

PENGARUH MORAL KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM CREDIT UNION SERVIAM KUPANG

¹Marsya Omega Nailius, ²Elly Lay, ³Leony M. Ndoen

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Nusa Cendana, Indonesia

³leonyndoen@staf.undana.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted at KSP CU Serviam Kupang with the object of research are the KSP CU Serviam Kupang employees. This research is an associative research which provides an explanation of the causal relationship between variables based on two types of data, namely primary data and secondary data. Data collection was carried out using questionnaires, interviews and observation techniques. The sample in this study amounted to 67 people. The purpose of this study are (1) To analyze and describe Employee Morale, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior of KSP CU Serviam employees, (2) To analyze and describe the influence of Employees Morale on Organizational Citizenship Behavior of KSP CU Serviam employees, (3) To analyze and describe describe the effect of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior of KSP CU Serviam employees, (4) To analyze and describe the influence of Employees Morale and Organizational Commitment to Organizational Citizenship Behavior of KSP CU Serviam employees. Data analysis used descriptive statistical analysis techniques, inferential statistical analysis, multiple linear regression analysis, t test and F test. The results showed that (1) Employees Morale partially had a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior in KSP CU Serviam Kupang, (2) Organizational Commitment partially had a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior of KSP CU Serviam Kupang, (3) Employees Morale and Organizational Commitment simultaneously have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior of the KSP CU Serviam Kupang. Thus the company must continue to improve and pay attention to Employee Morale and Organizational Commitment in the company so that employees are always eager to work for the achievement of company goals.

Keywords : *Employee Morale, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama perusahaan dimana sumber daya tersebut menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung

pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Manajer dan para karyawan perusahaan dituntut untuk selalu bertindak profesional atau memiliki kinerja yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dan memiliki nilai yang lebih dibandingkan dengan pesaing yang ada demi mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Perkembangan manajemen SDM dewasa ini dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawannya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan akan membawa dampak buruk pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang memengaruhi pekerjaan dan kualitasnya, yaitu dengan melihat bagaimana tanggung jawab seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang harus ia kerjakan. Agar manajemen yang diberikan berdampak baik pada perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi. Hal ini akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan berada pada bagaimana kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang memengaruhi pekerjaan dan kualitasnya.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan berada pada bagaimana kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang memengaruhi pekerjaan dan kualitasnya. Yaitu dengan melihat bagaimana tanggung jawab seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang harus ia kerjakan. Agar manajemen yang diberikan berdampak baik pada perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi, akan membawa kemajuan bagi perusahaan.

Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan dengan organisasi. Suatu

perusahaan dapat dikatakan efektif apabila adanya interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan output manusia yang memiliki tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja, memiliki komitmen terhadap perusahaan dan juga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2008).

Persaingan antara Koperasi Simpan Pinjam saat ini sangat pesat, Kota Kupang memiliki 25 Koperasi Simpan Pinjam yang sedang berjalan dan saling bersaing baik secara lokal maupun global dengan kemampuan setiap organisasi yang selalu berusaha untuk menjadi yang terbaik dari para pesaingnya. Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Serviam (KSP CU Serviam) merupakan salah satu KSP di Nusa Tenggara Timur yang pesat perkembangannya. KSP ini dimulai dari Kota Kupang namun kini sudah berkembang hingga memiliki 7 kantor cabang dan 10 kantor kas yang tersebar di Pulau Timor. Pertumbuhan ini merupakan indikasi bahwa kinerja KSP CU Serviam dapat dikategorikan baik sehingga dapat berkembang dan memiliki kantor yang tersebar di berbagai wilayah.

Sebaik apapun kelihatannya kinerja KSP CU Serviam saat ini, bukan merupakan jaminan bahwa secara internal tidak terjadi masalah. KSP CU Serviam telah berusaha dengan baik dalam menghadapi persaingan bisnis yang sangat ketat diantara usaha sejenis dan dapat menjadi salah satu ancaman bagi KSP CU Serviam dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Peran semua lini organisasi telah dimaksimalkan pimpinan untuk mencapai kinerja KSP CU Serviam saat ini. Bahkan pimpinan KSP CU Serviam selalu mengharapkan karyawan untuk tidak hanya memiliki skill dan kualitas kerja yang tinggi tetapi juga memiliki perilaku kerja ekstra yang dikenal sebagai OCB.

KSP CU Serviam, perilaku *extra role* ini belum didapati pada semua karyawannya. Pada umumnya semua karyawan melakukan pekerjaan sebagaimana yang terdapat pada tugas pokoknya. Kesukarelaan untuk saling membantu menyelesaikan tugas lain merupakan kondisi yang belum membudaya, selalu mengeluh jika harus menggantikan tugas teman lainnya, belum segera bekerja setelah jam istirahat belum dilakukan oleh semua karyawan. Karyawan hanya berupaya untuk mencapai target kerja tanpa

memperhatikan perilaku *extra role* ini. KSP CU Serviam diharapkan mampu menerapkan dan memperhatikan moral karyawan, komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh moral karyawan dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Serviam (KSP CU Serviam). Tujuan Penelitian ini adalah menganalisis pengaruh moral karyawan dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan KSP CU Serviam Kupang.

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

Organizational Citizenship Behavior OCB

Organizational Citizenship Behavior merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja (Aldag & Resckhe, 1997).

Menurut Richard (2003), OCB adalah perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi. Perilaku OCB ditampilkan dengan membantu rekan sekerja dan pelanggan, melakukan kerja ekstra jika dibutuhkan, dan membantu memecahkan masalah dalam memperbaiki produk dan prosedur.

Robbins (2008) menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku individu atau perseorangan yang sukarela dan bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Steers & Richard (1996) menjelaskan bahwa OCB adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu. Menurut pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa OCB adalah sikap individu yang dengan sukarela membantu melaksanakan tugas yang bukan merupakan syarat formal seperti membantu rekan sekerja dalam menyelesaikan tugas dan menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra namun perilaku tersebut membantu organisasi dalam meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Pada penelitian ini dimensi OCB menggunakan pendapat Griffin dan Moorhead (2014), OCB dibangun dari lima dimensi yang masing- masingnya yaitu:

- 1) *Altruism* atau ketidakegoisan yaitu perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam perannya sebagai seorang karyawan yang lebih mementingkan kepentingan orang lain daripada kepentingan diri sendiri.
- 2) *Civic virtue* atau moral kemasyarakatan yaitu perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam peranannya sebagai karyawan untuk berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam mengatasi masalah-masalah organisasi demi kelangsungan organisasi.
- 3) *Conscientiousness* atau sikap berhati-hati yaitu perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam peranannya sebagai karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan berbagai cara, bahkan ketika harus membutuhkan kreativitas dan inovasi demi peningkatan organisasi.
- 4) *Courtesy* atau kesopanan yaitu perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam peranannya sebagai karyawan untuk mencegah terjadinya permasalahan dalam organisasi baik karena adanya provokasi dari luar organisasi maupun dari individu didalam organisasi,
- 5) *Sportsmanship* atau sikap sportif , yaitu perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam peranannya sebagai karyawan berupa toleransi untuk bertahan dalam suatu kondisi yang kurang nyaman atau tidak menyenangkan tanpa mengeluh sedikitpun.

Moral Karyawan

Moral memuat ajaran atau ketentuan baik dan buruknya suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja. Dikaitkan dengan pekerjaan, Westbrook (1980) menyatakan bahwa jika moral diukur sehubungan dengan kepuasan terhadap lingkungan pekerjaan seseorang, secara signifikan dihubungkan dengan kemampuan dan disiplin khususnya bagi mereka dengan moral yang secara ekstrim tinggi atau rendah.

Luthans, Fred. (2006) menyatakan masalah moral disebabkan oleh efek dari moral yang rendah yang biasanya melibatkan karyawan dan konsumen, pelayanan yang

buruk kepada konsumen disebabkan karena moral karyawan yang rendah dan apabila seorang karyawan memiliki moral kerja yang rendah akan berakibat jangka panjang dan jauh lebih merusak organisasi daripada hilangnya produktivitas temporal.

Pada penelitian indikator variabel moral kerja menggunakan pendapat Benge, Eugene and Hickey, John (1976) yang menyatakan faktor yang menentukan moral kerja yaitu:

- 1) *Sikap Terhadap Pekerjaan* merupakan sikap pekerja secara umum terhadap aspek-aspek yang meliputi jenis pekerjaan, kemampuan untuk melakukan pekerjaan, suasana lingkungan kerja, hubungan dengan rekan sekerja, serta sikap terhadap imbalan yang diterima,
- 2) *Sikap Terhadap Atasan* dapat dipengaruhi oleh bagaimana perlakuan atasan terhadap karyawan, cara menangani keluhan pekerja, cara penyampaian informasi, perancangan tugas, tindakan, pendisiplinan pekerja, dan bagaimana pandangan pekerja terhadap kemampuan atasannya dalam melaksanakan tugas.
- 3) *Sikap Terhadap Perusahaan* atau organisasi dipengaruhi oleh kebijakan yang berlaku, pemenuhan kebutuhan pekerja, perbandingan dengan perusahaan lain, citra perusahaan, semangat kelompok dengan pihak atasan.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan keinginan kuat dari karyawan untuk berusaha keras mengikuti keinginan organisasi, menerima nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi sehingga dapat mempertahankan keanggotannya dalam organisasi. Mathis, R.L. & J.H. Jackson (2006) menjelaskan bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

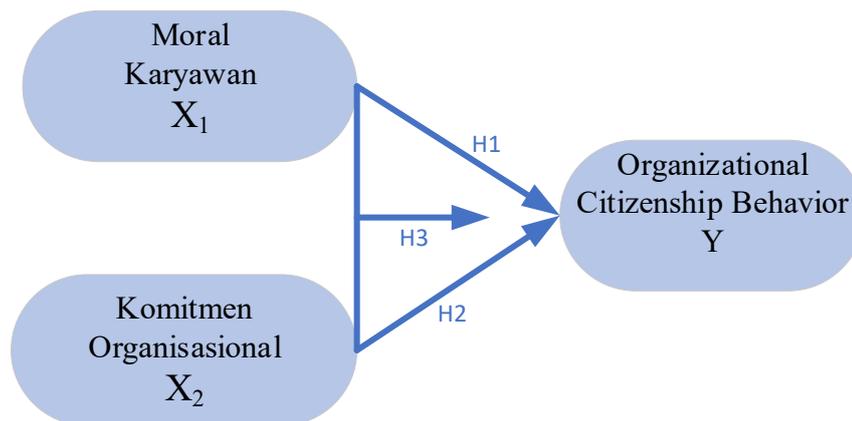
Menurut Luthans (2006) Komitmen organisasional paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Pada penelitian ini menggunakan pendapat Meyer & Allen (1997) menyatakan bahwa komitmen dapat muncul dalam bentuk yang berbeda-beda sehingga tiap-tiap

individu dapat merasakan komitmen yang berbeda terhadap organisasi, pekerjaan, atasan dan atau terhadap kelompok kerjanya. Terdapat tiga bentuk komitmen yang dimiliki oleh individu, yang ketiganya mempunyai pengaruh yang berbeda bagi perilaku individu terhadap organisasi dan pekerjaannya, yaitu:

- 1) *Komitmen Afektif* meliputi hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, proses identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dalam kegiatan organisasi. Semakin tinggi affective commitment seorang karyawan, akan semakin besar pula niat karyawan untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi,
- 2) *Komitmen Berkelanjutan* berkaitan dengan kesadaran diri anggota organisasi tentang kerugian yang akan dialami apabila meninggalkan organisasi. Semakin tinggi continuance commitment seorang karyawan, maka akan semakin besar pula rasa kebutuhan mereka akan organisasi. dan
- 3) *Komitmen Normative* menggambarkan tentang bagaimana perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Tingginya normative commitment akan menunjukkan seberapa besar rasa keterikatan karyawan terhadap organisasinya.

Dari ketiga konsep teori tersebut model kerangka berpikir adalah sebagai berikut:



Keterangan : ➔ Hubungan/Pengaruh Parsial
 ————— ➔ Hubungan/Pengaruh Simultan

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau hubungan yang merupakan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan antara variabel yang digunakan yaitu, hubungan kausal/sebab-akibat dimana variabel moral karyawan variabel X_1 dan komitmen organisasional variable X_2 mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel Y, Karyawan KSP CU Serviam Kupang.

Pada penelitian ini penentuan skor untuk item-item pertanyaan terhadap masalah yang diteliti menggunakan skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2017:93) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan menggunakan 5 (Lima) alternatif penilaian sebagai berikut: Sangat setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak setuju (TS) diberi skor 2, Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan KSP CU Serviam Kupang yang berjumlah 67 orang karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Sebelum kusioner digunakan terlebih dahulu melakukan Uji instrumen diadakan uji validitas dan uji reliabilitas, hasil uji menyatakan kusioner tersebut valid dan reliabel.

Untuk menentukan hubungan Moral Karyawan dan Komitmen Organisasional terhadap OCB karyawan KSP CU Serviam Kupang, menggunakan analisis regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 \quad (\text{Sugiyono 2014})$$

Dimana:

Y = Organizational Citizenship Behavior

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi moral karyawan

b_2 = Koefisien regresi komitmen organisasional

x_1 = Variabel moral karyawan

x_2 = Variabel komitmen organisasional

E' = *Error*

Koefisien korelasi yang disimbolkan r_{y12} untuk mengukur hubungan yang terjadi antara variable moral karyawan dan komitmen organisasional terhadap OCB karyawan KSP CU Serviam Kupang sdengan formulasi sbagai berikut:

$$r_{y12} = \frac{n\sum x_1 x_2 - \sum x_1 \sum x_2}{\sqrt{(n \sum x_1^2 - [\sum x_1]^2)(n \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2)}}$$

Koefisien Penentu atau determinasi dikuadrat dari koefisien korelasi (r^2) untuk menentukan besarnya keeratan hubungan/sumbangan variable Moral Karyawan dan Komitmen Organisasional terhadap OCB karyawan KSP CU Serviam Kupang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi dengan program IBM SPSS Statics 23, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3.608 + 1.028x_1 + 0,965x_2$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

1. Konstanta = 3.608

Jika variabel moral karyawan dan komitmen organisasional konstan (tetap) = 0 (tidak berubah), maka besarnya perubahan variabel *organizational citizenship beavior* sebesar 3.608

2. Koefisien variabel $x_1 = 1.028$

Jika variabel moral karyawan mengalami kenaikan sebesar satu poin (satuan) sementara komitmen organisasional tetap, maka akan menyebabkan kenaikan *organizational citizenship beavior* sebesar 1.028

3. Koefisien variabel $x_2 = 0,965$

Jika variabel komitmen organisasional mengalami kenaikan sebesar satu poin (satuan) sementara moral karyawan tetap, maka akan menyebabkan kenaikan *organizational citizenship beavior* sebesar 0,965.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	3.608	4.142	3.871	.001
	Moral Karyawan	1.028	.165	6.224	.000
	Komitmen Organisasional	.965	.248	5.576	.001
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior					

Sumber : data olahan

Uji t dilakukan untuk menguji masing-masing dari variabel X untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak.

1. Pengaruh Moral Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* – Hipotesis 1

Hasil pengujian dengan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 23 pada variabel X_1 yaitu moral karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 6.224 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan t_{tabel} nilainya sebesar 1,99714 ($df = 67 - 2 = 65$). Karena nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 ($\rho < \alpha$) dan t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($6.224 > 1,99714$) maka hal ini bermakna bahwa variabel moral karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Serviam Kupang.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* – Hipotesis 2

Dari hasil pengujian dengan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 21 pada tabel 4.10 bahwa variabel X_2 yaitu komitmen organisasional diperoleh t_{hitung} sebesar 5.576 dengan tingkat signifikan 0,001. Sedangkan t_{tabel} nilainya sebesar 1,99714 ($df = 67 - 2 = 65$). Karena nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari alpha 0,05 ($\rho < \alpha$) dan t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($5.576 > 1,99714$) maka hal ini bermakna bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap

organizational citizenship behavior karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Serviam Kupang.

Uji Hipotesis (Uji F)

Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2434.045	2	1217.022	71.221	.000 ^a
	Residual	1093.627	64	17.088		
	Total	3527.672	66			
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Moral Karyawan						
b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior						

Sumber : Data olahan

Hasil pengujian dengan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 23 bahwa diperoleh nilai $F_{hitung} = 71.221$ dan tabel distribusi $F_{0,05;2;65} = 3,14$. Karena $F_{hitung} = 71.221 > F_{0,05;2;65} = 3,14$, dengan tingkat signifikan 0,000 dan $\alpha = 0,05$ maka variabel moral karyawan dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Credit Serviam Kupang.

Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat atau besarnya sumbangan variable Moral Karyawan dan Komitmen Organisasional terhadap OCB karyawan KSP CU Serviam Kupang, adalah 0,690. artinya bahwa besarnya sumbangan terhadap variabel moral karyawan (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) adalah sebesar 69% sedangkan sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini, dengan tingkat kesalahan baku atau *Standart Error of Estimate*, $S_e = 4.134$.

Pembahasan

- 1) Moral karyawan Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Serviam Kupang berada pada kategori baik hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki sensitivitas moral lebih tinggi sehingga karyawan menyadari sepenuhnya akan hak dan kewajiban mereka.
- 2) Komitmen organisasional karyawan Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Serviam Kupang berada pada kategori tinggi hal ini menunjukkan bahwa kuatnya komitmen yang dimiliki oleh karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan karena karyawan mendapatkan gaji dan fasilitas yang sesuai dengan harapan karyawan sehingga karyawan enggan meninggalkan perusahaan karena karyawan merasa akan mengalami kerugian dan menyulitkan diri sendiri bila meninggalkan perusahaan.
- 3) *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Serviam Kupang berada pada kategori baik hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah kooperatif, suka menolong, bersungguh-sungguh dalam bekerja dan peduli terhadap perkembangan perusahaan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang pengaruh moral karyawan dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Serviam Kupang. Penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Moral karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Serviam Kupang. Artinya ketika moral karyawan meningkat maka akan berakibat pada peningkatan *organizational citizenship behavior*.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Serviam Kupang. Artinya ketika karyawan memiliki komitmen organisasional dalam menjalankan pekerjaannya, maka karyawan telah memiliki *organizational*

citizenship behavior yang baik. Peningkatan komitmen organisasional akan mempengaruhi peningkatan *organizational citizenship behavior* karyawan.

3. Moral karyawan dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Serviam Kupang. Oleh karena itu moral karyawan dan komitmen organisasional yang baik akan meningkatkan OCB pada KSP CU Serviam Kupang.

DAFTAR RUJUKAN

- Aldag, R, & Reschke, W. (1997). Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value To The Organization. Center For Organization Effectiveness, Inc. 608/833-3332. Pp.1-8.
- Benge, Eugene and Hickey, John. 1976. *Morale and Motivation : How to Measure Morale & Increased Productivity*. New York: Franklin Watts.
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western
- Kreitner, Robert; Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku organisasi Edisi Kelima*. Penerbit Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta ; Andi.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer & Allen.1997. *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication London.
- Richard, Daft L. 2003. *Organization Theory and Design*. USA: South Western College Publishing.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2014. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabet
- Supartha, 2013. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*
- Steers, M. Richard. 1996. Efektifitas Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Westbrook, R.A. (1980), "Intrapersonal Affective Influences on Consumer Satisfaction with Products," *Journal of Consumer Research*, Vol. 7, pp. 49-54
- Williams, dan Anderson.S. 1991. "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors".