

PENGARUH ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN PROFESSIONAL COMMITMENT TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR

Murti Sumarni^{*)}

Abstract

The aim of this research was focused to determine the impact of Organization Commitment and Professional Commitment to Organization Citizenship Behavior. Podsakoff and Mackenzie's (Khalid et al, 2009,) Organization Citizenship Behavior Questionnaire was used to measure employees Organization Citizenship Behavior, Meyer & Allen's (1997) Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) was used to measure organizational commitment and Wang and Armstrong's (2001) Professional Commitment Questionnaire was used to measure employees Professional Commitment.

The reliability and validity test was conducted to 50 respondents and the result is that all questions item were proven valid and reliable to be used in further research analysis. Populations in this research were the employees of PT. Bank Mega, Tbk. Kantor Cabang Semarang. Questionnaire was being used to collect the data in the amount of 50 respondents. This research used SPSS to analyze and the result of the regression analysis indicated that the Organization Commitment and Professional Commitment had a significant effect to Organization Citizenship Behavior.

Keywords: *Organization Commitment, OCB, Professional Commitment.*

Pendahuluan

Saat ini organisasi dituntut untuk bergerak dengan cepat, adaptif, tepat, dan efisien, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penggerak yang penting dari suatu organisasi. Kondisi-kondisi eksternal organisasi, seperti globalisasi, perubahan iklim investasi, kondisi tenaga kerja, regulasi pemerintah, dan lain sebagainya merupakan faktor-faktor diluar kendali dari organisasi. Untuk mengatasi tekanan-tekanan faktor eksternal yang *uncontrollable*, maka suatu organisasi haruslah memperkuat kondisi internalnya, salah satunya adalah dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) selama bertahun-tahun telah diidentifikasi sebagai konstruk inti untuk memahami hubungan antar karyawan (C.F Allen & Meyer, 1996 dan Matheu & Zajac, 1990). *OCB* dari anggota organisasi meningkat secara krusial dalam bisnis sekarang ini, dari sudut pandang *downsizing*

^{*)} Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta

dan juga *rightsizing* dalam merespon tekanan-tekanan ekonomi dalam beberapa dekade terakhir. Memahami bagaimana *OCB* bekerja dalam organisasi menjadi isu yang penting di antara para peneliti dan praktisi. Studi terbaru dapat mengilustrasikan pertumbuhan yang dramatik dari *OCB* terhadap area studi manajemen, sebagai contoh *strategic management*, *leadership*, *human resources management*, dan lain sebagainya. *OCB* telah dicatat sebagai pemberi kontribusi terhadap hasil kinerja organisasi seperti kualitas pelayanan, *organizational commitment*, keterlibatan kerja, dan *leader-member exchange*.

Organ (1988) berpendapat bahwa *OCB* berbeda dengan gagasan yang serupa (seperti *Organizational Commitment*) yang dikembangkan oleh para peneliti perilaku organisasi. Akan tetapi *OCB* secara empiris berhubungan dengan *Organizational Commitment* (Cohen dan Vigoda, 2000). Sangat penting untuk menekankan pada perilaku karyawan kelas tertentu. Gagasan seperti *Organizational Commitment* adalah berdasarkan perilaku (sebagai alat ukur dalam kuesioner *Organizational Commitment* menurut Mowdey *et al*, 1979), yang secara tipikal diukur dengan melihat respon karyawan terhadap beberapa pernyataan seperti “nilai hidup saya dengan nilai perusahaan adalah sama”.

Organ juga mengidentifikasi bahwa perilaku kerja karyawan (*OCB*) berhubungan dengan kepuasan kerja. Menurut Organ (1988), *OCB* terdiri dari lima dimensi: (1) *altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi, (2) *courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka, (3) *sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh, (4) *civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi, (5) *conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi – seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi. *OCB* juga diyakini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi dengan memberikan kontribusi terhadap transformasi sumber daya, inovasi, dan daya adaptasi karena *OCB* merupakan perilaku yang selalu mengutamakan kepentingan orang lain. Hal itu diekspresikan dalam tindakan-

tindakan yang mengarah pada hal-hal yang bukan untuk memenuhi kepentingan pribadi, melainkan untuk mewujudkan kesejahteraan orang lain.

Pentingnya membangun *OCB* dalam lingkungan kerja, tidak lepas dari bagaimana komitmen yang ada dalam diri karyawan tersebut. Komitmen karyawan tersebut yang menjadi pendorong dalam terciptanya *OCB* dalam organisasi. *Organizational Commitment* menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh dalam terciptanya *OCB* dalam organisasi (Gautam, Van Dick et al, 2004). *Organizational Commitment* menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi (Mowday et al, 1979); (Edfan Darlis, 2002). *Organizational Commitment* yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan kepentingan yang sudah direncanakan (Angle dan Perry, 1981; Porter et al., 1974). Bawahan yang memiliki tingkat *Organizational Commitment* tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi (Porter et al., 1974); (Edfan Darlis, 2002).

Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan terjadinya kesenjangan anggaran dapat dihindari. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya. Dia tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik. Selain *Organizational Commitment*, *Professional Commitment* (*PC*) juga memberikan kontribusi besar dalam pembentukan *OCB* di tempat kerja (Bogler and Somech, 2004).

Professional Commitment (*PC*) secara umum dapat didefinisikan sebagai fokus karir dari suatu komitmen pekerjaan yang menekankan pada pentingnya profesi dalam suatu '*total life*' (Morrow, 1993 : 33) sebagai salah satu faktor penting yang menjelaskan tentang perilaku kerja. *Professional Commitment* merupakan topik yang atraktif yang mendapatkan banyak perhatian dari para akademisi dan praktisi seperti Lee, Carswell dan Allen (2000); Dwyer, Welker dan Friedberg (2000); Meyer, Allen dan Smith (1993); Irving, Coleman dan Cooper (1997); dan Hoff (2000). Studi terdahulu tentang *Professional Commitment* memberikan kontribusi terhadap beberapa aspek, seperti pengukuran dari *PC* dan hubungan antara *PC*

dengan *Organizational Commitment*. Akan tetapi dalam banyak kasus, pengukuran *PC* diukur dengan cara yang *unidimensional* dan atau menggunakan cara yang sama dengan pengukuran dari *Organizational Commitment* tanpa mempertimbangkan bahwa komunitas profesional berbeda dengan karyawan di suatu organisasi. Sebagai contoh, dua pengukuran *Professional Commitment* yang biasanya dipakai yaitu skala *unidimensional* Aranya J. Pollock dan Armenic (1981) dan *Three-Component Model of Professional Commitment*, Meyer, Allen, dan Smith (1993). Kedua alat ukur tersebut dimodifikasi dari versi pengukuran *Organizational Commitment*. Akhir-akhir ini disadari bahwa *Professional Commitment* merupakan konsep yang semakin kompleks dan *multi-dimensional* (Irving, Coleman dan Cooper, 1997). Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan pengukuran dari *Professional Commitment* yang menekankan pada aspek karakteristik komunitas profesional (Wang dan Armstrong, 2001).

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang *OCB* yang disebabkan oleh *Organizational Commitment* dan *Professional Commitment*. Untuk itu, peneliti mengambil judul “Pengaruh *Professional Commitment* dan *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”.

Perumusan Masalah

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dia dapat disebut sebagai “anggota yang baik”. Karyawan yang baik (*good citizen*) cenderung menampilkan *Organization Citizenship Behavior/OCB* ini. Organisasi tidak akan berhasil atau tidak akan bertahan tanpa ada anggota yang bertindak sebagai ‘*good citizen*’. *OCB* dipahami sebagai bentuk nyata kontribusi karyawan dan tidak semua orang menunjukkan hal ini. Karyawan yang menunjukkan *OCB* yang tinggi mungkin mendapatkan *reward* berupa penilaian yang tinggi oleh *supervisor*, daripada mereka yang menunjukkan tingkat *OCB* yang rendah, alasan ini cukup menunjukkan pentingnya perilaku *extra-role* dalam organisasi.

Menurut Utomo (2002) perilaku kerja *the extra role* sering diistilahkan sebagai *Organizational Citizenship Behavior* atau sering juga disebut *prosocial behavior*. Namun dari berbagai istilah tersebut memiliki suatu pengertian yang sama,

yaitu suatu perilaku kerja karyawan yang bekerja tidak hanya pada tugasnya (*in-role*), tapi juga bekerja tidak secara kontrak mendapatkan kompensasi berdasarkan sistem penghargaan atau sistem penggajian formal (*beyond the job*). Aldag dan Rescke (1997) mengartikan perilaku ekstra peran (*organizational citizenship behavior*) sebagai berikut:

“Perilaku ekstra peran diartikan sebagai kontribusi seorang individu dalam bekerja, yang melebihi persyaratan yang ditetapkan dan penghargaan atas keberhasilan kerja yang dijanjikan. Kontribusi tersebut seperti perilaku menolong sesama yang lain, kerelaan melakukan pekerjaan tambahan, menjunjung prosedur, dan aturan kerja tanpa menghiraukan permasalahan pribadi merupakan satu bentuk dari *prosocial behaviour*, sebagai perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan suka memberi pertolongan”.

Greenberg dan Baron (1997) dalam Kaihatu dan Rini menyebutkan bahwa “*work-related attitudes* salah satunya adalah komitmen seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya”. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) bahwa *Organizational Commitment* mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Aranya dan Ferris (1984) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen yang besar terhadap profesi dan organisasinya mempunyai perilaku yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Komitmen merupakan tenaga pendorong yang besar dalam menciptakan *OCB* di tempat kerja. *OCB* dapat meningkatkan kinerja organisasi, karena dengan *OCB* dapat mengaktifkan pengukuran untuk mengelola ketergantungan antar kelompok kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan (Organ (1990); Organ, Smith dan Near (1983).

Oleh karena itu, perumusan masalah dalam penelitian ini ialah bagaimana pengaruh suatu komitmen terhadap organisasi menjadi titik awal terhadap munculnya *OCB* dalam organisasi tersebut dan juga bagaimana pengaruh komitmen pekerjaan profesional dalam suatu komunitas profesional terhadap munculnya *OCB*.

Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan kepada karyawan yang mempunyai profesionalitas dalam dunia perbankan ini dilakukan bertujuan untuk:

1. Menguji pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *OCB*
2. Menguji pengaruh *Professional Commitment* terhadap *OCB*

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia, khususnya yang bertujuan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan di perusahaan terutama dalam melakukan peningkatan *OCB* karyawan, sehingga dapat digunakan dalam menentukan langkah-langkah dan strategi yang tepat dalam pengelolaan karyawan.

Kajian Pustaka

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Organ (1990), *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi/karyawan yang:

- 1) tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya.
- 2) bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan.
- 3) merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya.

Menurut Sloat (1999), *good organizational citizens* adalah karyawan yang melakukan tindakan-tindakan yang mengarah pada terciptanya keefektifan fungsi-fungsi dalam organisasi dan tindakan-tindakan tersebut secara eksplisit tidak diminta (secara sukarela), serta tidak secara formal diberi penghargaan (dengan insentif). Dengan kata lain, *OCB* merupakan perilaku yang selalu mengutamakan kepentingan orang lain, hal itu diekspresikan dalam tindakan-tindakan yang mengarah pada hal-hal yang bukan untuk memenuhi kepentingan pribadi, melainkan untuk mewujudkan kesejahteraan orang lain.

Lovell (1999) berpendapat bahwa *OCB* merupakan suatu perilaku yang memperluas dan melebihi dari perilaku apa saja yang telah disyaratkan oleh organisasi yang tertuang dalam suatu deskripsi pekerjaan yang formal (*formal job description*). Menurut Witt yang dikutip oleh Lovell, *OCB* menunjuk pada tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan melampaui peran yang telah disyaratkan oleh organisasi dan tindakan-tindakan tersebut memajukan kesejahteraan dari rekan kerja, kelompok kerja, atau bahkan organisasi. Organisasi tergantung pada perilaku *OCB* dari karyawan untuk membantu koleganya yang sedang mempunyai masalah, menciptakan suatu iklim kerja yang positif, dengan sabar menghadapi gangguan tanpa mengeluh dan menjaga asset yang dimiliki organisasi (Lovell, 1999).

Menurut Greenberg and Baron (2003), *OCB* adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Secara umum, ada tiga komponen utama *OCB*. Pertama, perilaku tersebut lebih dari ketentuan formal atau deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan. Kedua, tindakan tersebut tidak memerlukan latihan (bersifat alami), dengan kata lain, orang melakukan tindakan tersebut dengan sukarela. Ketiga, tindakan tersebut tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi.

Tabel 1. Dimensi dan Contoh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Dimensi <i>OCB</i>	Contoh
<i>Altruisme</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Membantu proyek <i>co-worker</i> • Menggantikan rekan yang absen atau cuti • Tidak pernah membolos kerja
<i>Conscientiousness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Datang bekerja lebih awal jika diperlukan • Tidak menghabiskan waktu untuk telepon pribadi
<i>Civic Virtue</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengikuti rapat perusahaan • Membaca memo, menjawab surat
<i>Sportsmanship</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu mengikuti informasi terbaru • Menjalankan tugas tanpa komplain
<i>Courtesy</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak melakukan kesalahan dengan organisasi • Menghindari konflik, tidak memperbesar masalah

Sumber: Greenberg and Baron, 2003

Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Seperti termuat dalam Greenberg dan Baron (2003), ada lima dimensi dari *OCB*, yaitu:

1. *Altruism (Helping)*

Merupakan suatu hal yang terjadi ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya, misalnya ketika seorang karyawan baru saja sembuh dari sakitnya.

2. *Conscientiousness*

Mengacu pada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan (dalam hal keperilakuan) dilakukan dengan cara melebihi atau di atas apa yang telah disyaratkan oleh organisasi/perusahaan.

3. *Sportmanship* (Sikap sportif)

Merupakan suatu sikap yang lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek negatif. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan-gangguan pada pekerjaan, yaitu ketika seorang karyawan memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harus mengemukakan keluhan atau komplain.

4. *Courtesy* (Kebaikan)

Merupakan perilaku-perilaku baik, misalnya perilaku membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah. Kebaikan (*courtesy*) menunjuk pada tindakan pengajaran kepada orang lain sebelum ia melakukan tindakan atau membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

5. *Civic Virtue*

Merupakan tindakan yang dilakukan untuk ikut serta mendukung fungsi-fungsi administrasi organisasi. Perilaku-perilaku yang dapat dijelaskan sebagai partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, menjawab surat-surat, dan selalu mengikuti isu-isu terbaru yang menyangkut organisasi.

Bentuk-bentuk *Organizational Citizenship Behavior*

Mengacu pada pendapat Organ, Dyne, Graham, dan Dienesch (1998) dalam Arum (2006), *OCB* mempunyai tiga bentuk utama, yaitu:

1. *Obedience* (Kepatuhan)

Menunjukkan rasa hormat, patuh pada seluruh peraturan organisasi, termasuk didalamnya adalah struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, kebijakan-kebijakan personalia, dan proses perilaku yang mencerminkan kepatuhan dalam organisasi, dapat pula ditunjukkan oleh ketepatan waktu masuk kerja dan penyelesaian tugas dan tindakan penyusutan terhadap sumber atau aset organisasi.

2. *Loyalty* (Loyalitas)

Menunjukkan kesetiaan kepada organisasi secara menyeluruh, termasuk usaha mempertahankan organisasi dalam menghadapi ancaman, memberikan sumbangan yang dapat menimbulkan reputasi bagus bagi organisasi, memperluas fungsi kemakmuran yang sempit, yaitu dengan melakukan pelayanan terhadap kepentingan dari suatu komunitas.

3. *Participation* (Partisipasi)

Secara penuh dan bertanggung jawab terhadap keterlibatannya dalam keseluruhan proses organisasi. Merupakan kepentingan dalam hubungan keorganisasian berdasarkan standar ideal dari suatu kebijakan, ditunjukkan oleh adanya karyawan yang selalu mengikuti perkembangan organisasi dan karyawan yang secara penuh bertanggung jawab terlibat dalam keseluruhan proses keorganisasian. Contoh perilaku yang menunjukkan adanya partisipasi dalam organisasi adalah menghadiri pertemuan atau rapat yang tidak diwajibkan, membagi informasi mengenai opini dan ide-ide yang baru kepada orang lain, kemauan menyampaikan berita-berita buruk atau mendukung pandangan-pandangan yang kurang populer untuk melawan terjadinya '*groupthink*'.

Sebab Timbulnya *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Sloat (1999), *OCB* dapat timbul melalui dua cara. Pertama, dimunculkan oleh individu itu sendiri, yaitu seseorang dengan menggunakan caranya sendiri memberikan pertolongan kepada individu lain. Hal ini meliputi:

1. Memberikan peringatan kepada rekan kerjanya yang terlibat dalam perilaku dan mempunyai risiko.
2. Membantu rekan kerja yang sedang mempunyai beban kerja yang berat.
3. Menunjukkan cara-cara yang paling aman dalam menjalankan tugas kepada karyawan baru.

Kedua, dimunculkan melalui organisasi secara keseluruhan, bukan semata-mata hanya dimunculkan dari tiap-tiap individu anggota organisasi. Perilaku tersebut meliputi:

1. Bekerja secara aman sebagai seorang anggota komite dalam mewujudkan tujuan yang berarti.
2. Mewakili orang lain sebagai wakil atau anggota dari suatu kelompok kerja.
3. Mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan kinerja dalam kapasitasnya sebagai anggota tim yang melakukan penyelesaian terhadap suatu masalah.

Kedua bentuk perilaku tersebut akan meningkatkan fungsi keorganisasian dan berjalan melebihi jangkauan dari deskripsi pekerjaan yang resmi.

Menurut Organ dan Ryan (1994), terdapat bukti-bukti kuat yang menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama yang memicu terjadinya *OCB*. Karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja mereka, apalagi jika mereka:

1. Merasa puas dengan pekerjaannya.
2. Menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas.
3. Percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh perusahaan.

Kepribadian dan keadaan jiwa atau suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku *OCB* secara individual maupun kelompok. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati (*mood*) merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

Meskipun suasana hati sebagian dipengaruhi oleh kepribadian, ia juga dipengaruhi oleh situasi, misalnya iklim kerja dan faktor-faktor keorganisasian. Jadi, jika perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengemban gikan keahlian, kemampuan, dan pengalaman untuk mengambil suatu keputusan guna menyelesaikan pekerjaannya maka karyawan cenderung berada dalam suasana hati

(*mood*) yang bagus. Sebagai konsekuensinya, mereka akan secara sukarela memberikan bantuan kepada orang lain (Sloat, 1999).

Iklim organisasi dapat menjadi penyebab yang kuat atas berkembangnya *OCB* dalam organisasi. Dalam suatu institusi pendidikan, pemberdayaan yang diberikan kepada dosen akan membuat dosen merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diberikan kebebasan oleh pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sumber daya yang dimiliki oleh para dosen tanpa ada intervensi yang berlebihan dari seorang pimpinan.

Organizational Commitment

Organizational Commitment, didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individual dalam organisasi tertentu (Harrell, Chowning dan Taylor, 1986; Mowday, Steers dan Porter, 1979). Individual dengan *Organizational Commitment* yang tinggi dikarakterkan dengan penerimaan dan kepercayaan yang tinggi dalam nilai dan tujuan organisasi; keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi kepentingan organisasi; dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Mowday *et al.*, 1979). Wiener (1982) mendefinisikan *Organizational Commitment* sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan meletakkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadinya. Menurut Mowday *et al.* (1979) komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi. *Organizational Commitment* bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam organisasi serta tekad dalam diri untuk mengabdikan kepada organisasi (Porter *et al.*, 1974); (Edfan Darlis, 2002).

Dari definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* dapat didefinisikan sebagai suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi tertentu; suatu keinginan untuk men gerahkan segala upaya atas nama organisasi; suatu keyakinan, penerimaan, nilai, dan tujuan

pada organisasi tertentu. Meyer dan Allen (1991) membedakan bentuk *Organizational Commitment* yang dibagi atas tiga komponen, yaitu :

- a. Komponen *afektif* berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.
- b. Komponen *normatif* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.
- c. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Untuk menindaklanjuti definisi tersebut, Meyer & Allen (1997) menjelaskan perbedaan dan persamaan dari deskripsi-deskripsi yang dikemukakan oleh para peneliti, dalam menanggapi argumentasi tiga komponen dari komitmen, Allen & Meyer menyampaikan: *Affective, Continuance, Normative Commitment* merupakan sudut pandang terbaik dari komponen yang tersamar/tidak terlihat, dibandingkan dengan komponen berperilaku. Setiap karyawan dapat mengungkapkan pernyataan psikologis tersebut. Sebagai contoh, pada beberapa karyawan, mungkin dapat merasakan antara kebutuhan dan kewajiban yang tinggi untuk tetap tinggal, tetapi tidak ada hasrat untuk melakukannya; yang lainnya mungkin tidak merasakan baik kebutuhan maupun kewajiban akan tetapi adanya hasrat, dan lain sebagainya. Kesimpulannya, komitmen seseorang dalam organisasi mencerminkan pernyataan psikologis tersebut secara terpisah.

Professional Commitment

Professional Commitment mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi. Individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi (Mowday *et al.*, 1979). Sebagai salah satu faktor yang penting dalam menjelaskan perilaku kerja, *Professional Commitment* menjadi salah satu topik yang atraktif yang mendapatkan banyak atensi dari para akademisi dan praktisi. Komitmen profesional menurut Aranya dan Ferris (1981) didefinisikan sebagai:

- a) adanya keinginan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai profesi;
- b) kesediaan untuk berusaha yang sebesar-besarnya untuk profesi; dan
- c) adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam profesi.

Sedangkan menurut Mowday *et al.* (1979), *Professional Commitment* adalah kekuatan identifikasi individual dengan keterlibatannya secara khusus dengan suatu profesi. Dengan demikian individual dengan *Professional Commitment* yang tinggi dikarakteristikan sebagai:

- (1) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan profesi;
- (2) kesediaan untuk berusaha sebesar-besarnya untuk profesi; dan
- (3) adanya keinginan yang pasti untuk keikutsertaan dalam profesi.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini didesain untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dengan menggunakan teknik kuantitatif dan untuk menguji hipotesis menggunakan analisis statistik. Tujuan penelitian ini adalah mencari hubungan antar variabel sehingga termasuk kedalam jenis penelitian kausal, karena menurut Cooper dan Schindler (2003) penelitian kausal merupakan penelitian yang mencoba menjelaskan hubungan diantara beberapa variabel, dengan menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel-variabel lainnya. Adapun metode pengumpulan data nya adalah dengan cara survei. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan masing-masing unsur yang terkait dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT . Bank Mega, Tbk. Cabang Semarang. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 karyawan, diambil secara *purposive sampling*.

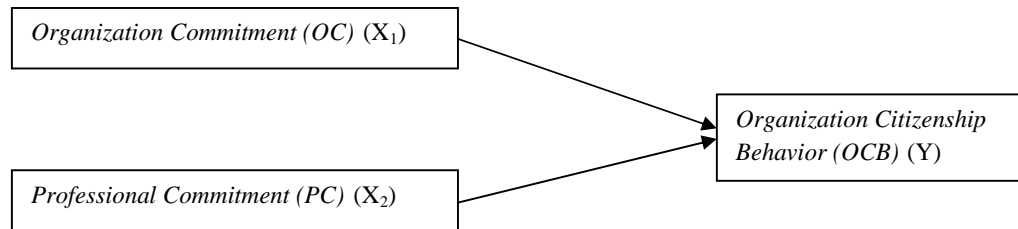
Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu:

1. *Organization Commitment (OC)* (X_1)

2. *Professional Commitment (PC)* (X_2)
3. *Organization Citizenship Behavior (OCB)* (Y).

Model Penelitian



Hipotesis Penelitian

Penelitian ini mempunyai hipotesis sebagai berikut:

1. *Organization Commitment (OC)* berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*
2. *Professional Commitment (PC)* berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

Definisi Operasional

Organization Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, di hargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Bateman & Organ dalam Steers, Porter, Bigley, 1996). Menurut Organ (1988), *OCB* terdiri dari lima dimensi: (1) *altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi, (2) *courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka, (3) *sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh, (4) *civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi, (5) *conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi.

Dalam penelitian ini, pengukuran *OCB* menggunakan alat ukur yang diadopsi dari Podsakoff and Mackenzie (dalam Khalid et al, 2009), yang telah diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia bersama dengan alat ukur yang digunakan oleh Khalid et al, 2009. Yang terdiri dari 30 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur 5 (lima) dimensi dari *OCB*, yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, *conscientiousness*, dengan menggunakan 5 (lima) poin Skala Likert.

Organizational Commitment (OC)

Individual dengan *Organizational Commitment* yang tinggi dikarakterkan dengan penerimaan dan kepercayaan yang tinggi dalam nilai dan tujuan organisasi; keinginan untuk berusaha sekuat-kuatnya demi kepentingan organisasi; dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Mowday *et al.*, 1979). Pertama-tama, Meyer dan Allen (1991) dalam pembedaan bentuk *Organizational Commitment* yang dibaginya atas tiga komponen, yaitu :

- a. Komponen *afektif*
- b. Komponen *normatif*
- c. Komponen *continuance*

Organization Commitment Questionnaire (OCQ) yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer, 1984, 1991, Meyer and Allen, 1990, berisi 24 pertanyaan (8 item pertanyaan dalam setiap komponennya). *OCQ* yang terbaru adalah yang dikembangkan oleh Allen, Meyer dan Smith(1993), Meyer dan Allen (1997) hanya berisikan 18 item pertanyaan. *OCQ* merupakan '*self-scoring questionnaire*' dengan menggunakan 5 (lima) poin Skala Likert. *OCQ* inilah yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur tingkat *OC* karyawan.

Professional Commitment (PC)

Professional Commitment mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi. Individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan pro fesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi (Mowday *et al.*, 1979). Bidang pekerjaan yang profesional merupakan poin utama dalam komunitas profesional.

Pengukuran dari *PC* haruslah fokus pada pekerjaan profesional itu sendiri. Dibawah petunjuk ini, dua komponen mendefinisikan bahwa *PC* adalah pencarian yang profesional dari profesi mereka sebagai karir yang permanen dan keinginan mereka untuk memperluas aktivitas profesional dan ketertarikan di waktu senggang. Demi untuk kenyamanan, hal ini dinamakan *Career Pursuit Commitment* dan yang terakhir adalah *Leisure Time Commitment*. Kedua tipe komitmen ini konsisten dengan definisi Morrow (1993) bahwa *PC* memberi tekanan pada posisi sentral profesi dalam fokus karir seseorang dan kehidupan secara menyeluruh. Keduanya juga konsisten dengan pernyataan yang relevan dalam literatur seperti:

- *Pursuit Commitment*: (1) Hal ini penting untuk berbagai profesi yang sudut pandang penganutnya telah memantapkan karir dan bukan menjadikannya sebagai batu loncatan (Goode, 1957); (2) Sikap kerja adalah pusat perhatian dalam suatu komitmen profesi seseorang (Lee, Carswell, & Allen, 2000); dan (3) Komitmen karir adalah “suatu sikap seseorang terhadap profesi atau pekerjaan seseorang” (Blau, 1985 : 280).
- *Leisure Time Commitment*: Para profesional membawa cara kerja mereka yang profesional dan hobi ke dalam waktu senggang (Salaman, 1974; Van Maanen & Barley, 1984). Tipe komitmen ini sejalan dengan teori hubungan waktu senggang dalam kerja yang disampaikan Parker’s (1972) yang mengidentifikasi tiga pola teori tersebut yaitu dukung, perlawanan, dan netral, dengan menghubungkan ketiganya sebagai variabel yang berkaitan. Dari teori tersebut, para profesional diharapkan berorientasi sebagai pendukung, sehingga mereka memiliki tendensi yang kuat untuk membawa kerja ke dalam waktu senggang.

Sesuai dengan teori tersebut, maka terdapat 10 item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini, yang diadopsi dari Wang dan Armstrong (2001), dengan menggunakan 5 (lima) poin dari Skala Likert.

Sumber Data

Data yang digunakan didasarkan pada dua jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, *Professional Commitment (PC)*, *Organization Commitment (OC)*.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data mengenai objek penelitian yang diperoleh dari sumber lain, yaitu dari PT. Bank Mega, Tbk, Kantor Cabang Semarang.

Analisis dan Pembahasan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner sebagai alat ukur dapat mengukur apa yang sebenarnya ingin diukur (Emory dan Cooper, 1996). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Walaupun alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah terukur dan teruji secara validitas maupun reliabilitas, akan tetapi peneliti merasa perlu untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas ulang dikarenakan alat ukur telah mengalami alih bahasa menjadi Bahasa Indonesia. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengukur konsep yang diharapkan dan tidak mengukur hal yang lain (Sekaran, 2003). Uji validitas ada tiga, yaitu validitas isi, validitas kriteria, dan validitas konstruk. Penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* untuk mengukur validitas konstruk dari kuesioner.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah tanpa bias dan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sekaran, 2003). Alat uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha* untuk mengetahui kehandalan atau konsistensi alat ukur untuk mengukur. Menurut Sekaran (2003), koefisien reliabilitas 1,0 semakin baik, kurang dari alpha 0,6 buruk, 0,7 dapat diterima dan lebih dari 0,8 dikatakan baik. Dari hasil pengujian Reliabilitas, didapat nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *OC* 0,942, variabel *PC* 0,841 dan variabel *OCB* 0,961 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan adalah reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Koefisien Reliabilitas

Item Pertanyaan	Nilai Koefisien Reliabilitas	Keterangan
<i>Organization Commitment</i>	0,942	Reliabel
<i>Professional Commitment</i>	0,841	Reliabel
<i>Organization Citizenship Behavior</i>	0,961	Reliabel

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif, pada pengujian hipotesis 1 (pertama) menggunakan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b X_1 + e_i$$

Keterangan:

Y : *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

a : Intersep

b : Koefisien Regresi

X₁ : *Organization Commitment (OC)*

e : *Standar error*

Adapun hasil regresi yang diperoleh ditunjukkan berikut:

$$Y = 1,353 + 0,465 X_1$$

$$t \text{ statistik} = (3,663) \quad (5,000)$$

$$\text{Sig} = 0,000 (< 0,05)$$

Secara statistik, variabel *OC* berpengaruh secara signifikan terhadap *OCB*. Hal tersebut ditunjukkan dengan besarnya nilai t statistik yang diperoleh yakni 5,000 lebih besar daripada t tabel dengan *degree of freedom* (df) = 47, derajat kepercayaan 5% yaitu 2.012 dengan sifat uji dua sisi (Djarwanto, 1985). Signifikansi sebesar 0,000 dengan tingkat signifikansi lebih kecil daripada 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini memberikan arti bahwa variabel *OC* secara simultan mempengaruhi *OCB* (Tabel 3). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama, yaitu *OC* berpengaruh terhadap *OCB* mampu dibuktikan.

Tabel 3. Hasil Uji pengaruh *OC* dan *PC* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan menggunakan SPSS

OC menunjukkan adanya keinginan kuat dalam diri karyawan untuk tetap berada dalam suatu organisasi, komponen-komponen dalam *OC* seperti komponen afektif, komponen normative, dan komponen *continuance* melekat begitu kuat di dalam diri karyawan. Komponen afektif dalam diri karyawan adalah perasaan nyaman dalam organisasi yang merupakan hal yang penting, komitmen afektif dihasilkan dari pengalaman kerja, yaitu kebutuhan kepuasan karyawan untuk merasa nyaman dalam organisasi dan perasaan kemampuan mereka dalam organisasi. Komitmen normatif merupakan representasi persetujuan dari karyawan terhadap tujuan dan sasaran organisasi serta sikap bersedia untuk menuju tujuan itu. Apabila karyawan merasa sangat yakin terhadap apa yang dilakukan oleh organisasi untuk dicapai maka karyawan akan lebih merasa termotivasi untuk datang dan memberikan kontribusi pada organisasi. Komitmen *continuance* merupakan komitmen yang diperoleh dari penghargaan yang bersifat materi. Ketiga komponen tersebut, secara simultan berpengaruh terhadap timbulnya *OCB*, dengan kata lain *OC* berpengaruh terhadap *OCB*, pengaruh ini sangat kuat dengan nilai signifikansi 0,000 sangat jauh dibawah 0,05. Menumbuhkan *OC* dalam organisasi akan menumbuhkan dan meningkatkan *OCB*, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. *OCB* secara tidak langsung juga akan meningkatkan produktivitas (Bateman & Organ dalam Steers, Porter, Bigley, 1996).

Pengujian hipotesis kedua juga menggunakan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b X_1 + e_i$$

Keterangan:

Y : *Organization Citizenship Behavior (OCB)*
 a : Intersep
 b : Koefisien Regresi
 X_2 : *Professional Commitment*
 e : *Standar error*

Adapun hasil regresi yang diperoleh ditunjukkan berikut :

$$\begin{aligned}
 Y &= 1,353 + 0,2635 X_2 \\
 t \text{ statistik} &= (3,663) \quad (2,259) \\
 \text{Sig} &= 0,029 (< 0,05)
 \end{aligned}$$

Secara statistik, variabel *PC* berpengaruh secara signifikan terhadap *OCB*. Hal tersebut ditunjukkan dengan besarnya nilai t statistik yang diperoleh, yakni 2,259 lebih besar daripada t tabel dengan *degree of freedom* (df) = 47, derajat kepercayaan 5% yaitu 2.012 dengan sifat uji dua sisi (Djarwanto, 1985). Signifikansi sebesar 0,029 dengan tingkat signifikansi lebih kecil daripada 0,05 ($0,029 < 0,05$). Hal ini memberikan arti bahwa variabel *PC* secara simultan mempengaruhi *OCB* (Tabel 3). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua yaitu *PC* berpengaruh terhadap *OCB* mampu dibuktikan.

PC yang dalam penelitian ini diukur dengan memperhatikan adanya perbedaan antara karyawan profesional dan karyawan biasa, dalam kerangka komunitas profesional menemukan bahwa *PC* mempunyai pengaruh terhadap timbulnya *OCB*, dengan signifikansi 0,029 yang masih lebih kecil daripada 0,05. Akan tetapi yang menarik adalah jika tingkat signifikansi *PC* yang didapat ($0,029 < 0,05$), dibandingkan dengan tingkat signifikansi *OC* terhadap *OCB* ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *PC* terhadap *OCB* tidak terlalu kuat. Nilai t statistik *OC* yang sebesar 5,000 jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai t statistik *PC* sebesar 2.259 terhadap t tabel dengan df 47, signifi kansi 5% sifat uji 2 sisi, yakni 2.012 sehingga pengaruh *OC* terhadap *OCB* lebih kuat dibandingkan pengaruh *PC* terhadap *OCB*. Dorongan karyawan profesional terhadap komunitas dan ke-profesional-annya membuat karyawan yang profesional tidak mutlak terdorong melakukan *OCB* di tempat kerja. Mereka lebih fokus terhadap pekerjaan profesional mereka dan target serta hasil yang harus mereka capai. Dengan kata lain , dorongan

PC dalam komunitas profesional lebih besar daripada dorongan melakukan *OCB* di tempat kerja bagi karyawan profesional.

Kesimpulan

Hasil dari analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara *OC* terhadap *OCB*, dan terdapat pula pengaruh yang positif dan signifikan antara *PC* dan *OCB*. Akan tetapi level komitmen yang didapat menunjukkan bahwa *OC* terhadap *OCB* lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan *PC* terhadap *OCB*. Kecilnya pengaruh *PC* terhadap *OCB* ini dimungkinkan karena adanya perasaan komitmen yang tinggi dari para profesional terhadap pekerjaan profesionalnya dan tingginya ikatan antara para profesional terhadap komunitas profesionalnya, maka untuk penelitian yang akan datang, peneliti menyarankan agar pada penelitian yang dilakukan terhadap *PC* hendaknya memperhatikan komunitas profesional dan perbedaan antara kaum karyawan profesional dan karyawan biasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, R., dan 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.
- Allen, A.J. & Meyer, J.P. 1996. *Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization: An Examination of Construct Validity*. Journal of Vocational Behavior, 49, 252- 276.
- Aranya and K. Ferris. 1984. *A Reexamination of Accountants' Organizational-Professional Conflict*. The Accounting Review (January 1984): 1-15.
- Aranya, N., Pollock, J., & Amernic, J. 1981. *An Examination of Professional Commitment in Public Accounting*. Accounting, Organizations and Society, 6 (4), 271-280.
- Arum Damayanti. 2006. *Pengaruh Pemberdayaan kepada Dosen terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kebutuhan untuk Berprestasi sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Universitas Negeri Yogyakarta)*. Tesis. MM UGM. Tidak Dipublikasikan.
- Blau, G. 1985. *The Measurement and Prediction of Career Commitment*. Journal of Occupational Psychology, 58 (4), 277-288.
- Bogler, Ronit. Anit Somech. 2004. *Influence of Teacher Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools*. Department of Education and Psychology, The Open University of Israel, Elsevier. Teaching and Teacher Education 20 (2004) 277–289.
- Cohen, A & E. Vigoda. 2000. *Do Good Citizen Make Good Organizational Citizens?* Administration and Society. Vol 32, 596-624.
- Djarwanto PS & Pangestu Subagyo. 1985. *Statistik Induktif, Edisi Ketiga*. BPFE. Yogyakarta.
- Dwyer, P.D., Welker, R.B., & Friedberg, A.H. 2000. *A Research Note Concerning The Dimensionality of The Professional Commitment Scale*. Behavioral Research in Accounting, 12, 279-296.
- Edfan Darlis. 2001. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Senjangan Anggaran*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. 5(1): 85 –101.
- Emory, C. William & Donald. R. Cooper. 1996. *Metode Penelitian Bisnis (Alih Bahasa Oleh Ellen Gunawan dan Imam Nurmawan)*. Jakarta. Penerbit Erlangga.

- Gautam, Thanswur, Rulf van Dick, Ulrich Wagner, Narottam Upadhyay, and Ann J. Davis. 2004. *Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Nepal*. Aston Business School. Aston University. Birmingham.
- Goode, W.J. 1957. *Community within A Community: The Professions*. American Sociological Review, 22 (2), 194-200.
- Greenberg, J., Baron, R.A. 2003, *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Harrell, A. E. Chewing, and M. Taylor. 1986. *Organizational-Professional Conflict and the Job Satisfaction and Turnover Intentions in Internal Auditor*. Auditing: A Journal of Practice & Theory 5: p. 109-121.
- Hoff, T.J. 2000. *Professional Commitment among US Physician Executives in Managed Care*. Social Science & Medicine, 50 (10), 1433-1444.
- Irving, P.G., Coleman, D. F., & Cooper, C. L. 1997. *Further Assessments of A Three-Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences Across Occupations*. Journal of Applied Psychology, 82 (3), 444-452.
- Kaihatu, Stefanus Thomas & Wahyu Astjarjo Rini. 2007. *Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 98. No. 1, Maret 2007: 49 -61.
- Khalid, Saiful Annuar, Hassan Ali, Moh. Ismail, Norsimah Abdurrahman, Kamsol Moh. Kasim, dan Rozihana Shekh Zain. 2009. *Organizational Citizenship Behavior Factor Structure among Employees in Hotel Industry*. International Journal of Psychological Studies. Vol. 1, No. 1, June 2009.
- Lee, K., Carswell, J.J., & Allen, N.J. 2000. *A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person and Work-Related Variables*. Journal of Applied Psychology, 85 (5), 799-811.
- Lovell, Sharon E. 1999. *Does Gender Affect The Link between Organizational Citizenship Behavior and Performance Evaluation?*
http://www.findarticles.com/cf_0/m2294/1999_Sept/58469481/print.jhtml.
- Mathieu, J. & Zajac, D. 1990. *A Review and Meta-Analysis of The Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment*. Psychological Bulletin, 108, 171-194.

- Meyer, J. & Allen, N. 1991. *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.
- Meyer, J., & Allen, N. 1997. *Commitment in The Workplace*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A. 1993. *Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three -Component Conceptualization*. Journal of Applied Psychology, 78 (4), 538-551.
- Morrow, P.C. 1993. *The Theory and Measurement of Work Commitment*. Greenwich, Connecticut: JAI Press Inc.
- Mowday, R. T., R. M. Steers., & L. W. Porter. 1979. *The Measurement of Organizational Commitment*. Journal of Vocational Behavior. 11, p.: 224-247.
- Organ .D.W. 1990. *The Motivation Basis of Organizational Citizenship Behavior* .
- Organ, D. W., and Ryan, K. 1994, *A Meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior*, Personnel Psychology, Vol. 48.
- Organ, D.W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W, Smith, C.A, & Near J.P, *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedens*. Journal of Applied Psychology, 68, 653-663.
- Parker, S.1972. *The Future of Work and Leisure*. London: Paladin.
- Porter, L, Steer, R., Mowday, R., Boulian, P. 1974. *Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians* . Journal of Applied Psychology, 59, 603-609.
- Salaman, G.1974. *Community and Occupation: An Exploration of Work/Leisure Relationships*. London: Cambridge University Press.
- Sekaran, U. 2003, *Research Methods for Business: A Skill -Building Approach*, John Wiley and Sons, New York.
- Sloat, Kim C. 1999. *Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire Employees To Be "Good Citizens"?*, Profesional Safety. April
- Steers, R.M., L.W. Porter. & G.A. Bigley. 1996. *Motivation and Leadership at Work*. New York: McGraw-Hill.

- Utomo, K.W. 2002. *Kecenderungan Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional, dan Hubungannya dengan Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. Journal Riset Ekonomi dan Manajemen. Surabaya. Vol. 2. No. 2. hal. 34- 52.
- Van Maanen, J., & Barley, S.R. 1984. *Occupational communities: culture and control in organizations*. In B.M. Staw and L.L. Cummings (Eds.), Research in Organizational Behavior (Vol. 6, pp. 287-365). Greenwich, Conn: JAI Press.
- Wang, Xiaojing & Anona Armstrong. 2001. *A Structural Model of Professional Commitment from the Perspective of Characteristics of a Professional Community*. Working paper series. School of Management Victoria University of Technology.
- Wiener, Y. 1982. *Commitment in Organizations: A Normative View*. Academy of Management Review, 7(3), 418-428.