



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, KUALITAS INTERAKSI
ATASAN DAN BAWAHAN (LMX) DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*
(STUDI PADA KARYAWAN BANK NAGARI PADANG)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen**

Diajukan Oleh

**ELFITRA AZLIYANTI
05 152 058**

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Andalas
Padang
2009**

	No. Alumni Universitas :	Elfitra Azliyanti	No. Alumni Fakultas :
	<p>a) Tempat / Tanggal Lahir : Padang / 5 Mei 1988 b) Nama Orang Tua : Azwir dan Lenafiarti c) Fakultas : Ekonomi d) Jurusan : Manajemen e) No.BP : 05 152 058 f) Tanggal Lulus : 5 Maret 2009 g) Predikat Lulus : Dengan Pujian h) IPK : 3,57 i) Lama Studi : 3,5 tahun j) Alamat Orang Tua : Tabing Indah II Blok A No. 10 Padang, Sumatera Barat.</p>		

Pengaruh Komitmen Organisasional, Kualitas Interaksi Atasan dan Bawahan (LMX) Serta Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi Pada Karyawan Bank Nagari Padang)

Skripsi SI Oleh : Elfitra Azliyanti
Pembimbing : Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimanakah pengaruh komitmen organisasional yang terdiri dari *affective, continuance dan normative commitment*, kualitas interaksi atasan dan bawahan dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* pada karyawan Bank Nagari Padang. Data yang digunakan pada penelitian kali ini adalah data primer yang didapat dari survey lapangan terhadap karyawan Bank Nagari Padang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 120 orang. Variabel dependen pada penelitian kali ini adalah *organizational citizenship behaviour* dan variabel independen terdiri dari *affective, normative dan continuance commitment*, LMX serta budaya organisasi. Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS for windows. Hasil penelitian mendukung bahwa *affective commitment* dan *continuance commitment* memiliki pengaruh terhadap terbentuknya *organizational citizenship behaviour* pada karyawan Bank Nagari Padang. Sedangkan *normative commitment* tidak memiliki pengaruh terhadap terbentuknya OCB pada karyawan Bank Nagari Padang. Sedangkan variabel LMX dan budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang positif terhadap terbentuknya OCB karyawan pada Bank Nagari Padang. Implikasi penelitian dibahas lebih lanjut pada skripsi ini.

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 5 Maret 2009. Abstrak ini telah disetujui oleh pembimbing dan penguji :

Tanda Tangan	1	2	3
			
Nama Terang	Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si	Dr. Laura Syahrul, MBA	Dr. Rahmi Fghmy, SE, MBA

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si
Nip. 132 164 008


Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas / Universitas dan mendapat Nomor Alumnus :

		Petugas Fakultas / Universitas	
No. Alumni Fakultas :		Nama	Tanda Tangan
No. Alumni Universitas :		Nama	Tanda Tangan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang selalu ditandai dengan terjadinya perubahan-perubahan pesat pada kondisi ekonomi secara keseluruhan, telah menyebabkan munculnya sejumlah tuntutan yang tidak dapat ditawar bagi para pelaku ekonomi maupun industri. Salah satu tuntutan tersebut adalah bagaimana organisasi secara responsif dapat menanggapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan eksternal organisasi sebaiknya juga diikuti oleh perubahan internal organisasi agar dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan perubahan seperti ini.

Kunci sukses sebuah perubahan adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator dan agen perubahan secara terus menerus, pembentuk proses serta budaya yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi Ulrich (1998). Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki keanekaragaman yang cukup tinggi. Oleh karena hal ini maka kemampuan sebagai "*agent of change*" dalam organisasi akan berbeda-beda pula. Namun demikian perubahan organisasi membutuhkan partisipasi dari semua karyawan ini akan tercapai bila ada kemauan dari seluruh karyawan dan tidak sekedar mengandalkan kemampuannya saja. Kemampuan tanpa didukung kemauan tidak akan menghasilkan hasil apa-apa.

Kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam organisasi, biasanya tergantung pada tujuan apa yang ingin di raihnya dengan bergabung dalam organisasi bersangkutan. Kontribusi karyawan terhadap organisasi akan semakin tinggi bila organisasi dapat memberikan apa yang menjadi keinginan karyawan. Kemauan karyawan untuk memberikan sumbangan kepada tempat kerjanya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam memenuhi tujuan dan harapan-harapan karyawannya.

Komitmen organisasi menurut (Bishop, 2000 pada Junaedi, 2006) berkaitan dengan *extra role* behavior atau perilaku yang berhubungan dengan peran tambahan dan kinerja seorang pegawai. *Affective commitment* merefleksikan kedekatan dan kekuatan yang membuat seorang bergairah untuk bekerja karena ia setuju dengan tujuan organisasi dan ingin meraih tujuan tersebut bersama-sama. *Normative commitment* sebagai kekuatan yang membuat seorang pekerja bergairah untuk bekerja pada sebuah organisasi karena ia merasa berkewajiban kepada yang lain untuk tetap tinggal. *Continuance commitment* sebagai kekuatan yang membuat seorang bergairah untuk bekerja karena ia merasa butuh pekerjaan tersebut dan tidak ada pilihan lain. Komitmen organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal karena meliputi sikap menyukai organisasi dan mau berusaha keras untuk kepentingan organisasi demi mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi di atas maka tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap tujuan dan nilai organisasi. Oleh karena itu jika seseorang dalam organisasi telah mempunyai komitmen yang kuat dan telah memperoleh apa yang diinginkannya

BAB VI

PENUTUP

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

6.1. Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan enam variabel yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*, *leader member exchange*, budaya organisasi sebagai variabel independen serta *organizational citizenship behaviour* sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Bank Nagari dengan menyebarkan kuesioner kepada 120 karyawan Bank Nagari. Data diolah dengan menggunakan *Microsoft Excel* dan *SPSS 15.00 for Windows*.

Secara parsial komitmen normatif pada karyawan Bank Nagari Padang tidak mempengaruhi terbentuknya perilaku OCB karyawan Bank Nagari secara langsung. Sedangkan komitmen kontinuan dan afektif mempengaruhi terbentuknya OCB karyawan secara langsung dan signifikan. Dari hal ini maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan mempengaruhi OCB karyawan terlebih pada rasa memiliki dan kedekatan emosional karyawan dengan Bank Nagari serta rasa kecintaan dan keinginan karyawan Bank Nagari untuk tetap tinggal pada organisasi ini. Sikap kelekatan emosional karyawan dan sikap yang mewajibkan karyawan untuk melakukan suatu hal berguna terhadap perusahaan dapat ditumbuhkan pada diri karyawan seiring dengan lamanya karyawan tinggal di organisasi ini.

Kemudian LMX berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB yang memperlihatkan interaksi hubungan atasan dan bawahan yang baik antara para atasan dan

DAFTAR PUSTAKA

- Chatab, Nevizond. 2007. *Profil Budaya Organisasi*. Jakarta. Alfabeta.
- Jewayani, Cristiana. 2007. *Komitmen Organisasi dan OCB pada karyawan*. Satisning, Volume 2, Tahun 1, September 2007, 217-222
- all. 2001. *Antecedents of Organizational Citizenship Behaviour : A study of Public Personnel in Kuwait*. *Public Personnel Journal* Volume 3. No. 3.
- Greenberg, Jerald dan Robert A Baron, 2003, *Behaviour in Organization*, Englewood Cliffs New Jersey, Prentice Hall.
- Riffeth, Tom. 1995. *Employee Turn Over South-Western Series in HRM*. Ohio. South Western College Publishing.
- asanbasri, M.D. 2007. *Hubungan kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan organizational citizenship Behavior (ocb) di politeknik kesehatan Banjarmasin*, <http://rc-kmpk.ugm.ac.id>, Akses tanggal 24 November 2008.
- naedi, Dedy. 2006. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Kasus Rumah Sakit DR. M Djamil Padang)*. *Journal of Organizational Citizenship Behaviour* (online) diakses tanggal 03 Februari 2008 www.proquest.umi.com/pqdweb?SQ=OCB&DBId
- hatu, T.S. 2007. *Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran*, - *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol.98, no. 1, mret 2007: 49-61.
- Chiun.M, T Ramayah, Jerome Kueh Swee Hui. 2006 *An Investigation of Leader Member Exchange Effects on Organizational Citizenship Behavior in Malaysia*, *Journal of*