekerjaan yang baik hendaknya dilakukan setulus hati tanpa terdapat paksaan dari pihak lain. Berkomitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan

merupakan hal terpenting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Dengan berkomitmen, karyawan akan bekerja dengan lebih baik. Rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan akan menumbuhkan rasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini. Pemberdayaan karyawan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan (*planning*), mengendalikan (*controlling*) dan membuat keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya (Sedarmayanti, 2009). Pemberdayaan bertujuan untuk memperbaiki kemampuan diri pekerja, kemampuan untuk mengatasi kesulitan, keinginan untuk bertindak secara lebih bebas dan lebih bertanggung jawab guna mencapai kinerja yang efektif. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara *Employee Empowerment* terhadap komitmen organisasi dimana dengan adanya pemberdayaan yang baik terhadap karyawan akan berdampak terhadap komitmen yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mehrdad Goudarzvand Chegini (2011) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara *Employee Empowerment* terhadap komitmen organisasi.

#### **2.1.7.2 Hubungan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi**

Pemberian motivasi kepada karyawan dapat diketahui akan memberikan dampak tersendiri bagi karyawan untuk dapat loyal dalam sebuah perusahaan sehingga membentuk komitmen dalam perusahaan tersebut, hal ini sejalan dengan pendapat (Siagian, 2014) yang mengatakan motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Dari pengertian tersebut di atas dapat dianalisa dengan jelas bahwa

motivasi akan menumbuhkan komitmen karyawan untuk dapat memajukan organisasi. Sejalan dengan penelitian Winda Kusuma Wardhani (2015) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara motivasi terhadap komitmen organisasi.

### **2.1.7.3 Hubungan *Organization Citizenship Behaviour* terhadap Komitmen Organisasi**

*Organization Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan nilai organisasi karena meskipun OCB tidak dipandang sebagai ukuran kinerja tradisional, OCB masih dapat memengaruhi kinerja organisasi dengan mendukung aktivitas tugas yang ada dan memengaruhi evaluasi kinerja. Dengan adanya perilaku yang timbul dari diri karyawan untuk dapat bekerja secara sadar akan beban dan tanggung jawabnya, maka akan memberikan dampak baik tersendiri bagi organisasi. Hal ini sejalan dengan pengertian OCB menurut Organ (Triyanto, 2009) OCB adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain, OCB merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya. Sejalan dengan penelitian Wenda Chrisienty O (2015) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara OCB terhadap komitmen organisasi.

### **2.1.7.4 Hubungan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi**

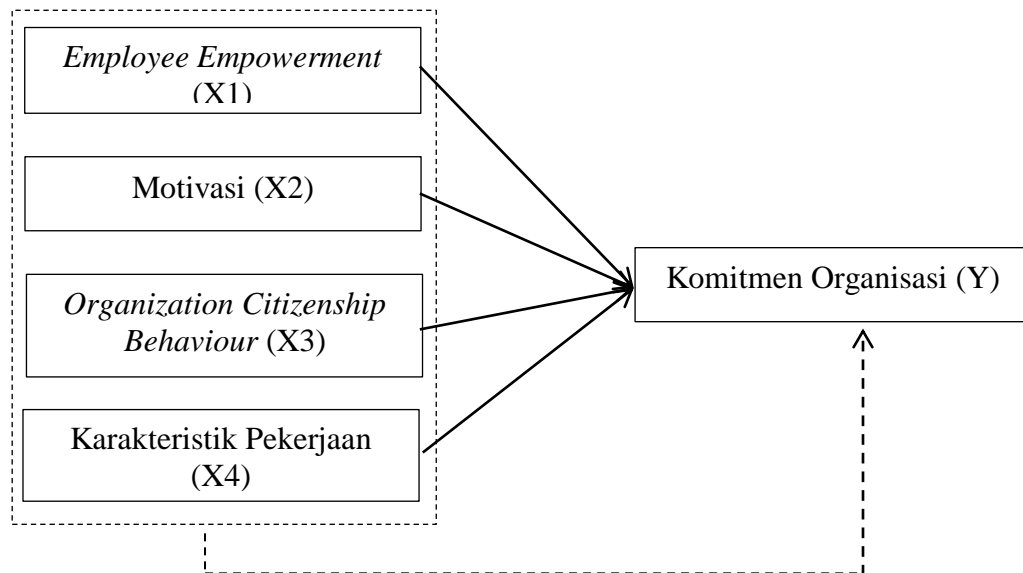
Karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan memberikan dampak tersendiri bagi perusahaan dimana karyawan akan berkomitmen sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dikerjakan, hal ini sejalan dengan pendapat

(Hasibuan, 2011) yang mengatakan karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat – sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan landasan teoritis beserta penelitian terdahulu yang dipaparkan dapat dibuat kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian, 2018

Keterangan :

- > : Uji Parsial
- > : Uji Simultan

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran serta beberapa teori yang sudah disusun sebelumnya dapat disusun suatu hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Adanya Pengaruh secara parsial antara *Employee Empowerment* terhadap Komitmen Organisasi pada KFC Cabang Tanjungpinang.
- H2 : Adanya Pengaruh secara parsial antara Motivasi terhadap Komitmen Organisasi pada KFC Cabang Tanjungpinang.
- H3 : Adanya Pengaruh secara parsial antara *Organizaion Citizenship Behaviour* terhadap Komitmen Organisasi pada KFC Cabang Tanjungpinang.
- H4 : Adanya Pengaruh secara parsial antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi pada KFC Cabang Tanjungpinang.
- H5 : Adanya Pengaruh secara simultan antara *Employee Empowerment*, Motivasi, *Organizaion Citizenship Behaviour* dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi pada KFC Cabang Tanjungpinang.

### 2.4 Penelitian Terdahulu

1. Winda Kusuma Wardhani (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.ABC Malang. Teori motivasi yang digunakan adalah teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg yaitu faktor higienis dan faktor motivator. Metode penelitian ini menggunakan metode explanatory

research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 70 karyawan yang merupakan karyawan tetap PT.ABC Malang. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis path yang diolah menggunakan IBM SPSS Statistic v.21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka tingkat kepuasan kerja akan tinggi, dan ketika kepuasan kerja tinggi maka meningkatkan komitmen organisasional.

2. Dinestiawan Salahudin (2011) dengan judul pengaruh *Employee Empowerment* terhadap komitmen organisasional dengan person-job fit sebagai variabel intervening pada kantor pusat PT. (persero) pelabuhan indonesia III. Berdasarkan hasil path analysis, diperoleh kesimpulan bahwa *Employee Empowerment* memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Di samping hal tersebut disimpulkan juga bahwa variabel person job fit merupakan variabel pemediasi hubungan antara *Employee Empowerment* dengan komitmen organisasional yang mana besar pengaruh langsung antara *Employee Empowerment* terhadap komitmen organisasional sebesar 0,251 lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung yang sebesar 0,308. Koefisien determinasi total yang diperoleh dari model path adalah 71,6% yang berarti model path mampu menjelaskan 71,6% informasi yang terkandung di dalam data penelitian, sedangkan 28,4% belum dapat dijelaskan oleh path model.



3. Wenda Chrisienty O (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Organizaion Citizenship Behaviour Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di CV Sinar Plasindo. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh Organizaion Citizenship Behaviour terhadap komitmen organisasional karyawan di CV Sinar Plasindo. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t didapat nilai thitung untuk variabel Organizaion Citizenship Behaviour (X1) sebesar 5,202 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya ada pengaruh signifikan secara individual antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian H1 yang mengemukakan terdapat pengaruh Organizaion Citizenship Behaviour terhadap komitmen organisasional karyawan di CV Sinar Plasindo telah terbukti.
4. Mehrdad Goudarzvand Chegini (2011) Hubungan antara Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara pemberdayaan dan komitmen organisasi Universitas Guilan dan Universitas Islam Azad, staf cabang Rasht, Iran. Staf cabang Rasht (N = 973) yang merupakan metode acak sederhana dan menggunakan Morgan dan Krejcia telah diimplementasikan sebagai studi lapangan pada musim semi 2012. Staf cabang Rasht (N = 973). Tabel, 276 subyek dipilih sebagai sampel. Alat pengumpulan data adalah kuesioner dan data menggunakan indeks statistik deskriptif dan inferensial dianalisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara

pemberdayaan dan komitmen organisasi adalah sama dengan 0/195 yang menunjukkan, secara umum, pemberdayaan dapat menjelaskan sekitar 19% dari variabel komitmen organisasi. Juga, penentuan antara variabel rasa kompetensi dan komitmen organisasi, rasa signifikansi dan komitmen organisasi, rasa kemanjuran dan komitmen organisasi dan rasa pilihan dan komitmen organisasi adalah masing-masing sebesar 0,334, 0,185, 0,09 dan 0/303, yang masing-masing mewakili hubungan langsung dan signifikan komponen dengan komitmen organisasi. Memberikan hubungan yang signifikan dan langsung antara komponen pemberdayaan dan komitmen organisasi Universitas Guilan dan Cabang Rasht, staf Universitas Azad Islam, dengan peningkatan pemberdayaan staf, akan meningkatkan komitmen organisasi mereka.

5. Kaveh Hasani (2013). Pengaruh perilaku warga organisasi terhadap komitmen organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mensurvei hubungan antara perilaku warga organisasi dan komitmen organisasi. Metode penelitian adalah deskriptif-korelatif dan diterapkan berdasarkan tujuan yang terkait. Populasi statistik termasuk semua staf departemen pendidikan jasmani di Iran, yang jumlahnya 1.225 pada saat penelitian. Juga, sampel statistik termasuk 293 subyek dipilih menggunakan tabel Morgan. Variabel independen penelitian termasuk dimensi perilaku kewargaan organisasional dan variabel dependen termasuk dimensi komitmen organisasi. Analisis statistik dari hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis alternatif didukung dan hipotesis nol ditolak.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif bersifat Asosiatif, yaitu berupaya menggambarkan hubungan diantara variabel yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2013a) menjelaskan bahwa “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih”. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dipahami bahwa *Employee Empowerment*, *Motivasi*, *Organizaion Citizenship Behaviour* dan *Komitmen Organisasi* merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti serta untuk mengetahui pengaruh diantara variabel tersebut.

#### **3.2 Jenis Data.**

Data dan informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data informasi yang berasal dari informan yang diperoleh melalui obyeknya langsung yang disebut responden, yaitu meliputi orang-orang yang diteliti dan akan dimintai keterangan atau informasinya melalui interview atau penyebaran angket kuesioner. Kuesioner merupakan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dimana penulis menyusun pertanyaan secara sistematis yang didasarkan atas variabel – variabel penelitian yang kemudian dijabarkan menjadi unsur–unsur yang dibuat sebagai kerangka membuat pertanyaan. Alat pengumpulan data nya ialah angket dengan menggunakan skala likert. Skala ini menggunakan 5 kategori:

1. Jawaban sangat baik diberi bobot 5
2. Jawaban baik diberi bobot 4
3. Jawaban cukup baik diberi bobot 3
4. Jawaban tidak baik diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak baik diberi bobot 1

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah objek-objek yang mempunyai kuantitatif tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KFC Cabang Tanjungpinang yang berjumlah 39 orang.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap dapat menggambarkan populasi. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, maka akan ditetapkan dari populasi yang ada. Selanjutnya dalam menentukan sampel, penelitian sampel diserahkan pada pertimbangan-pertimbangan pengumpulan data yang telah diberi penjelasan oleh peneliti akan mengambil siapa saja yang menurut pertimbangannya sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Adapun teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 39 orang.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebarluaskan melalui internet (Uma Sekaran, 2011).

#### **3.4.1 Kuesioner**

Untuk mendapatkan data dari para responden, peneliti menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner yang berisikan sub-sub pertanyaan berdasarkan variabel peneliti. Menurut (Sugiyono, 2012b), Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden.

Penelitian ini dilakukan pada lingkup yang tidak luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu yang tidak lama. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data obyektif dan cepat. (Sugiyono, 2012a).

#### **3.4.2 Dokumentasi**

(Sugiyono, 2013b) dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan sumber-sumber data sekunder yang berhubungan dengan masalah penelitian yang ada di lokasi penelitian yang merupakan catatan

peristiwa yang sudah lalu dokumentasi dapat berupa tulisan ataupun berita media online, arsip-arsip tertulis ataupun dokumentasi eksternal berisi bahan-bahan informasi berupa buku, jurnal ilmiah, data internet berkaitan yang membantu penelitian.

### 3.4.3 Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku pedoman beberapa literatur yang ada hubungannya dengan penulisan ini.

## 3.5 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Skala
Komitmen Organisasi (Y)	Mowday, Steers dan Porter, 1982 (dalam Newstrom, 1989), oleh Sopiah (2008;156) "mendefinisikan komitmen organisasi sebagai daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi.	1. Komitmen afektif (affective commitment) 2. Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) 3. Komitmen normatif (normative commitment) atau etis.  (Robbins, 2010)	1,2  3,4  5,6,7	Likert
Employee Empowerment (X1)	Pemberdayaan karyawan adalah pemberian wewenang	1. Keinginan 2. Kepercayaan Diri 3. Kredibilitas 4. Akuntabilitas	1 2,3 4,5 6	Likert

	kepada karyawan untuk merencanakan ( <i>planning</i> ), mengendalikan ( <i>controlling</i> ) dan membuat keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya (Hansen & Mowen 2011)	5. Komunikasi  Sumber : (Arifin, dkk, 2014)	7	
Motivasi (X2)	Menurut Siagian dalam Kartika (2010) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri</li> <li>b. Harga diri</li> <li>c. Harapan pribadi</li> <li>d. Kebutuhan</li> <li>e. Keinginan</li> <li>f. Kepuasan kerja</li> <li>g. Prestasi kerja yang dihasilkan</li> <li>h. Jenis dan sifat pekerjaan</li> <li>i. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung</li> <li>j. Organisasi tempat orang bekerja</li> <li>k. Situasi lingkungan kerja</li> <li>l. Gaji</li> </ul> <p>Sumber : (Siagian, 2014)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>2</li> <li>3</li> <li>4</li> <li>5</li> <li>6</li> <li>7</li> <li>8</li> <li>9</li> <li>10</li> <li>11</li> <li>12</li> </ul>	Likert
OCB (X3)	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Altruism</i></li> <li>2. <i>Courtesy</i></li> <li>3. <i>Sportsmanship</i></li> <li>4. <i>Civic virtue</i></li> <li>5. <i>Conscientiousness</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1,2</li> <li>3</li> <li>4</li> <li>5</li> <li>6,7</li> </ul>	Likert

	<p>anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu dalam (Ristiana, 2013)</p>	<p>Sumber : (Ristiana, 2013)</p>		
<p>Karakteristik Pekerjaan (X4)</p>	<p>Kemudian karakteristik pekerjaan menurut (Purwaningsih, 2008) adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lain yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat – sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keanekaragaman keterampilan (skill variety)</li> <li>2. Identitas tugas (identity task)</li> <li>3. Arti tugas (task significance)</li> <li>4. Otonomi (autonomy)</li> <li>5. Umpan balik (feedback)</li> </ol> <p>Sumber : (Robbins, 2016a)</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5,6,7</p>	

Sumber : Data Sekunder yang Diolah, 2018



### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penghitungan komputasi program SPSS karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu dekriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya (Sugiyono, 2017).

Pengolahan data menurut (Misbahuddin & Hasan, 2013) meliputi kegiatan:

1. *Editing*

*Editing* adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.

2. *Coding* (Pengkodean)

*Coding* adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.

3. Pemberian skor atau nilai Dalam pemberian skor digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor.

4. Tabulasi Tabulasi adalah pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menganalisis pengukuran yang merupakan gabungan antara teori dan model matematika serta statistika yang diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu guna mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS versi IBM 22. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda, untuk melihat atau meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2013b).

#### **3.7.1. Uji Validitas**

Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Dalam hal ini digunakan item pertanyaan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Untuk mengukur tingkat validitas item-item pertanyaan kuesioner terhadap tujuan pengukuran adalah dengan melakukan korelasi antar skor item pertanyaan dengan skor variabel (Ghozali, 2011). Uji signifikansi ini membandingkan korelasi antara nilai masing-masing item pertanyaan dengan nilai total. Apabila besarnya nilai total koefisien item pertanyaan masing-masing variabel melebihi nilai signifikan maka pertanyaan tersebut dinilai tidak valid. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS version IBM 22 for windows. Menurut (Ghozali, 2011) kriteria pengambilan keputusan validitas pertanyaan adalah sebagai berikut :

1. Jika  $r$  positif, serta  $r >$  dari 0,30 maka item pertanyaan disebut valid
2. Jika  $r$  negatif, serta  $r <$  dari 0,30 maka item pertanyaan disebut tidak valid

Nilai  $r$  didapatkan dari hasil pengujian validitas dengan menggunakan SPSS versi 22 dengan korelasi product moment.

### **3.7.2. Uji Reliabilitas**

Yang dimaksud dengan reliabilitas adalah pengukuran untuk suatu gejala. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat ukur, maka semakin stabil alat tersebut untuk digunakan. alat ukur dikatakan reliable (handal) kalau dipergunakan untuk mengukur berulang kali dalam kondisi yang relatif sama, akan menghasilkan data yang sama atau sedikit variasi. Tingkat reliabilitas suatu konstruk / variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha  $>$  0,60 (Ghozali, 2011). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### **3.7.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Ada empat pengujian dalam uji asumsi klasik, yaitu:

#### **3.7.3.1. Uji Normalitas**

Menurut (Ghozali, 2011) bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram dan grafik *P-P Plot*. Jika grafik histogram berbentuk seperti lonceng maka data berdistribusi normal, dan *analysis P-P Plot* dikatakan normal jika terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal. Selain itu untuk mendeteksi normalitas dapat diuji dengan kolmogorof-Smirnof (Ghozali, 2011). Dasar yang digunakan dalam uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$  berarti data residual berdistribusi normal
2. Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  berarti data residual tidak berdistribusi normal

### **3.7.3.2. Uji Multikolinearitas**

Menurut (Ghozali, 2011) tujuan dari uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

“Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen “

Untuk mendeteksi adanya problem multikolinearitas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Apabila nilai VIF kurang dari sepuluh dan nilai Tolerance (T) lebih dari 0,1 dan kurang atau sama dengan 10,

berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika diketahui nilai VIF lebih dari sepuluh dan nilai Tolerance (T) kurang dari 0,1 dan lebih dari 10, berarti terjadi multikolinearitas. Regresi yang baik memiliki VIF di sekitar angka 1 (satu) dan mempunyai angka Tolerance mendekati 1 (Santoso, 2010).

### **3.7.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik seperti titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika grafik plot tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011)

### **3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda**

Model regresi linier berganda (*multiple linier regression method*). digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari satu variabel terikat (dependen) dan lebih dari satu variabel bebas (independen). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan variabel independen dalam penelitian ini yaitu *Employee Empowerment*, *Motivasi*, *Organizaion Citizenship Behaviour*. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Model hubungan dapat disusun dalam persamaan linier sebagai berikut (Sugiyono, 2012):

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + e_i$$

Ket:

Y = Komitmen Organisasi

a = konstanta

b1 – b4 = koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

x1 = *Employee Empowerment*

x2 = Motivasi

x3 = *Organizaion Citizenship Behaviour*

x4 = Karakteristik Pekerjaan

e<sub>i</sub> = Kesalahan residual (*error*)

### 3.7.5. Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2013c) “Hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan atas teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta–fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesa juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian , belum merupakan masalah empirik. Penelitian yang dilakukan berdasarkan sampel maka akan menggunakan hipotesis statistik. Hipotesis statistik merupakan dugaan apakah data sampel itu dapat diberlakukan ke populasi. Dalam hipotesis statistik, yang diuji adalah hipotesis nol, hipotesis yang menyatakan tidak ada perbedaan antara data sampel .dan data populasi. Yang diuji adalah hipotesis nol karena peneliti tidak berharap ada perbedaan antara sampel dan populasi atau statistik. (Sugiyono, 2009).

Berdasarkan uraian sebagaimana tersebut diatas dan didasarkan perumusan masalah serta konsep-konsep yang telah dikemukakan maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan hipotesa sebagai berikut:

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara *Employee Empowerment*, Motivasi, *Organizaion Citizenship Behaviour* terhadap Komitmen Organisasi.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Employee Empowerment*, Motivasi, *Organizaion Citizenship Behaviour* terhadap Komitmen Organisasi.

#### 3.7.5.1 Uji T ( Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji variabel-variabel independen secara individu berpengaruh dominan dengan taraf signifikansi 5%. Langkah-langkah dalam menguji t adalah sebagai berikut :

##### 1. Merumuskan Hipotesis

Ho :  $\beta = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel *Employee Empowerment*, Motivasi, *Organizaion Citizenship Behaviour* terhadap Komitmen Organisasi.

Ha :  $\beta \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Employee Empowerment*, Motivasi, *Organizaion Citizenship Behaviour* terhadap Komitmen Organisasi.

## 2. Menentukan Tingkat Signifikan

Tingkat signifikan pada penelitian ini adalah 5%, artinya risiko kesalahan mengambil keputusan adalah 5%

## 3. Pengambilan Keputusan

- a. Jika probabilitas ( $\text{sig } t > \alpha (0,05)$ ) maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)
- b. Jika probabilitas ( $\text{sig } t < \alpha (0,05)$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen (X)

Membandingkan nilai statistik t yang didapatkan dari pengujian dengan menggunakan SPSS versi 22 dengan titik tingkat signifikan 5%. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011)

### 3.7.5.2 Uji F (Uji Serempak)

Menurut (Ghozali, 2011), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen . Langkah-langkah Uji f sebagai berikut :

#### 1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen



$H_a : \beta \neq 0$ , artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

## 2. Menentukan Tingkat Signifikan

Tingkat signifikan pada penelitian ini adalah 5% artinya risiko kesalahan mengambil keputusan 5%

## 3. Pengambilan Keputusan

- a. Jika probabilitas ( $\text{sig } F$ )  $> \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen
- b. Jika probabilitas ( $\text{sig } F$ )  $< \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependen.

### 3.7.6 Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  terletak antara 0 sampai dengan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai  $R^2$  mempunyai interval antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut. Dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Menurut (Priyatno, 2014), Adjusted R square adalah R square yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari R square dari angka ini bisa memiliki harga negatif, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted R 2 sebagai koefisien determinasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2015). Dimensi *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *EFISIENSI*, 10(1). Retrieved from <http://journal.uny.ac.id/index.php/efisiensi/article/view/3965%5Cnhttp://journal.uny.ac.id/index.php/efisiensi/article/download/3965/3424>
- Dessler. (2011). Manajemen SDM. *Manajemen SDM*, 5.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, & Donnelly. (2010). Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses. In *Organizational Behavior*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hikmat. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kambey, F. L., & Suharnomo. (2013). PENGARUH PEMBINAAN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN, PEMBERDAYAAN DAN PARTISIPASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang). *Studi Manajemen & Organisasi*.
- Luthan, E., Satria, I., & Ilmainir. (2016). The Effect of Good Corporate Governance Mechanism to Earnings Management before and after IFRS Convergence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.021>
- Malayu, H. (2008). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Askara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Melayu, H. S. . (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik (Edisi)*. Jakarta: Bumi Askara.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). PENGARUH KOMPENSASI,

MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI SURABAYA). *The Indonesian Accounting Review*. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>

Narimawati, U. (2011). The Influence of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Towards the Performance of Lecturers at West Java's Private Higher Education Institution. *Journal of Applied Sciences Research*.

Paramita, P. D. (2012). ORGATIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB): ASPEK DARI AKTIVITAS INDIVIDUAL DALAM BEKERJA. *Jurnal Ilmiah Universitas Pandanaran*, 10(24). Retrieved from <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/dinsain/article/view/88/85>

Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Ristiana, M. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar*. 9(1).

Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. In *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.

Robbins, S. P. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: erlangga.

Robbins, S. P. (2016a). Perilaku Organisasi. *Indeks Kelompok Gramedia*.

Robbins, S. P. (2016b). Perilaku Organisasi. *Indeks Kelompok Gramedia*, 10, 2006.

Rosida, A. T. S. dan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja: Sedarmayanti - Belbuk.com.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.

Sugiyono. (2012a). Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D. *Bandung: Alfabeta*, 15(2010), 90. [https://doi.org/10.1016/S0969-4765\(04\)00066-9](https://doi.org/10.1016/S0969-4765(04)00066-9)

- Sugiyono. (2012b). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. *Bandung: Alfabeta*, p. 361. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2013a). Metode Penelitian. In *Alfabeta, Bandung*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Sugiyono. (2013b). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Bandung: Alfabeta CV*. [https://doi.org/978 92 4 156458 8](https://doi.org/978%204%20156458%208)
- Sugiyono. (2013c). Metode Penelitian Manajemen. *Alfabeta*, 820. <https://doi.org/10.1177/004057368303900411>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. In *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Syihabudhin, S. &. (2008). *Manajemen Bisnis Ritel*. 6(2), 284.
- Ticoalu, L. K. (2015). *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *Aging*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Tilaar, R., Mekel, P. A., & Tarore, R. N. (2014). Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. *Emba*.
- Tjutju Yuniarsih, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Triyanto, A. (2009). *Organization Citizenship Behaviour ( OCB ) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Management*.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kaveh Hasani (2013). *The effect of organizational citizenship behavior on organizational commitment*
- Kartika, Andi. 2010, Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan dalam Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran (Studi Empirik Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Semarang), *Jurnal Akuntansi*, Februari Hal, 39-60 ISSN 1979-4886.
- Priyatno, Dwi. 2010. Cara Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian. *Yogya : Gava Media*

Purwaningsih, Indah. 2008. Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Komitmen Organisasi. Jurnal Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta

Umi Narimawati. (2011). The Influence of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Towards the Performance of Lecturers at West Java's Private Higher Education Institution. Journal of Applied Sciences Research, 3(7): 549-557, 2007

## CURRICULUM VITAE



Nama Agus Saputra  
Jenis Kelamin : Laki Laki  
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 01 Agustus 1994  
Status : Menikah  
Agama : Islam  
Alamat : Perum Indah Merpati Blok B/7 KM 13 Tanjungpinang  
Email : [Agussaputra543@yahoo.com](mailto:Agussaputra543@yahoo.com)

Pendidikan Formal :

TK Angkasa Dua Tanjungpinang Barat

SDN 003 Tanjungpinang Barat

SMP Swasta Indra Sakti Tanjungpinang

SMK Raja haji Tanjungpinang

STIE Pembangunan Tanjungpinang