



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
PADA PT. INDONESIA LESTARI GROUP**



OLEH :

MUHAMMAD FAJRI. Z

12170110263

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2025



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

: Muhammad Fajri, Z

: 121701110263

: S1 Manajemen

: MSDM

: Ekonomi dan Ilmu Sosial

: IX (Sembilan)

:PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. INDONESIA LESTARI GROUP.

DISETUJUI OLEH:
DOSEN PEMBIMBING

Sahwitri Triandani, SE., M.Si
NIP. 19820806 200604 2 002

Mengetahui,

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU
SOSIAL

S1 MANAJEMEN

Dr. H. Miftah, S.E., M.M., Ak

NIP. 19740412 200604 2 002

Susnaningsih Mu'at, S.E., M.M., Ph.D

NIP. 19730909 200604 2 001

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Nama :
 Nim :
 Program Studi :
 Fakultas :
 Judul :

Tanggal Ujian

: Muhammad Fajri. Z
 : 12170110263
 : S1 Manajemen
 : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. INDONESIA LESTARI GROUP.
 : 10 November 2025

2/ 3,47 (M)
 06/ 2026
 1

TIM PENGUJI

KETUA

Henni Indrayani, S.E., M.M
 NIP. 19700802 199803 2 003

SEKRETARIS

Desvi Emti, S.E., M.Si
 NIP. 19621231 198903 2 040

PENGUJI I

Dr. Fariza Hasyim, S.E.M.Si
 NIP. 19760910 200901 2 003

PENGUJI II

Sahvitri Triandani, SE., M.Si
 NIP. 19820806 200604 2 002

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU



Lampiran Surat :

Nomor :

Tanggal : 23 Oktober 2025

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Fajri . 2

NIM : 12170110263

Tempat/Tgl. Lahir : Paguh Duku, 27 April 2003

Fakultas/Pascasajana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Komitmen Organisasi dan budaya Organisasi terhadap
kinerja karyawan dengan Organizational Citizen Behavior (OCB)
Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indonesia Lestari Group

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian har terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi) (Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pemyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 23 Oktober 2025

Yang membuat pernyataan



Muhammad Fajri . 2

NIM. 12170110263



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. INDONESIA LESTARI GROUP

MUHAMMAD FAJRI. Z
12170110263

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel *intervning* pada PT. Indonesia Lestari Group. Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Indonesia Lestari Group. Jenis penelitian ini ialah deskriptif kuantitatif dengan total sampel 41 responden yang dianalisis menggunakan alat bantu smartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan. Selanjutnya komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan, *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel *intervening*. Nilai *R-Square* sebesar 0,979 atau 97,9% yang menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi, budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Sementara sisanya 3,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian. Sedangkan *R-Square* dengan nilai 0,961 atau 96,1% yang menunjukkan bahwa konstruk *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi dan budaya organisasi sementara sisanya 3,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan,
Organizational citizenship behavior (OCB)



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AS A INTERVENING VARIABLE AT PT. INDONESIA LESTARI GROUP

MUHAMMAD FAJRI. Z
12170110263

This research aims to determine the effect of organizational commitment and organizational culture on employee performance with organizational citizenship behavior (OCB) as an intervening variable at PT. Indonesia Lestari Group. This research was conducted at the office of PT. Indonesia Lestari Group. This type of research is quantitative descriptive with a total sample of 41 respondents who were analyzed using the SmartPLS 4.0 tool. The research results show that organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, Organizational Culture does not have a significant positive effect. Furthermore, organizational commitment and organizational culture have a positive and significant effect on employee organizational citizenship behavior (OCB), organizational citizenship behavior (OCB) has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance through organizational citizenship behavior (OCB) as an intervening variable. The R-Square value is 0.979 or 97.9%, which shows that performance is influenced by organizational commitment, organizational culture and organizational citizenship behavior (OCB). Meanwhile, the remaining 3.1% is influenced by other variables not used in the research. Meanwhile, the R-Square with a value of 0.961 or 96.1% shows that the organizational citizenship behavior (OCB) construct can be explained by organizational commitment and organizational culture while the remaining 3.9% is influenced by other variables not used in the research.

Keywords : *Organizational Commitment, Organizational Culture, Employee Performance, Organizational citizenship behavior (OCB)*



DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Rencana dan Sistematika Penulisan	12
BAB II KAJIAN TEORITIS.....	14
2.1 Kinerja Karyawan.....	14
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	15
2.1.3 Indikator Kinerja	16
2.2 Komitmen Organisasi	17
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	17
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen.....	19
2.2.3 Indikator komitmen organisasi.....	19
2.3 Budaya Organisasi.....	21
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	21



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Syarif Kasim Riau

2.3.2	Fungsi Budaya Organisasi	23
2.3.3	Karakteristik Budaya Organisasi	24
2.3.4	Indikator Budaya Organisasi	24
2.4	<i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i>	26
2.4.1	Pengertian <i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i>	26
2.4.2	Indikator <i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i>	27
2.5	Pengaruh Antar Variabel.....	28
2.5.1	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.5.2	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.5.4	Pengaruh budaya organisasi terhadap <i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i>	29
2.5.5	Pengaruh <i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Lestari Group	30
2.5.6	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i> Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	30
2.5.7	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan <i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i> sebagai variabel <i>Intervening</i>	31
2.6	Pandangan islam.....	31
2.6.1	Pandangan Islam Terhadap Kinerja.....	31
2.6.2	Pandangan Islam Tentang Komitmen Organisasi	32
2.6.3	Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi	33
2.6.4	Pandangan Islam Tentang <i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i> 34	
2.7	Penelitian Terdahulu	35
2.8	Kerangka Pemikiran	41
2.9	Variabel Penelitian	42



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9.1	Variabel Bebas (Independent Variabel)	42
2.9.2	Variabel <i>Intervening</i>	42
2.9.3	Variabel Terikat (Dependent Variabel)	43
2.10	Defenisi Operasional Variabel	43
2.11	Hipotesis Penelitian	45
BAB III METODE PENELITIAN		47
3.1	Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian	47
3.2	Jenis dan Sumber data	47
3.2.1	Data Primer	47
3.2.2	Data Sekunder	47
3.3	Teknik Pengambilan Data	48
3.3.1	Kuesioner	48
3.3.3	Dokumentasi	49
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian	49
3.4.1	Populasi	49
3.4.2	Sampel	49
3.5	Metode Analisis Data	50
3.6	Uji Kualitas Data Melalui Anilisis SEM PLS (<i>Structual Equation Model Partial Least Square</i>)	51
3.7	Analisis Outer Model	52
3.8	Analisis <i>Inner Model</i>	53
3.9	Pengujian Hipotesis	54
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN		55
4.1	Sejarah Perusahaan	55
4.2	Visi Misi Perusahaan	56



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2.1. Visi	56
4.2.2. Misi	56
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	57
4.4 Deskripsi Dan Aktivitas Kerja	58
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
5.1 Karakteristik Responden.....	60
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin	60
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	60
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	62
5.2.1 Komitmen Organisasi (X1)	62
5.2.2 Budaya Organisasi (X2).....	64
5.2.3 <i>Organizational citizenship behavior</i> (Z).....	66
5.2.4 Kinerja Karyawan (Y)	68
5.3 Analisis Data	71
5.3.1 Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	71
5.3.2 Pengujian Model Structural (<i>Inner Model</i>).....	77
5.3.3 Uji Hipotesis.....	80
5.3.4 Pembahasan	81
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	98
6.1 Kesimpulan	98
6.2 Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	106



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Penilaian Kinerja Seluruh Karyawan PT. Indonesia Lestari Group Tahun 2020-2024.....	3
Tabel 1. 2 : Data Turnover Karyawan Pada PT. Indonesia Lestari Group 2020-2024.....	4
Tabel 1. 3 : Budaya Organisasi PT. Indonesia Lestari Group.....	5
Tabel 2. 1 : Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 2. 2 : Defenisi Operasional Variabel	43
Tabel 5. 1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 5. 2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	60
Tabel 5. 3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 5. 4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
Tabel 5. 5 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi (X1) ..	63
Tabel 5. 6 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Budaya Organisasi (X2)	64
Tabel 5. 7 : Rekapitulasi Tanggapan <i>Organizational citizenship behavior</i> (Z)	67
Tabel 5. 8 : Rekapitulasi Tanggapan Kinerja Karyawan (Y).....	69
Tabel 5. 9 : <i>Outer Loading</i>	73
Tabel 5. 10 : <i>CROSS LOADING</i>	74
Tabel 5. 11: <i>Average Variance Extractedd (AVE)</i>	76
Tabel 5. 12 : <i>Cronbach Alpha & Composite Realibility</i>	77
Tabel 5. 13 : <i>R-Square</i>	79
Tabel 5. 14 : <i>F-Square</i>	79
Tabel 5. 15 : Hasil Uji Hipotesis	80



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 : Kerangka Pemikiran	41
Gambar 4. 1 : Struktur Organisasi PT Indo Lestari Group	58
Gambar 5. 1 : Diagram jalur yang telah dirancang	71
Gambar 5. 2 : <i>Outer Model</i>	72
Gambar 5. 3 : <i>Inner Model</i>	78





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	106
Lampiran 2 : Tabulasi Responden	114
Lampiran 3 : Hasil Smartpls.....	117





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam proses pengembangan perusahaan. Oleh karena itu kualitas SDM harus dikembangkan dan diarahkan, hal ini ditunjukkan agar perusahaan dapat mengelola sumber dayanya secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia juga faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peran penting dalam suatu perusahaan.

Kinerja adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus. Dan dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Oleh sebab itu maka perlu meningkatkan kinerja yang baik, dikarenakan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun kinerja individu, adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016).

PT. Indonesia Lestari Group adalah perusahaan yang bergerak dibidang Transporter Limbah Medis B3 yang didirikan seseorang yang berpengalaman dibidang distribusi obat-obatan (farmasi) yaitu Bapak Budi Nuari Perdana S.E, mengingat dampak Covid-19 yang sangat menjadi fokus pemerintah Indonesia dalam menangani penyebaran Covid-19, melihat situasi yang sangat meprihatinkan dan keterbatasan jumlah dan kapasitas pengelola limbah medis yang terbatas. Oleh karena itu PT. Indonesia Lestari Group ingin memberikan pelayanan jasa dibidang transporter limbah medis B3 dengan baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan , serta melaksanakan visi dan misi yang ada di perusahaan, visi dan misi nya adalah : “ Visi PT. Indonesia Lestari Group adalah menjadi tranportir Limbah MedisB3 yang unggul dalam membantu pemerintah Republik Indonesia dalam menangani Limbah Medis. Misi PT. Indonesia Lestari Group adalah menjalin kerja sama dengan pihak-pihak RumahSakit (RS), Klinik ,Rumah Bersalin (RB) Praktek Dokter (IDI), Praktek Bidan (IBI) dan meningkatkan pengelolaan limbah B3 dari Fasyankes sesuai dengan peraturan yang berlaku”.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal pada perusahaan perlu ditetapkan standar yang jelas sebagai pedoman bagi seluruh karyawan. Kinerja karyawan tercipta ketika karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Pada PT. Indonesia Lestari Group untuk menilai kinerja karyawan dilihat pada tabel 1.1

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.1 : Penilaian Kinerja Seluruh Karyawan PT. Indonesia Lestari Group Tahun 2020-2024.

Penilaian Kinerja	Tahun				
	2020	2021	2022	2023	2024
Disiplin	87,00%	84,00%	82,00%	80,00%	80,00%
Kerjasama	86,00%	87,00%	85,00%	81,00%	82,00%
Komunikasi	88,00%	86,00%	85,00%	85,00%	80,00%
Kualitas Kerja	90,00%	85,00%	83,00%	80,00%	81,00%
Rata-rata	87,75%	85,50%	83,75%	81,50%	80,75%
Skor	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik

Sumber : PT. Indonesia Lestari Group (Data di olah 2025)

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan PT. Indonesia Lestari Group mengalami penurunan dari tahun 2020-2024 di semua aspek dari nilai rata-rata 87,75% menjadi 80,75%. Berdasarkan hasil wawancara peneliti, penilaian kinerja karyawan akan dianggap maksimal atau baik apabila penilaian kinerja karyawan diatas nilai rata-rata 90,0%, namun pada kenyataannya penilaian kinerja karyawan PT. Indonesia Lestari Group di bawah nilai rata-rata 90,0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian kerja karyawan tidak maksimal atau kurang baik. Menurutnya permasalahan terkait kinerja karyawan adalah lebih nya jam kerja karyawan untuk mencapai target yang diberikan perusahaan sehingga karyawan kurang efektif dan efisien dalam bekerja.

Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja. Seperti yang kita ketahui yaitu komitmen organisasi. Keberhasilan manajemen organisasi salah satunya ditentukan oleh keberhasilan dalam menumbuhkan komitmen organisasional pada karyawannya. Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari hasil observasi yang dilakukan di PT. Indonesia Lestari Group diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi. Berikut ini daftar jumlah turnover karyawan dari tahun 2020-2024 PT. Indonesia Lestari Group.

Tabel 1. 2 : Data Turnover Karyawan Pada PT. Indonesia Lestari Group 2020-2025

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	LTO
2020	35	2	3	37	2,8%
2021	37	6	1	42	2,5%
2022	42	4	6	40	4,9%
2023	40	5	1	44	2,4%
2024	44	1	4	41	7,1%
2025	41	2	1	42	2,4%

Sumber : PT. Indonesia Lestari Group (Data di olah 2025)

Berdasarkan perhitungan Labour Trunover (LTO) dari Tabel 1.2 terlihat bahwa turnover PT. Indonesia Lestari Group mengalami peningkatan, peningkatan yang paling signifikan terlihat pada tahun 2024 yaitu sebesar 7,1%.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada beberapa karyawan PT. Indonesia Lestari Group adalah penyebab banyaknya jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan dimana beberapa karyawan mengundurkan diri atau resign dengan alasan karyawan meninggalkan perusahaan antara lain ingin membuka usaha



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

mandiri dengan harapan ingin mendapatkan penghasilan yang lebih, mencari pekerjaan ditempat kerja yang lain dan urusan keluarga yang menjadi prioritas.

Selain faktor komitmen organisasi ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai pembentuk identitas yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi menciptakan citra atau karakter yang melekat pada organisasi tersebut. Organisasi dengan budaya yang baik cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif, karena mereka bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan harmonis. Berikut ini budaya organisasi yang ada pada PT. Indonesia Lestari Group.

Tabel 1. 3 : Budaya Organisasi PT. Indonesia Lestari Group.

No	Nilai	Defenisi	Panduan Prilaku
1	Kompeten	Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas	1. Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik. 2. Membantu orang lain belajar. 3. Meningkatkan kompetensi diri untuk tantangan yang selalu berubah.
2	Kolaboratif	Membangun kerja sama yang sinergis	1. Terbuka dalam bekerja sama untuk nilai tambah. 2. Memberi kesempatan untuk berkontribusi. 3. Menggerakkan pemanfaatan sumber daya untuk tujuan bersama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Nilai	Defenisi	Panduan Prilaku
3	Amanah	Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika. Memenuhi janji dan komitmen. Bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan.
4	Loyal	Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> Rela berkorban untuk mencapai tujuan perusahaan Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, dan perusahaan. Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika.
5	Harmonis	Saling peduli dan menghargai perbedaan.	<ol style="list-style-type: none"> Suka menolong sesama karyawan Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya. Membangun lingkungan kerja yang kondusif.

Sumber : PT. Indonesia Lestari Group 2025

Pada Tabel 1.3, dapat kita lihat bahwa budaya organisasi yang ada pada PT. Indonesia Lestari Group sangat mengedepankan moral dan juga etika. Budaya ini dibuat untuk menciptakan lingkungan kerja yang berlandaskan etika dan moral yang baik, kenyataan yang ada saat ini menunjukkan bahwa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

penerapan nilai-nilai tersebut dalam budaya organisasi belum sepenuhnya optimal diterapkan karyawan PT. Indonesia Lestari Group. Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada beberapa karyawan PT. Indonesia Lestari Group, terdapat sejumlah masalah yang muncul akibat adanya kesenjangan antara nilai-nilai budaya yang diusung dan praktik nyata di lapangan. Salah satunya adalah kurangnya penerapan budaya harmonis, di mana karyawan tidak menciptakan suasana yang kondusif sesama karyawan yang dapat memicu perpecahan di antara sesama karyawan. Selain itu, kolaborasi di antara karyawan juga belum terlihat secara maksimal, banyak di antara mereka lebih memilih untuk menyelesaikan pekerjaan secara mandiri daripada bekerja sama. Hal ini menciptakan ketidaksesuaian antara perilaku karyawan dengan nilai akhlak yang diharapkan. Di samping itu, kurangnya pemahaman akan pentingnya budaya akhlak dalam kegiatan sehari-hari serta adanya resistensi terhadap perubahan budaya di beberapa bagian organisasi juga turut menjadi kendala. Setiap organisasi memiliki sejarah dan tradisi yang mempengaruhi nilai-nilai yang dijunjung. Seiring berjalannya waktu, nilai-nilai tersebut berkembang menjadi kebiasaan dan pola perilaku yang membentuk kultur organisasi tersebut.

Menurut hasil wawancara dengan Manajer Sumber Daya Manusia PT. Indonesia Lestari Group terdapat permasalahan yang terkait dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu adanya pelimpahan pekerjaan orang lain dari atasan kepada karyawan. Pekerjaan tersebut bukan suatu kewajiban yang harus dikerjakan oleh karyawan dan penerimaan pekerjaan tersebut bukan berdasarkan inisiatif atau sukarela dari karyawan tersebut. Hal ini



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

disebabkan karena adanya kebutuhan atasan untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang selesai sesuai dengan target. Atasan kemudian menunjuk karyawan yang dapat dipercaya untuk mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang cepat dan memberikan hasil yang maksimal. Namun, pelimpahan pekerjaan orang lain dari atasan ini tidak akan secara langsung diberikan. Terdapat pertimbangan terlebih dahulu berdasarkan beban kerja karyawan tersebut. Permasalahan lain terkait OCB di dalam PT. Indonesia Lestari Group adalah masih terdapat karyawan yang belum dapat mengikuti perubahan yang terjadi di dalam perusahaan dengan baik dan belum memiliki sikap inisiatif dengan cepat tanggap dalam memberikan rekomendasi terhadap perbaikan untuk mencapai kemajuan perusahaan. Target yang ingin dicapai oleh PT. Indonesia Lestari Group adalah memiliki karyawan yang dapat mengikuti perubahan yang terjadi di perusahaan dengan baik dan dapat memiliki sikap inisiatif dalam menyelesaikan suatu masalah dengan memberikan rekomendasi perbaikan kepada perusahaan.

Komitmen organisasi dan budaya organisasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga diperlukan variabel *inrtervening* untuk memperjelas sejauh mana kontribusi komitmen organisasi dan budaya organisasi mampu menjadikan *Organizational citizenship behavior* (OCB) untuk mempengaruhi kinerja karyawan. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan bagaimana karyawan dapat berperilaku dengan bebas di luar dari tugas dan peraturan yang ditentukan oleh organisasi atau perusahaan sehingga tidak mendapatkan balas jasa dari organisasi atau perusahaan, namun jika dilaksanakan oleh karyawan dapat mendorong fungsi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

organisasi atau perusahaan (F. R. Putri & Supriadi, 2022). Perilaku OCB merupakan perilaku dimana karyawan bersifat sukarela, suka menolong, perhatian dan kooperatif namun perilaku karyawan tidak perlu diatur dengan sistem penghargaan formal dari organisasi.

Pada dasarnya para karyawan yang sudah diberi tugas untuk melakukan pekerjaan seharusnya memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya dan ikut berpartisipasi dalam pengolahan agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan serta keberhasilan yang ada pada karyawan tersebut. Maka dalam hal ini penulis tertarik melakukan penelitian pada PT. Indonesia Lestari Group yang berjudul : **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. INDONESIA LESTARI GROUP”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Lestari Group?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Lestari Group?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Indonesia Lestari Group?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Indonesia Lestari Group?



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Apakah *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Lestari Group?
6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel *Intervening* pada PT. Indonesia Lestari Group?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel *Intervening* pada PT. Indonesia Lestari Group?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Lestari Group.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Lestari Group.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Indonesia Lestari Group.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Indonesia Lestari Group.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Lestari Group.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel *Intervening* pada PT. Indonesia Lestari Group.
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel *Intervening* pada PT. Indonesia Lestari Group.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini berguna bagi PT. Indonesia Lestari Group, terutama sebagai pedoman, acuan, kebijakan, dan pertimbangan dalam Menyusun kebijakan - kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia sehingga kinerja yang diberikan pegawai untuk masyarakat.

2. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan ilmu pengeahuan dibidang manajemen, khususnya masalah budaya organisasi, komitmen organisasi, OCB dan kinerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Selanjutnya Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.



1.5 Rencana dan Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini akan dibahas dalam 6 (enam) bab, penulis memberikan gambaran secara garis besar pada masing-masing bab secara keseluruhan, yang mana pembahasannya mempunyai kaitan antara satu dengan yang lainnya, dalam 6 (enam) bab tersebut terdiri dari:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tinjauan pustaka yakni landasan teoritis, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang berhubungan dengan judul dan nantinya akan digunakan sebagai pedoman pembuatan proposal.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan tentang singkat perusahaan, struktur perusahaan dan aktivitas perusahaan PT. Indonesia Lestari Group.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bagian yang menjelaskan deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB VI: PENUTUP

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan hasil penelitian, serta saran yang berhubungan dengan masalah pada perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu **(Kasmir, 2016)**. Menurut **(Mangkunegara, 2016)** berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kuantitas maupun kualitas, kinerja tercapai berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya **(A. F. Amanda, 2020)**. Sedangkan menurut **Prawirosentono dalam Sutrisno (2016) dalam jurnal (Andre & Hermanto, 2021)**, kinerja adalah “pekerjaan seseorang, sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawabnya masing-masing yang berusaha untuk mencapai tujuan organisasi yang dimaksud, tidak melanggar hukum, etis dan moral.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Didalam dunia kerja ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta atau dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Menurut **(Kasmir, 2016)**, Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengatahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin kerja

2.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang dapat dijelaskan oleh **Kasmir (2016)** yaitu:

1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kualitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Kerja sama antar karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan ampu untuk mengembangkan perasaan salaing menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5) Biaya

Penganggaran dana dalam setiap pekerjaan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Pekerjaan yang melebihi dari anggaran maka akan terjadi pemborosan.

6) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan korelasi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah “Suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu (Puja Lestari Melayu et al., 2023).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **(Nadapdap, 2017)** Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Menurut **(M. Putri, 2023)** Komitmen Organisasional yaitu suatu keadaan dimana seorang karyawan memiliki akan bekerja penuh dedikasi, yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Sedangkan menurut **(Fitri & Endratno, 2021)** di definisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen dalam organisasi merupakan terjadinya suatu hubungan antara pekerja dengan organisasi, pekerja berkomitmen kepada perusahaan dan pada akhirnya orang lain memandang bahwa karyawan tersebut setia terhadap perusahaan. Mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu pekerja yang menginterpretasikan dirinya dengan organisasi tempat ia bekerja, serta memiliki tujuan dan kemauan dalam melindungi setiap anggota organisasinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan maupun Tindakan para pekerja untuk terlibat dan memberikan loyalitas terhadap organisasi serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Menurut (Nadapdap, 2017), ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1) Faktor personal

Misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.

2) Karakteristik pekerjaan

Misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll

3) Karakteristik struktur

Misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja

4) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

2.2.3 Indikator komitmen organisasi

Menurut (Sitio, 2021), Dimensi dan indikator dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Komitmen afektif terdiri dari karakteristik pribadi dan pengalaman kerja.
- 2) Komitmen kontinuitas terdiri dari besarnya dan/atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain.
- 3) Komitmen normatif adalah pengalaman individu sebelum berada dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi) dan pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi.

Menurut **(M. Putri, 2023)** terdapat tiga indikator komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

1) Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan pelekatan emosi pada pegawai, identifikasi pegawai, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus berkerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya.

2) Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Ini merupakan nilai ekonomi dan resiko lain yang dirasakan karyawan dari bertahan dalam suatu perusahaan bila dibandingkan dengan meninggalkan perusahaan tersebut. karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan tetap berkerja karena mereka harus berkerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Komitmen normatif

Komitmen normative mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus berkerja. Karyawan memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Sebuah budaya organisasi tidak terbentuk dengan sendirinya, namun melalui proses yang panjang yaitu menyangkut berbagai interaksi yang terjadi di lingkungan organisasi tersebut. Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang membuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. Sistem berbagi arti yang ditunjukkan oleh anggota, lantas keadaan tersebut menjadi pembeda organisasi satu dengan organisasi lainnya termasuk menggambarkan karakteristik umum dari kultur organisasi dan memperlihatkan bagaimana anggota dalam memandang karakteristik dari budaya organisasi tersebut (Baihaqi & Saifudin, 2021).

Budaya organisasi merupakan hasil proses meleburgaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu, **Emron, dkk dalam (Ningsih, 2022)** . Menurut **(Andre & Hermanto, 2021)** menyatakan bahwa “budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respon individual pada lingkungannya”. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam.

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya **(Sarumaha, 2022)**. Sedangkan menurut **(E. A. Amanda et al., 2017)** Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (*values*), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi berasal dari kata budaya (culture) mempunyai banyak arti, budaya setiap orang berbeda dengan orang lain dan budaya akan sulit dijelaskan secara konseptual dan definitif apabila diterapkan dalam organisasi. Dengan demikian organisasi mencakup juga aspek-aspek budaya yang terwujud dalam bentuk cerita-cerita, legenda bisnis yang berhasil, nilai-nilai, dan simbol-simbol yang bermakna bagi setiap insan yang ada dalam organisasi itu.

2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (**Busro, 2018**), budaya organisasi mempunyai empat fungsi dasar, yaitu:

- 1) Menanamkan perasaan identitas organisasi pada setiap anggota.
- 2) Meningkatkan komitmen organisasi pada setiap anggota organisasi.
- 3) Memperkuat nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi.
- 4) Menanamkan mekanisme kontrol atas perilaku anggota organisasi.

Menurut (**M. Putri, 2023**) memiliki dua fungsi utama yaitu:

- 1) Sebagai proses integrasi, dimana para anggota organisasi dapat Bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu sama lain. Fungsi integrasi internal ini akan memberikan seseorang dan rekan kerja lainnya identitas kolektif serta memberikan pedoman seseorang dapat berkerja secara efektif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Sebagai proses adaptasi eksternal, dimana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuan dan berhubungan dengan pihak luar, fungsi ini akan memberikan tingkat adaptasi organisasi dalam merespon perubahan zaman, persaingan, inovasi, dan pelayanan, terhadap konsumen.

2.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut (Rosvita et al., 2023), karakteristik budaya organisasi meliputi:

- 1) Inisiatif individual
- 2) Toleransi terhadap risiko
- 3) Arah sasaran yang jelas
- 4) Integrasi yang terkoordinasi
- 5) Dukungan manajemen
- 6) Pengawasan perilaku karyawan
- 7) Identitas organisasi
- 8) Sistem penghargaan
- 9) Toleransi terhadap konflik
- 10) Pola komunikasi

2.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Emron, dkk dalam (Ningsih, 2022) indikator budaya organisasi dapat diukur :

- 1) Kesadaran diri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan meraka, mengembangkan diri, mentaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

2) Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realitis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

3) Kepribadian

Anggota bersikap saling mengormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam perspektif Ishikawa, pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

4) Performa

Anggota organisasi memiliki tingkat kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

5) Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.4 Organizational citizenship behavior (OCB)

2.4.1 Pengertian *Organizational citizenship behavior* (OCB)

Menurut (Fitri & Endratno, 2021) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (discretionary), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan secara formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi organisasi. Dengan merasa bebasnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerjanya. Karena karyawan akan merasa senang bekerja dengan bebas tetapi tetap melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan. Sehingga membuat karyawan akan lebih meningkatkan kinerja di perusahaan.

Menurut Muhdar dalam (F. R. Putri & Supriadi, 2022) *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang bersifat sukarela yang dikerjakan individu di dalam lingkungan kerja baik yang dilakukan terhadap rekan kerja atau perusahaan. OCB dalam karyawan dapat terlihat berdasarkan sikap yang patuh terhadap aturan dan kebijakan di organisasi atau perusahaan, bersedia membantu mengerjakan tugas-tugas lebih yang diberikan organisasi atau perusahaan dengan baik. Pendapat serupa disampaikan oleh (Pangkerego et al., 2023), yang menjelaskan bahwa OCB adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari beberapa pengertian sebelumnya disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku seseorang untuk berkontribusi secara lebih dari tuntutan peran yang ada pada tempat kerja dan mampu meningkatkan efektivitas organisasi.

2.4.2 Indikator *Organizational citizenship behavior* (OCB)

Menurut Muhdar dalam (F. R. Putri & Supriadi, 2022) mengemukakan bahwa indikator OCB adalah sebagai berikut:

1) Altruism (perilaku membantu)

Altruism merupakan perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.

2) Conscientiousness (sikap kesadaran)

Conscientiousness merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan.

3) Sportmanship (sikap sportif)

Sportmanship merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.

4) Courtesy (sikap kesopanan)

Courtesy adalah menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalahmasalah interpersonal.

5) Civic Virtue (kebajikan sipil)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Civic Virtue merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2016), Komitmen organisasi merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dengan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

2.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2015), budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja.

Dapat diberi kesimpulan bahwa budaya organisasi sangat berhubungan erat dengan peningkatan kinerja, karena kinerja tidak akan optimal akan apabila budaya kerja yang terdapat pada organisasi tidak kondusif.

2.5.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB)

Komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas dan pelibatan yang dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Komitmen organisasi berhubungan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) karena tingkat komitmen yang tinggi dapat memfasilitasi produktivitas yang tinggi dengan adanya komitmen. Tindakan para pekerja untuk terlibat dan memberikan loyalitas terhadap organisasi serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

2.5.4 Pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB)

Budaya organisasi ialah semua keyakinan, perasaan, perilaku dan simbol – simbol yang mencirikan suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Organizational citizenship behavior (OCB). *Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, budaya organisasi yang tinggi akan mengantarkan tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya budaya yang lemah akan membawa budaya organisasi yang rendah.

2.5.5 Pengaruh *Organizational citizenship behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Lestari Group

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku karyawan yang bersifat sukarela yang dikerjakan individu di dalam lingkungan kerja baik yang dilakukan terhadap rekan kerja atau perusahaan, namun jika dilaksanakan oleh karyawan dapat mendorong fungsi organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan

2.5.6 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational citizenship behavior (OCB)* Sebagai Variabel *Intervening*

Komitmen organisasi memiliki pengaruhnya baik terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* maupun kinerja, dilihat dari definisi diatas komitmen organisasi merupakan hal yang sangat diperlukan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan tujuan dan target yang akan dicapai.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.7 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel *Intervening*

Budaya organisasi memiliki pengaruhnya baik terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) maupun kinerja, dilihat dari definisi diatas budaya organisasi merupakan hal yang sangat diperlukan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan tujuan dan target yang akan dicapai.

2.6 Pandangan islam

2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Menurut islam kinerja merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Attaubah ayat 105 yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah merela kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi sebuah organisasinya.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Komitmen Organisasi

Dalam islam komitmen seseorang tercermin dalam setiap aktifitas yang di lakukan setiap hari. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Al Fath ayat 10 yaitu:

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَى نَفْسِهِ وَمَنْ أَوْفَى بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمَئِذٍ يَكُنْ لَهُ أَجْرًا عَظِيمًا ۝١٠

Artinya: Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu Sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. tangan Allah di atas tangan mereka, Maka Barangsiapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan Barangsiapa menepati janjinya kepada Allah Maka Allah akan memberinya pahala yang besar.

Ayat diatas menjelaskan bahwa ketika seseorang sudah berkomitmen dalam sesuatu, dalam ayat tersebut dijabarkan tentang berjanji maka orang tersebut harus memenuhi komitmen yang sudah dibuatnya. Ketika komitmen tersebut dipenuhi Allah akan memberi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6.3

nikmat yang besar, namun apabila komitmen tersebut dilanggar maka kerugian akan menimpa orang tersebut.

Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi

Dalam Al-Quran telah diterangkan bahwa didunia terdiri dari berbagai macam budaya dan Allah memberikan isyarat agar kita melakukan interaksi dan memilih mana budaya terbaik dalam berorganisasi. Seperti firman-Nya dalam surat Al-Hujarat ayat 13 yaitu:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya : Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa -bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.

Sumber inspirasi budaya organisasi Islam adalah Al-Qur'an dan sunah Rasulullah SAW yang di ikat dalam satu kata yaitu ahlak Dalam islam organisasi merupakan suatu kebutuhan interaksi antar manusia untuk melakukan suatu tujuan yang sama.

Ayat Al-Quran diatas mengajarkan bahwa keberagaman yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dalam sebuah organisasi dapat disatukan dengan budaya organisasi tersebut. Sehingga tidak adanya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lagi perbedaan diantara karyawan. Apabila budaya organisasi dijalankan dengan baik, maka kinerja karyawan akan baik pula.

2.6.4 Pandangan Islam Tentang *Organizational citizenship behavior* (OCB)

perilaku *citizenship* (OCB) dalam teori modern yang telah dijelaskan, sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam, yaitu nilai-nilai tentang keikhlasan, taawun, ukhuwah, mujahadah. Seperti firman-Nya dalam surat Al An-am Ayat 162 yaitu:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

١٦٢

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Sesungguhnya salatku, ibadahku, hidupku, dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam.

Ayat di atas menjelaskan bahwa ikhlas merupakan amal perbuatan yang dilakukan tanpa pamrih, tetapi hanya mengharap ridlo Allah SWT. Tanpa ikhlas, amal sebesar apapun tidak diterima oleh Allah. Dengan demikian, setiap muslim harus meakukan amal perbuatan dengan niat semata-mata karena Allah, bukan ingin dipuji orang lain, ingin mendapatkan reward ataupun jabatan duniawi.

Jadi, perilaku OCB identik dengan perilaku ikhlas, yang dilakukan tanpa mengharap imbalan atau reward dari pimpinan, tetapi semata-mata karena kesadaran dari hati yang mengedepankan kecintaan dan membantu sesama.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai kinerja karyawan telah cukup banyak dilakukan.

Namun penelitian tersebut memiliki hasil yang masih berbedabeda. Berikut uraian singkat beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini :

Tabel 2. 1 : Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sitio Vera.S.S. Jurnal ilmiah m- progress Vol.11, No. 1, Januari (2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada PT. Emiro Indonesia	X1: Komitmen Organisasi X2: Budaya Organisasi Y: Kinerja Karyawan Z: <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan <i>organizational citizenship behavior</i> terhadap kinerja.
2	Fitri Irma.K, Endratno Hermin. Jurnal Manajemen Vol. 15 No.	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	X1: Komitmen Organisasi X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	2 November (2021)	Karyawan Dengan <i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Hotel Bahari Tegal	Z: <i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB)	karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB), <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB), organisasi citizenship <i>behavior</i> (OCB) mampu memediasi komitmen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				organisasi terhadap kinerja karyawan, organizatinal citizenship <i>behavior</i> (OCB) mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3	Melayu Puja.L, Ambrita Rosmita, Hanum Rahmadiyah. Jurnal Kajian dan Penalaran Ilmu Manajemen Vol.1, No.2 april (2023)	pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga	X1: Budaya Organisasi X2: Komitmen Organisasi Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.
4	Hendra, Dede Andi, dkk. Terapan Informatika Nusantara,	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	X1: Kepuasan Kerja X2: Komitmen Organisasi Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	1(4), 177-181, (2020)	Karyawan Pada PT. Indotama Perkasa di Jakarta		Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Rosvita Vivin, Setyowati Endang, Fanani Zaenal. Indonesia Jurnal Farmasi. Vol. 2 No.1 (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Bumi Kudus	X: Budaya Organisasi Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel budaya organisasi, berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
6	Nirwana dunda. Jurnal sosio sains. Vol 6, No.1, April (2020)	Pengaruh komitmen organisasi dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja yang dimediasi	X1: Komitmen Organisasi X2: <i>Locus of control</i> Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		kepuasan karyawan outsourcing pada PT. sederhana karya jaya.	Z: Kepuasan Karyawan	terhadap kepuasan kerja, <i>locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, komitmen organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
7	Dyah Ayu Putriani dan Angga Wibowo Gultom. <i>Management Research</i> . Vol. 3 No. 2 Oktober (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Thamrin Brothers Kantor Cabang Baturaja 2	X1: Budaya Organisasi X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Kantor Cabang Baturaja 2 baik secara parsial maupun simultan
8	Andre Muhammad, Hermanto Ahmad. <i>Jurnal Manajemen Bisnis</i> . Vol.9. No. 2, Mei-Agustus (2021)	Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima.	X1: Komitmen Organisasi X2: Budaya Organisasi Y: Kinerja Karyawan	Hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa secara parsial atau simultan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

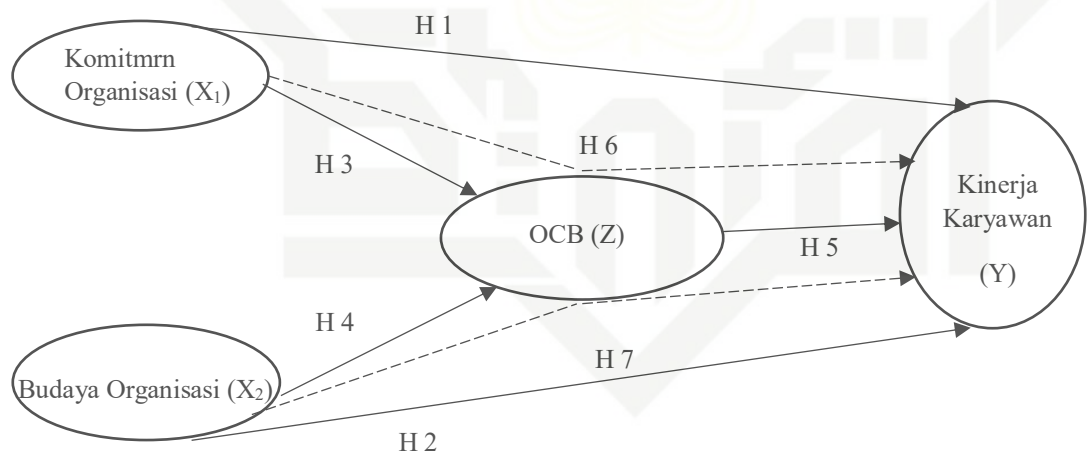
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima.

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model penelitian yang digunakan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi (X₁) dan budaya organisasi (X₂), terhadap kinerja karyawan (Y) dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel *Intervening* (Z) berikut adalah kerangka yang digunakan sebagai dasar pemikiran dilakukannya analisa dalam penelitian ini:

Gambar 2. 1 : Kerangka Pemikiran



Sumber: Kasmir (2016), Sitio, (2021)

Keterangan:

- > : Pengaruh Secara Langsung
 - - - - -> : Pengaruh Secara Tidak Langsung



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1	: Komitmen Organisasi
X2	: Budaya Organisasi
Y	: Kinerja Karyawan
Z	: <i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB)

2.9 Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2013) dalam penelitian ini ada tiga variabel yang digunakan yaitu variabel bebas, independent ke dua dan terikat. Oleh karena itu variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.9.1 Variabel Bebas (Independent Variabel)

Independent adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat).

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah:

(X1) : Komitmen Organisasi

(X2) : Budaya Organisasi

2.9.2 Variabel Intervening

Intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen.

Variabel *Intervening* (Z) dalam penelitian ini adalah:

Variabel (Z) : *Organizational citizenship behavior* (OCB)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9.3 Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Dependent merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah:

Variabel (Y) : Kinerja Karyawan

2.10 Defenisi Operasional Variabel

Tabel 2. 2 : Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Kinerja	kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2016)	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Kerjasama antar karyawan 5. Biaya 6. Pengawasan. (Kasmir, 2016)	Likert
2	Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi yaitu perasaan identifikasi, loyalitas dan partisipasi yang dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam suatu organisasi.	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif. Kreitner & Kinicki dalam (M. Putri, 2023)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
		Gibson, Ivancevich dan Konopaske dalam (M. Putri, 2023)		
3	Budaya Organisasi	Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Emron, dkk dalam (Ningsih, 2022)	1. Kesadaran diri 2. Keagresifan 3. Kepribadian. 4. Performa. 5. Orientasi tim Emron, dkk dalam (Ningsih, 2022)	Likert
4	<i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i>	<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) adalah perilaku karyawan yang bersifat sukarela yang dikerjakan individu di dalam lingkungan	1. Antruism 2. Conscientiousness 3. Sportmanship 4. Courtesy 5. Civic Virtue Muhdar dalam (F. R. Putri & Supriadi, 2022)	Likert

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
		kerja baik yang dilakukan terhadap rekan kerja atau perusahaan. Muhdar dalam (F. R. Putri & Supriadi, 2022)		

2.11 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2018). Berdasarkan uraian dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah:

- H1: Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Lestari Group.
- H2: Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Lestari Group.
- H3: Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Indonesia Lestari Group.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- H4: Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Indonesia Lestari Group.
- H5: Diduga *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Lestari Group.
- H6: Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel *Intervening* pada PT. Indonesia Lestari Group.
- H7: Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel *Intervening* pada PT. Indonesia Lestari Group.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di Jl. Kubang Raya No.81, Tlk. Kenidai, Kec. Tambang, Kabupaten Kampar, Riau 28293. Waktu Penelitian dimulai dari melakukan pra-riset dari bulan september 2024 – januari 2025, yang mana dimulai dengan observasi lokasi penelitian hingga pengumpulan data dari pihak perusahaan.

3.2 Jenis dan Sumber data

Jenis dan sumber data pada penelitian ini terbagi 2 :

3.2.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2018) data primer merupakan sumber informasi yang diperoleh langsung dari pengumpul data. Proses pengumpulan data ini dilakukan secara khusus untuk memenuhi kebutuhan riset yang sedang dianalisis. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. Indonesia Lestari Group.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2018) pengumpulan data sekunder merujuk pada sumber data yang tidak diperoleh secara langsung oleh pengumpulnya. Contoh dari data sekunder ini mencakup informasi yang disampaikan melalui orang lain ataupun melalui dokumen. Data ini umumnya diperoleh dari berbagai sumber, seperti dokumen, buku,



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

laporan, serta hasil penelitian ilmiah lainnya yang berkaitan dengan pengaruh komitmen dan budaya terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Lestari Group.

3.3 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan 2 teknik, antara lain :

3.3.1 Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Sugiyono (2018) Skala Likert digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Skala ini dirancang untuk mengukur sikap, kepercayaan, dan persepsi individu terhadap fenomena tertentu. Kuesioner ini, menggunakan skala Likert yang mencakup lima pilihan yaitu sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3.3.2 Wawancara

Menurut Sugiyono (2018), wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data yang digunakan ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah yang perlu diteliti. Selain itu, wawancara juga cocok digunakan apabila peneliti ingin mengeksplorasi informasi yang lebih mendalam, terutama ketika jumlah respondennya terbatas. Dalam penelitian ini penulis melakukan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

wawancara dengan staf sub bagian pengembangan dan budaya dibagian SDM.

3.3.3 Dokumentasi

Teknik pengumpulan data melalui buku-buku, dokumen dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Karyawan PT. Indonesia Lestari Group yang berjumlah 41 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun teknik pengambilan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh/sensus.

Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini mempergunakan pengambilan sampel dengan teknik Sampling jenuh, karena populasinya kurang dari 100 orang maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi sebanyak 41 orang.

3.5 Metode Analisis Data

Pendekatan deskriptif kuantitatif, yang memungkinkan penggunaan persamaan matematis untuk menggambarkan temuan penelitian sebelumnya dan mengikatnya dengan teori yang diterima, digunakan oleh penulis untuk menganalisis data yang dikumpulkan sebelum menarik kesimpulan. Jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner digunakan untuk mengukur variabel dalam model analisis penelitian ini. Karena tanggapan bersifat deskriptif, sebuah nomor ditugaskan untuk menjadikannya kuantitatif.

Skala Likert digunakan sebagai teknik pengukuran data untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi seseorang atau kelompok. Ini mengungkapkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan dengan suatu objek. Variabel yang akan diukur kemudian diubah menjadi indikator variabel dengan menggunakan skala likert. Kuesioner yang diberikan dalam bentuk skala likert dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Netral (N)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Likert digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok individu terhadap fenomena sosial. Nilai respon untuk setiap pernyataan ditentukan dengan menggunakan pendekatan.

3.6 Uji Kualitas Data Melalui Analisis SEM PLS (*Structural Equation Model Partial Least Square*)

Saat menganalisis data, seseorang membandingkan satu komponen dengan komponen lainnya, satu atau lebih komponen dengan keseluruhan, dan keseluruhan menjadi komponen yang lebih kecil untuk menentukan komponen yang dominan. Untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis, digunakan teknik analisis data. Untuk administrasi data dalam proyek ini, perangkat lunak smartPLS. akan digunakan.

Teknik yang digunakan untuk mengatasi kekurangan dalam pendekatan regresi adalah model persamaan struktural (SEM). *Covariance Based SEM* (CBSEM) dan *Variance Based SEM*, juga dikenal sebagai *Partial Least Squares*, adalah dua metode untuk teknik penelitian *Structural Equation Model* (SEM), menurut para ahli (PLS). Teknik analitik yang kuat seperti kuadrat terkecil parsial tidak memerlukan banyak anggapan untuk bekerja. Metode PLS (*Partial Least Square*) tidak mempertimbangkan distribusi (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). Saat menggunakan pendekatan bootstrapping atau perkalian acak, PLS (*Partial Least*

Square) tidak akan memiliki masalah dengan asumsi normalitas (*Partial Least Square*). Selain itu, tidak ada jumlah minimum sampel yang harus digunakan dalam penelitian saat menggunakan PLS (*Partial Least Square*). PLS masih dapat digunakan dalam penelitian dengan sampel kecil (*Partial Least Square*). Karena PLS (*Partial Least Square*) dikategorikan sebagai tipe non-parametrik, data yang memiliki distribusi normal tidak diperlukan untuk pemodelan pls. Metode analisis yang digunakan dalam PLS (*Partial Least Square*) adalah sebagai berikut:

3.7 Analisis Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan pengukuran tersebut praktis untuk digunakan sebagai alat ukur (valid dan reliabel). Ini merinci hubungan antara variabel laten dan indikator dalam analisis model ini. Beberapa indikasi dapat digunakan untuk menentukan analisis model luar:

- a. Seperti terlihat dari standardized loading factor yang menunjukkan kekuatan korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruk, validitas konvergen merupakan indikasi yang dinilai berdasarkan korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk. Menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5 dan 0,6 dianggap cukup, namun ukuran refleksif individu dianggap tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin dinilai.
- b. Model pengukuran dengan indikator refleksif yang dievaluasi berdasarkan pengukuran crossloading dengan konstruk dikenal sebagai validitas diskriminan. Ukuran blok suatu konstruk lebih unggul dari blok lainnya jika



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

korelasinya dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruk lain dengan ukuran yang sama. Sementara itu, pendekatan berbeda untuk mengevaluasi validitas diskriminan melibatkan perbandingan nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE).

- c. *Composite Reliability* ialah suatu konstruk yang dapat dianggap dalam perspektif koefisien variabel laten diukur dengan suatu konstruk yang dikenal sebagai reliabilitas komposit. Konsistensi internal dan *Cronbach Alpha* adalah dua teknik pengukuran yang digunakan untuk menilai ketergantungan komposit. Saat mengukur ini, konstruk dapat dianggap memiliki dependabilitas yang baik jika nilai yang diperoleh $> 0,70$.
- d. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite Reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$.

3.8 Analisis *Inner Model*

Analisa *Inner Model* Ini mendefinisikan hubungan antara variabel laten berdasarkan teori substantif dan juga dikenal sebagai (hubungan batin, model struktural, dan teori substantif). Uji *R-Square* untuk konstruk dependen, uji *F-Square* untuk relevansi prediktif, uji t, dan signifikansi koefisien parameter jalur struktural semuanya dapat digunakan untuk menilai analisis model bagian dalam. *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen adalah hal pertama yang harus dipertimbangkan saat menggunakan PLS (*Partial Least Square*) untuk mengevaluasi *Inner Model*. Dengan demikian interpretasinya sama dengan interpretasi regresi. Untuk menentukan apakah seperangkat variabel laten

independen tertentu memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel laten dependen, perubahan dalam Nilai-R Square dapat digunakan. Nilai Q-Square relevansi prediktif untuk model konstruktif juga digunakan untuk menilai model PLS (*Partial Least Square*) selain nilai RSquare. Q-Square mengevaluasi seberapa baik estimasi model dan parameter menghasilkan nilai yang diamati. Ketika nilai Q-Square lebih dari nol (nol), model dianggap memiliki signifikansi prediktif; bila kurang dari nol (nol), model dianggap tidak memiliki relevansi prediktif.

3.9 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat ditentukan dari t-statistik dan nilai probabilitas. T-statistik yang digunakan untuk pengujian hipotesis, khususnya dengan menggunakan nilai statistik, adalah 1,96 untuk alfa 5%. Bila t-statistics lebih besar dari 1,96, maka hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak. Jika p value kurang dari 0,05, hipotesis diterima atau ditolak dengan menggunakan kemungkinan mengkonsumsi H_a .

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Perusahaan

PT Indonesia Lestari Group adalah perusahaan yang bergerak dibidang Transporter Limbah B3. Didirikan pada tahun 2020, mengingat pada tahun tersebut terdapat dampak Covid-19 yang sangat menjadi fokus pemerintah Indonesia dalam menangani penyebaran virus ini, dengan situasi yang sangat memprihatinkan dan keterbatasan jumlah serta kapasitas pengelola limbah medis, oleh karena itu PT. Indonesia Lestari Group ingin memberikan pelayanan jasa dibidang transporter limbah medis B3 dengan baik dan profesional, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Indonesia Lestari Group senantiasa berkomitmen untuk terus mendukung program-program pemerintah dalam menjaga kelestarian lingkungan hidup. Sebagaimana yang dicita-cita bersama agar kehidupan manusia di muka bumi ini tetap terjaga dari permasalahan lingkungan sehingga mencapai pembangunan yang berkelanjutan dapat terwujud secara berkesinambungan dengan berbekal semangat untuk terus membangun dan melestarikan lingkungan.

PT. Indonesia Lestari Group berdiri sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa transporter dan pengolahan limbah B3 Medis dan Industri. Perusahaan kami menawarkan kerja sama pengangkutan dan pengolahan limbah B3 pada industri, Fasyankes, dan berbagai perusahaan nasional maupun instansi pemerintah/swasta pada bentuk pekerjaan sesuai bidang keahlian perusahaan kami. PT. Indonesia Lestari Group juga menyediakan sumber daya manusia



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(SDM), manajemen fungsi SDM, pelatihan kerja swasta keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan Pelatihan Satuan Kredit Profesi (SKP) terverifikasi oleh KEMENKES.

4.2 Visi Misi Perusahaan

4.2.1. Visi

PT. Indo Lestari Group berkomitmen untuk menjadi perusahaan transporter limbah bahan berbahaya dan beracun (B3) dan limbah Organik maupun Non Organik yang profesional, serta mampu memberikan nilai terbaik dengan komitmen tinggi dalam membantu menjaga kelestarian lingkungan hidup. Penyedia Sumber Daya Manusia yang berkualitas, Pelatihan swasta K3, Pelatihan (SKP) terverifikasi KEMENKES dan sebagai penyalur ALKES (Alat Kesehatan).

4.2.2. Misi

1. Menjalani kerja sama dengan pihak-pihak Rumah Sakit (RS), Klinik, Rumah Beraslain (RB) Praktek Dokter (IDI), Praktek Bidan (IBI).
2. Meningkatkan pengelolaan limbah B3 dari Fasyankes sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Membantu pemerintah dalam menanggulangi limbah rumah tangga.
4. Membentuk tenaga kerja yang profesional dan memiliki integritas, kualitas dalam bekerja.
5. Memberi pembinaan kepada masyarakat dan institusi yang terkait, tentang pentingnya pengelolaan limbah.



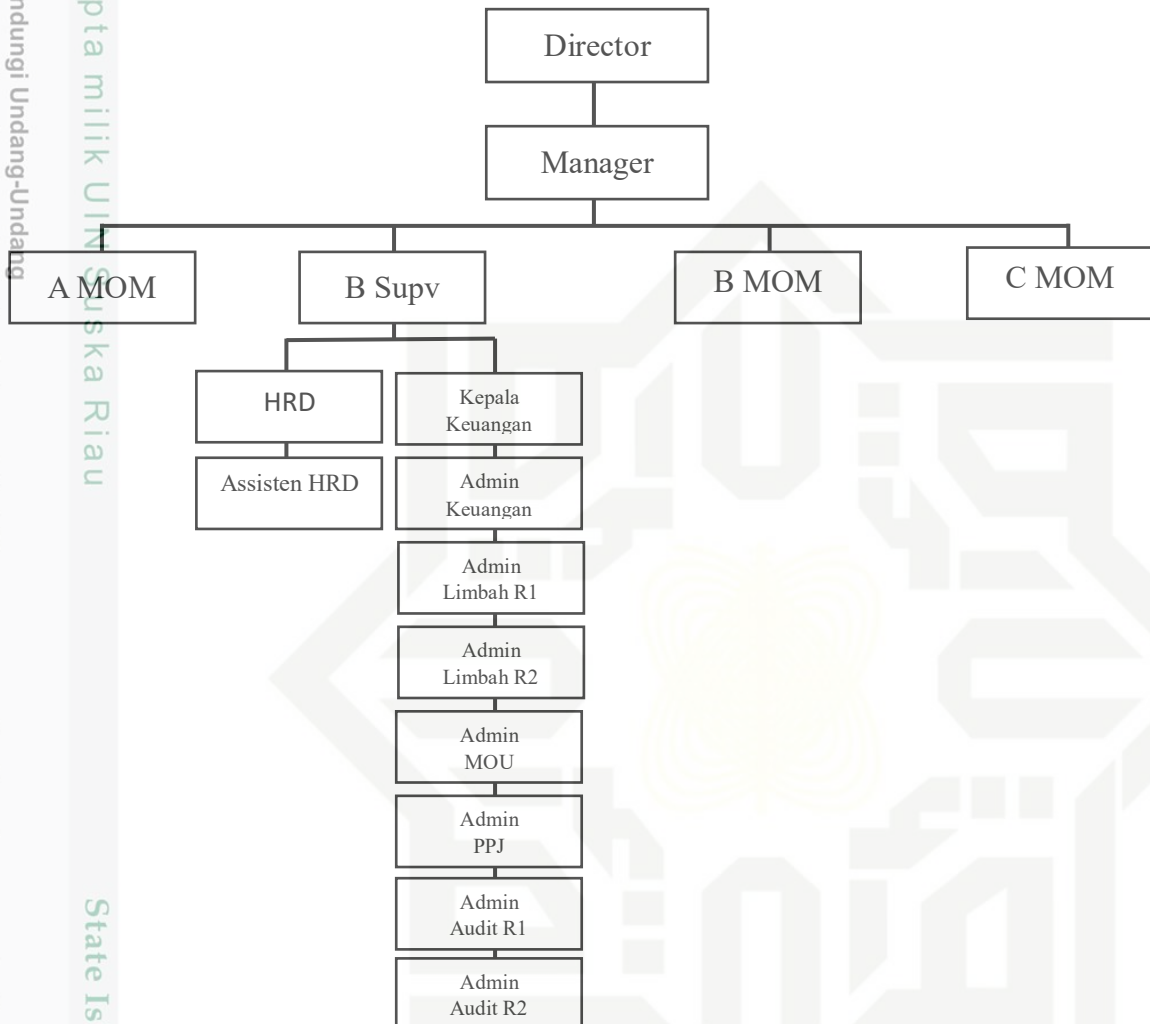
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan merupakan suatu susunan yang berisi pembagian peran dan tugas setiap orang berdasarkan jabatan yang diembannya di perusahaan tersebut. Umumnya, struktur perusahaan disusun dalam bentuk bagan dengan garis hierarki yang berisi deskripsi dari tiap komponen perusahaan.

Dengan adanya struktur organisasi perusahaan, setiap individu yang bekerja di perusahaan memiliki peran dan tugas masing-masing. Tujuan utama dari struktur organisasi perusahaan adalah agar perusahaan lebih mudah membagikan tanggung jawab kepada setiap individu dalam bekerja. Selain itu, struktur organisasi juga membantu perusahaan untuk menempatkan individu yang memiliki potensi sesuai dengan bidang keahliannya. Di balik sebuah perusahaan yang sukses, umumnya terdapat struktur organisasi yang tertata jelas dan dijalankan sebagaimana mestinya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 4. 1 : Struktur Organisasi PT Indo Lestari Group



Sumber : PT Indo Lestari Group

4.4 Deskripsi Dan Aktivitas Kerja

Struktur organisasi PT. Indonesia Lestari Group dirancang untuk memastikan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya. Di puncak struktur terdapat Direktur Utama, yang memiliki tanggung jawab penuh atas visi dan strategi perusahaan. Di bawahnya, terdapat beberapa manajer yang masing-masing mengelola divisi khusus, seperti keuangan, pemasaran, dan operasional. Setiap



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manajer bertanggung jawab untuk mengembangkan strategi dan melaporkan kinerja divisi mereka kepada direktur.

Setiap divisi memiliki staf yang mendukung aktivitas kerja sehari-hari. Staf keuangan, misalnya, melakukan pencatatan transaksi dan menyiapkan laporan yang diperlukan untuk analisis lebih lanjut. Di sisi lain, staf pemasaran berfokus pada pelaksanaan rencana pemasaran dan interaksi dengan pelanggan, yang sangat penting untuk membangun hubungan baik dan meningkatkan penjualan.

Dengan struktur ini, PT. Indonesia Lestari Group mampu menjalankan operasionalnya dengan baik, memastikan bahwa setiap divisi berfungsi secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Struktur yang jelas juga memudahkan komunikasi dan kolaborasi antar tim, sehingga dapat mendukung inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam proses kerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasa terikat dan berkomitmen terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi, mereka cenderung meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas mereka.
2. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X2) menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun budaya organisasi dapat membentuk lingkungan kerja, dalam konteks perusahaan ini, faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam menentukan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational citizenship behavior* (Z). Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasa terikat dan berkomitmen terhadap visi, misi, dan nilai-nilai organisasi, mereka lebih cenderung untuk menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung rekan kerja dan tujuan organisasi.
4. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational citizenship behavior* (Z).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang didukung oleh nilai-nilai dan norma-norma yang positif dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku sukarela yang bermanfaat bagi organisasi.

5. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa *Organizational citizenship behavior* (Z) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Temuan ini menyoroti pentingnya perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar tanggung jawab formal mereka, seperti membantu rekan kerja, berkontribusi dalam tim, dan menunjukkan sikap positif terhadap perusahaan.

6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) berperan sebagai variabel *Intervening* yang signifikan dalam pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Lestari Group. Temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap organisasi tidak hanya secara langsung meningkatkan kinerja mereka, tetapi juga mendorong mereka untuk menunjukkan perilaku OCB yang positif.

7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) berfungsi sebagai variabel *Intervening* yang positif dan signifikan dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di PT. Indonesia Lestari Group. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat, yang mencakup nilai-nilai dan norma-norma yang mendukung kerjasama dan keterbukaan, dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku OCB yang lebih tinggi.



6.2.2 Saran

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Penguatan Program Komitmen Organisasi Penelitian sebaiknya mengembangkan program yang bertujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi di kalangan karyawan. Ini bisa melibatkan pelatihan mengenai nilai-nilai dan tujuan perusahaan, serta kegiatan yang melibatkan karyawan dalam perumusan strategi organisasi. Dengan meningkatkan keterikatan terhadap organisasi, diharapkan karyawan akan lebih berkomitmen dalam meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas.
2. Peningkatan Budaya Organisasi Skripsi harus memfokuskan pada pengidentifikasian elemen-elemen budaya organisasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat melibatkan survei untuk mengukur persepsi karyawan tentang budaya saat ini dan bagaimana hal itu dapat ditingkatkan. Membangun budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan kepercayaan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien.
3. Untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan, organisasi disarankan untuk memperkuat komitmen organisasi melalui penguatan visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan, serta mendorong rasa keterikatan dan kepedulian karyawan terhadap organisasi.
4. Untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB), organisasi perlu terus memperkuat budaya kerja yang positif melalui penegakan nilai-nilai dan norma yang mendukung kolaborasi, kepedulian, dan partisipasi aktif. Manajemen dapat melakukannya dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

memberikan contoh perilaku yang selaras dengan budaya organisasi, menciptakan komunikasi yang terbuka, serta memberikan apresiasi terhadap tindakan sukarela karyawan. Dengan lingkungan yang konsisten mendukung budaya positif, karyawan akan semakin terdorong menampilkan perilaku OCB yang bermanfaat bagi keberhasilan organisasi.

5. Perusahaan disarankan untuk terus mendorong dan memfasilitasi munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB) di lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan perilaku sukarela, menciptakan iklim kerja yang suportif, serta memperkuat komunikasi dan kerja sama tim. Dengan meningkatkan OCB, perusahaan berpeluang memperbaiki kinerja karyawan secara keseluruhan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.
6. Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, PT. Indonesia Lestari Group disarankan untuk memperkuat upaya dalam membangun komitmen organisasi melalui program pengembangan sumber daya manusia, komunikasi internal yang efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif. Selain itu, perusahaan perlu mendorong munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan memberikan penghargaan, pengakuan, dan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi lebih luas di luar tugas formal mereka. Dengan demikian, komitmen organisasi yang tinggi dapat secara konsisten mendorong

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perilaku OCB positif yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

7. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berperan sebagai variabel intervening yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk semakin memperkuat budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai kerjasama, keterbukaan, dan saling membantu. Upaya ini dapat dilakukan melalui program internalisasi nilai, pelatihan berbasis perilaku prososial, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendorong komunikasi terbuka. Dengan memperkuat budaya organisasi tersebut, perusahaan dapat meningkatkan munculnya perilaku OCB secara konsisten, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya.

Amanda, A. F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Pekanbaru.

Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.25273/Jap.V6i1.1289>

Andre, M., & Hermanto, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Citra Mandiri Cemerlang Prima. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2). <https://doi.org/10.35137/Jmbk.V9i2.578>

Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 10–22. <https://doi.org/10.22373/Jimebis.V2i1.191>

Fitri, I. K., & Endratno, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel *Intervening*: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Jurnal Manajemen*, 15(2).

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Pt. Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara. Aa Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.

Maulani, V. H., Widiartanto, W., & Dewi, R. S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Masscom Graphy Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3), 224–235.

Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. 3.

Ningsih, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Pangkerego, J. M. A., Tewal, B., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Integritas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara). 11(3).
- Puja Lestari Melayu, Rosmita Ambarita, & Rahmadiyah Hanum. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Sibolga. *Jurnal Kajian Dan Penalaran Ilmu Manajemen*, 1(2), 1–13. <https://doi.org/10.59031/jkpm.v1i2.86>
- Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.29406/jmm.v18i1.3707>
- Putri, M. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Diintervening Dengan Kepuasan Kerja Pada Pt. Tasma Puja Sei Kuamang Kabupaten Kampa.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 46. <https://doi.org/10.26751/ijf.v2i1.418>
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Setiawan, A., & Agustina, M. T. (2024). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di Pt. Bina San Prima. *Paedagogy: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 4(3), 219-227.
- Sitio, V. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pt. Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1). <https://doi.org/10.35968/M-Pu.v11i1.599>
- Sugiyono. (2018). Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Syanan, V. A., & Magdalena, P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota

Depok, Jawa Barat). *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

No.Kuesioner : _____

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka melengkapi tugas akhir perkuliahan Strata 1, saya **Muhammad Fajri. Z**, mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sulthan Syarif Kasim Riau, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. INDONESIA LESTARI GROUP”**. Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna menjawab beberapa pernyataan dengan mengisi kuesioner yang dibagikan.

Informasi atau jawaban dari Bapak/Ibu semata-mata ditujukan untuk kepentingan ilmiah dan akan diperlakukan secara rahasia. Demikian atas bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Pekanbaru, 2025

Hormat Saya

Muhammad Fajri. Z



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama (Inisial) :
 Umur :
 jenis Kelamin :
 Pendidikan terakhir :
 Lama bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan persepsi anda.
2. Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk keperluan penelitian Keterangan :

SS : Sangat Setuju S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Skala Pengukuran

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Kuesioner Indikator Kinerja (Kasim,2016)

Variabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kinerja	Kualitas (mutu)	Y.1	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu untuk perusahaan.					
		Y.2	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja.					
	Kuantitas (jumlah)	Y.3	Saya mampu bekerja mencapai target yang ditetapkan perusahaan.					
		Y.4	Saya diberikan kesempatan berinisiatif untuk mencapai target kerja yang di tetapkan oleh perusahaaan.					
	Waktu (jangka waktu)	Y.5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.					
		Y.6	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
	Kerjasama antar karyawan	Y.7	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik.					
		Y.8	Saya selalu di hargai oleh rekan kerja saya diperusahaan					
	Biaya	Y.9	Saya menggunakan sarana prasarana dengan baik sehingga anggaran biaya pekerjaan tidak melebihi standar diperusahaan.					
	Pengawasan	Y.10	Dalam bekerja saya mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak dalam pengawasan					

2. Kuesioner Indikator Komitmen Organisasi (Kreitner & Kinicki dalam (M. Putri, 2023))

Variabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	X1.1	Saya memiliki kepercayaan yang Sangat Setuju terhadap perusahaan.					
		X1.2	Saya bekerja dengan baik agar tercapai tujuan perusahaan.					
	Komitmen Berkelanjutan	X1.3	Saya akan rugi apabila meninggalkan perusahaan ini.					
		X1.4	Saya loyal kepada perusahaan sehingga ingin menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini.					
	Komitmen Normatif.	X1.5	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan saat ini karena sulit mendapatkan pekerjaan.					
		X1.6	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.					

3. Kuesioner Indikator Budaya Organisasi (Emron, dkk dalam (Ningsih 2022))

Variabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Budaya Organisasi	Kesadaran diri	X2.1	Saya selalu mentaati aturan-aturan yang ada diperusahaan.					
		X2.2	Saya mencari tahu informasi terbaru untuk mengembangkan diri					
	Keagresifan	X2.3	Saya selalu membuat rencana untuk pekerjaan yang saya lakukan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.					
		X2.4	Dalam bekerja saya melakukan inisiatif-inisiatif yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus bertanya kepada pimpinan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Kepribadian.	X2.5	Saya dan rekan kerja mempunyai hubungan yang baik.					
		X2.6	Ketika melihat karyawan lain sedang kesusahan, saya selalu membantunya.					
	Performa	X2.7	Saya berusaha menciptakan ide baru yang kreatif dan berguna untuk kelancaran kinerja.					
		X2.8	Saya puas dengan apa yang telah saya berikan/kontribusikan untuk perusahaan.					
	Orientasi tim	X2.9	Saya mampu bekerja sama dengan setiap rekan kerja yang ada dalam tim.					
		X2.10	Setiap permasalahan yang timbul selalu diselesaikan dengan baik oleh tim kerja.					

4. Kuesioner Indikator *Organizational citizenship behavior* (OCB) (F. R. Putri & Supriadi, 2022)

Variabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Organizational citizenship behavior (OCB)	Antruism. (Kesediaan membantu)	Z.1	Saya bersedia membantu karyawan baru untuk beradaptasi meskipun tidak diminta.					
		Z.2	Saya selalu siap membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan.					
	Conscientiousness. (Hati nurani/ketelitian)	Z.3	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan perusahaan					
		Z.4	Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan efisiensi kerja					
	Sportmanship. (Sikap Sportif/Positif)	Z.5	Saya menerima kebijakan perusahaan dengan senang hati meskipun tidak sesuai dengan harapan saya.					
		Z.6	Saya tidak suka mengeluh tentang pekerjaan.					
	Courtesy. (Sopan Santun/Perhatian)	Z.7	Saya selalu bersikap sopan terhadap semua orang di perusahaan.					
		Z.8	Saya selalu menghargai pendapat rekan kerja.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Civic Virtue (Partisipasi Aktif)	Z.9	Saya selalu berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan.					
	Z.10	Saya selalu berusaha untuk memberikan ide-ide konstruktif untuk kemajuan perusahaan.					

Lampiran 2 : Tabulasi Responden

KOMITMEN ORGANISASI (X1) DAN BUDAYA ORGANISASI (X2)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
1	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3
2	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3
3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5
6	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
7	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	3	3	5	4	5
8	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
10	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	3	5	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5
12	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	4	5
13	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
14	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5
15	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
21	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
22	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
32	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
36	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3
39	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
40	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Z)

NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10
1	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
2	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5
3	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4
4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	5
6	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
7	4	5	4	3	5	4	3	3	5	4
8	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
10	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4
11	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5
12	3	5	5	4	5	5	4	5	3	5
13	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
14	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
15	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
27	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	2	2	1	4	2	3	2	3	2	3
30	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
36	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
39	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

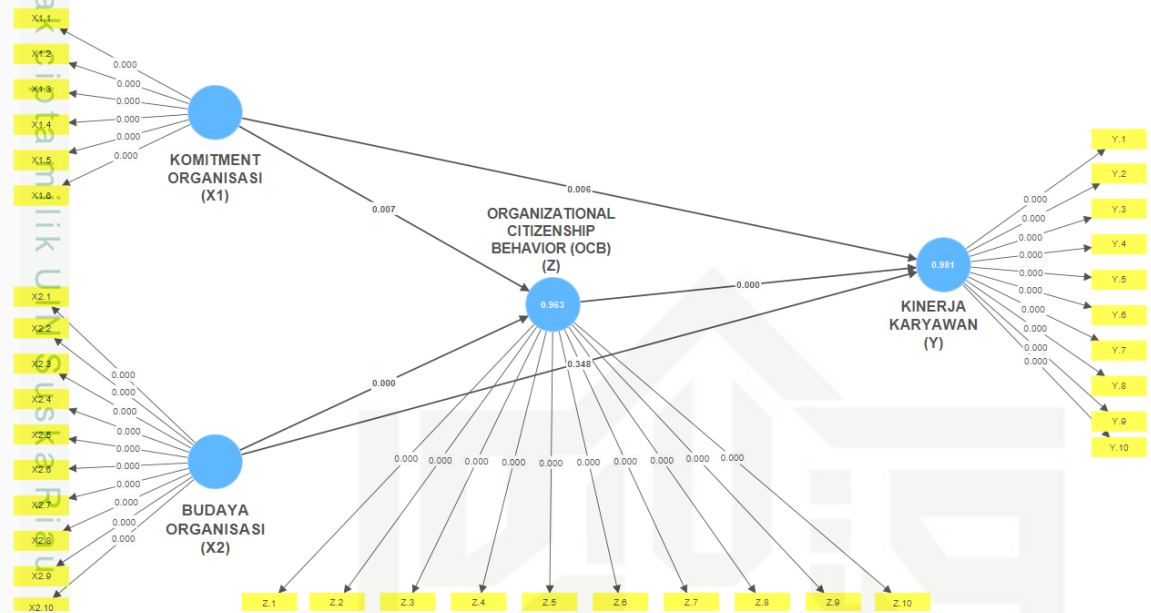
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KINERJA KARYAWAN (Y)

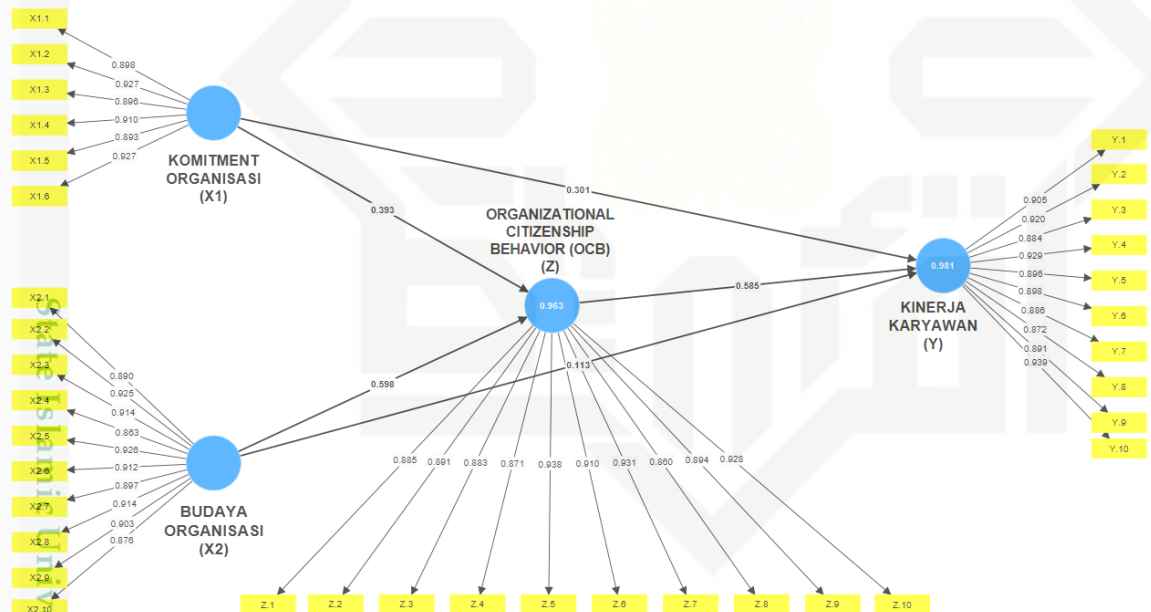
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
1	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5
2	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4
4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
7	4	5	4	3	3	5	3	5	4	4
8	4	5	5	5	3	5	3	5	3	5
9	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
10	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4
11	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5
12	3	5	5	4	5	3	5	4	4	5
13	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
14	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5
15	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
22	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
36	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
39	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1

Lampiran 3 : Hasil Smartpls

GAMBAR MODEL



OUTER MODEL





OUTER LOADING AWAL

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Outer loadings - Matrix				
	1. KOMITMENT ORGANISASI (X1)	2. BUDAYA ORGANISASI (X2)	3. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Z)	4. KINERJA KARYAWAN (Y)
X1.1	0.898			
X1.2	0.927			
X1.3	0.896			
X1.4	0.910			
X1.5	0.893			
X1.6	0.927			
X2.1		0.890		
X2.10		0.876		
X2.2		0.925		
X2.3		0.914		
X2.4		0.863		
X2.5		0.926		
X2.6		0.912		
X2.7		0.897		
X2.8		0.914		
X2.9		0.903		
Y.1				0.905
Y.10				0.939
Y.2				0.920
Y.3				0.884
Y.4				0.929
Y.5				0.896
Y.6				0.898
Y.7				0.886
Y.8				0.872
Y.9				0.891
Z.1			0.885	
Z.10			0.928	
Z.2			0.891	
Z.3			0.883	
Z.4			0.871	
Z.5			0.938	
Z.6			0.910	
Z.7			0.931	
Z.8			0.860	
Z.9			0.894	

UIN SUSKA RIAU

CROSS LOADING

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Discriminant validity - Cross loadings

	1. KOMITMENT ORGANISASI (X1)	2. BUDAYA ORGANISASI (X2)	3. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Z)	4. KINERJA KARYAWAN (Y)
X1.1	0.898	0.876	0.850	0.872
X1.2	0.927	0.831	0.856	0.891
X1.3	0.896	0.896	0.931	0.939
X1.4	0.910	0.891	0.888	0.863
X1.5	0.893	0.891	0.880	0.851
X1.6	0.927	0.831	0.856	0.891
X2.1	0.854	0.890	0.845	0.836
X2.10	0.842	0.876	0.859	0.834
X2.2	0.870	0.925	0.890	0.877
X2.3	0.888	0.914	0.894	0.898
X2.4	0.822	0.863	0.847	0.886
X2.5	0.874	0.926	0.892	0.880
X2.6	0.919	0.912	0.931	0.929
X2.7	0.856	0.897	0.863	0.883
X2.8	0.855	0.914	0.864	0.878
X2.9	0.850	0.903	0.904	0.859
Y.1	0.847	0.855	0.875	0.905
Y.10	0.896	0.896	0.931	0.939
Y.2	0.903	0.917	0.938	0.920
Y.3	0.864	0.851	0.910	0.884
Y.4	0.919	0.912	0.931	0.929
Y.5	0.825	0.850	0.860	0.896
Y.6	0.888	0.914	0.894	0.898
Y.7	0.822	0.863	0.847	0.886
Y.8	0.898	0.876	0.850	0.872
Y.9	0.927	0.831	0.856	0.891
Z.1	0.856	0.885	0.885	0.886
Z.10	0.900	0.893	0.928	0.919
Z.2	0.853	0.869	0.891	0.851
Z.3	0.822	0.859	0.883	0.836
Z.4	0.853	0.812	0.871	0.846
Z.5	0.903	0.917	0.938	0.920
Z.6	0.864	0.851	0.910	0.884
Z.7	0.919	0.912	0.931	0.929
Z.8	0.825	0.850	0.860	0.896
Z.9	0.888	0.914	0.894	0.898

REALIBILITAS DAN AVE

Construct reliability and validity - Overview					Copy to Excel
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)	
1. KOMITMENT ORGANISASI (X1)	0.958	0.958	0.966	0.825	
2. BUDAYA ORGANISASI (X2)	0.974	0.975	0.978	0.814	
3. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Z)	0.974	0.974	0.977	0.809	
4. KINERJA KARYAWAN (Y)	0.975	0.975	0.978	0.814	



R-SQUARE

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
3. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)(Z)	0.963	0.961
4. KINERJA KARYAWAN (Y)	0.981	0.979

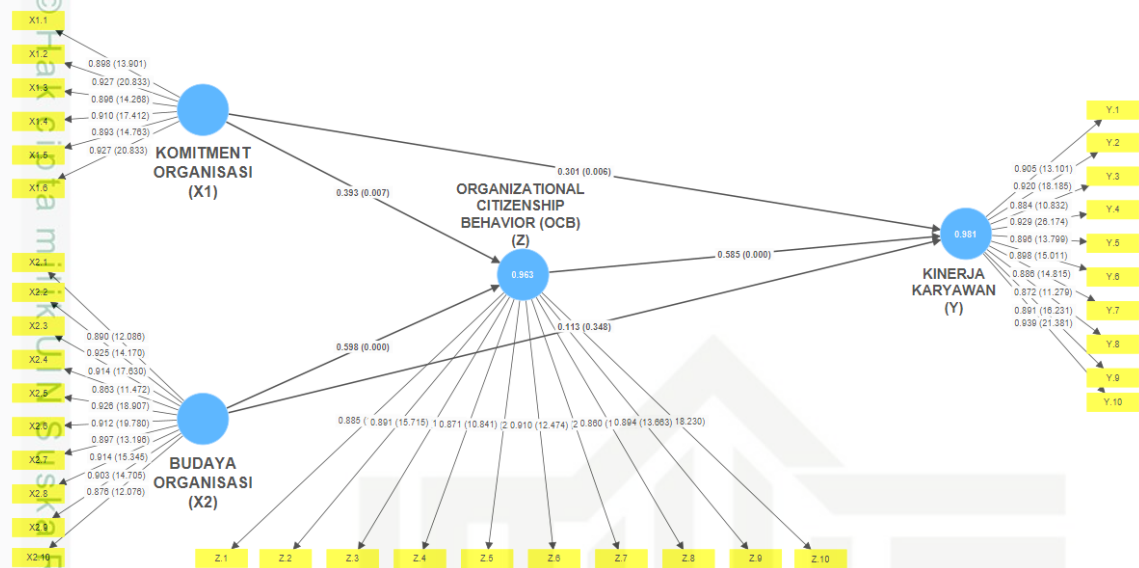
F-SQUARE

f-square - List	
	f-square
1. KOMITMENT ORGANISASI (X1) -> 3. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Z)	0.350
1. KOMITMENT ORGANISASI (X1) -> 4. KINERJA KARYAWAN (Y)	0.291
2. BUDAYA ORGANISASI (X2) -> 3. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Z)	0.812
2. BUDAYA ORGANISASI (X2) -> 4. KINERJA KARYAWAN (Y)	0.030
3. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)(Z) -> 4. KINERJA KARYAWAN (Y)	0.653

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

INNER MODEL



PATH COEFFICIENT (UJI PARSIAL)

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
1. KOMITMENT ORGANISASI (X1) → 3. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Z)	0.393	0.367	0.145	2.704	0.007
1. KOMITMENT ORGANISASI (X1) → 4. KINERJA KARYAWAN (Y)	0.301	0.299	0.110	2.738	0.006
2. BUDAYA ORGANISASI (X2) → 3. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Z)	0.598	0.624	0.142	4.216	0.000
2. BUDAYA ORGANISASI (X2) → 4. KINERJA KARYAWAN (Y)	0.113	0.131	0.120	0.938	0.348
3. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Z) → 4. KINERJA KARYAWAN (Y)	0.585	0.569	0.122	4.816	0.000

SPESIFIC INDIRECT EFFECT (UJI INTERVENING)

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
1. KOMITMENT ORGANISASI (X1) → 3. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Z) → 4. KINERJA KARYAWAN (Y)	0.230	0.211	0.101	2.279	0.023
2. BUDAYA ORGANISASI (X2) → 3. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Z) → 4. KINERJA KARYAWAN (Y)	0.350	0.353	0.104	3.375	0.001