

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, setiap organisasi dihadapkan pada persaingan bisnis yang sangat ketat. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memiliki kualitas yang baik, yang dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Selain itu, seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, setiap organisasi juga harus terus berinovasi dalam rangka menciptakan daya saing yang unggul. Laju persaingan yang semakin ketat menimbulkan peningkatan kemampuan sumber daya manusia agar dapat bersaing dengan organisasi lain. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari pencapaian kinerja oleh karyawan, maka dari itu organisasi harus senantiasa memperhatikan fungsi-fungsi manajemen agar terkelola dengan baik. salah satu aspek pentingnya yaitu bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek dalam fungsi manajemen yang harus senantiasa diperhatikan. Karena sumberdaya manusia memiliki peranan penting yang terkadang dapat menimbulkan suatu masalah dalam sebuah organisasi. Banyak faktor yang dapat menentukan keberhasilan sebuah organisasi, dan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memiliki kedudukan penting dalam hal itu. Pentingnya sumber daya manusia

dapat terlihat dari kenyataan bahwa banyaknya organisasi yang memiliki teknologi, prosedur kerja dan struktur organisasi yang sama, tetapi dinamika atau mobilitas organisasi yang satu dengan yang lain berbeda. Hal tersebut tentunya disebabkan oleh kurangnya manajemen dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Permasalahan yang dihadapi organisasi tidaklah sedikit, maka perilaku yang diharapkan organisasi dari sumber daya manusia (SDM) yaitu karyawan adalah bekerja sepenuh hati dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, efektif, dan efisien. Organisasi saat ini tidak hanya membutuhkan karyawan yang hanya melihat seberapa besar mereka akan mendapat imbalan dari hasil kerjanya dan tidak terpaku pada deskripsi pekerjaannya (*job description*), melainkan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi untuk terus berperan aktif dalam mempertahankan dan mengembangkan organisasi menjadi lebih baik.

Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini tidak hanya *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role* atau disebut dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Perilaku *extra-role* adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal karyawan tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi (Katz dalam Purba dan Seniati, 2004). Secara umum, *OCB* mengacu pada perilaku yang bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan (*job description*) karyawan secara formal (misalnya, membantu rekan kerja, sopan kepada orang lain), atau perilaku yang karyawan tidak dihargai secara formal. *OCB* atau perilaku-perilaku *extra-role* yaitu perilaku karyawan yang melampaui

deskripsi pekerjaannya, sangat diharapkan oleh organisasi karena perilaku *ektra-role* diantara karyawan dapat mempengaruhi peningkatan efektivitas perusahaan. Jika karyawan dalam organisasi memiliki *OCB*, karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya (Sandra dalam Suherli dan Sunjoyo, 2011). *OCB* meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi dengan memberikan kontribusi terhadap transformasi sumber daya, inovasi, dan daya adaptasi.

Menurut Organ dalam Suhendi (2015) *OCB* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti bahwa perilaku tersebut tidak termasuk kedalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

*OCB* dipengaruhi oleh komitmen organisasional secara positif (Santosa dalam Suherli dan Sunjoyo, 2011). Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi diartikan sebagai keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi. Dimensi komitmen organisasi di bagi menjadi 3 bagian. *Pertama*, komitmen organisasional afektif, yakni tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam

organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. *Kedua*, komitmen organisasional kontinuan, yakni karyawan tetap bertahan di organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain. *Ketiga*, komitmen organisasional normatif, yakni karyawan merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi. Dimensi motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara jelas berhubungan dengan *OCB*. Sehingga, karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi, cenderung akan memperlihatkan perilaku *OCB* yang baik. Sekarang ini, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik agar dapat terciptanya perilaku *OCB* untuk mencapai efektivitas organisasi yang lebih baik lagi dan memiliki daya saing yang unggul. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik bukan hanya dibutuhkan oleh organisasi tertentu, melainkan semua organisasi, begitu pula dengan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat.

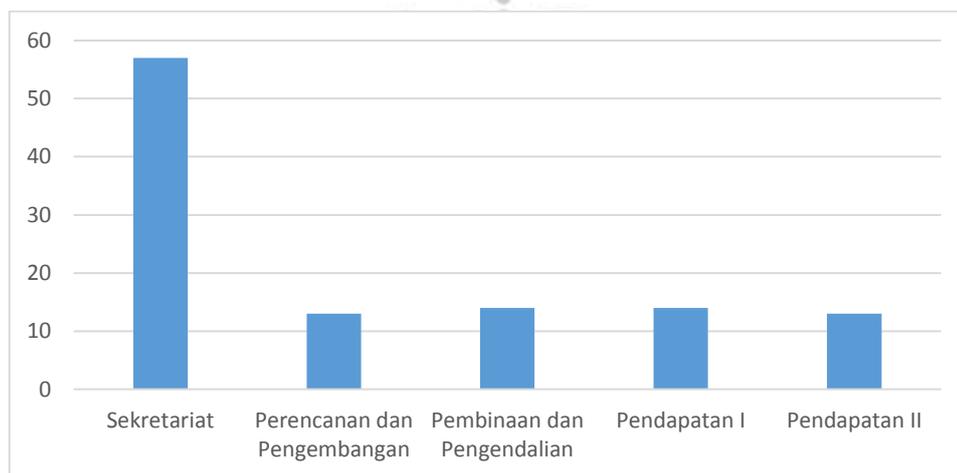
Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Jawa Barat merupakan sebuah instansi pemerintah yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas pemerintahan Daerah di bidang pendapatan Daerah berdasarkan atas azas otonomi dan tugas pembantuan, berlandaskan pada UU No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintah Daerah, UU No. 33 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah, dan UU No. 28 Tahun 2009 tentang pajak daerah dan distribusi daerah.

BAPENDA Provinsi Jawa Barat memiliki visi “Menjadi Pengelola Pendapatan Daerah yang Amanah dan Akuntabel”. Untuk mewujudkan visi

tersebut, BAPENDA Provinsi Jawa Barat memiliki beberapa misi diantaranya: *Pertama*, meningkatkan kapasitas pendapatan daerah yang makin optimal, dan *Kedua*, meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat yang berdaya saing. Oleh karena itu, peran BAPENDA Provinsi Jawa Barat dalam rangka melaksanakan tugasnya sangatlah penting, mengingat bahwa BAPENDA Provinsi Jawa Barat memiliki tanggung jawab untuk menghimpun pendapatan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

BAPENDA Provinsi Jawa Barat terdiri dari 5 Bidang Kerja, yakni Bidang Sekretariat, Bidang Perencanaan dan Pengembangan, Bidang Pembinaan dan Pengendalian, Bidang Pendapatan I serta Bidang Pendapatan II.

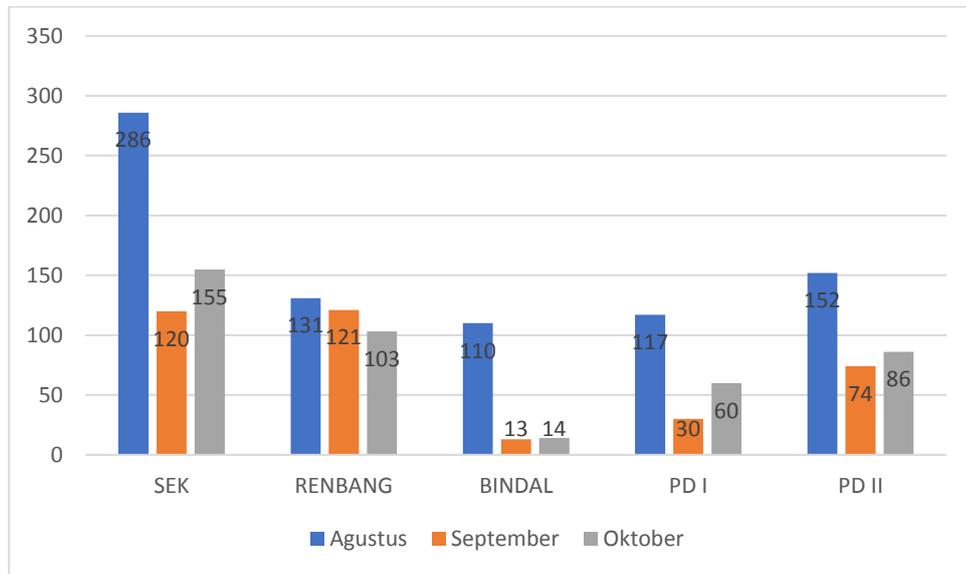
Saat ini, BAPENDA Provinsi Jawa Barat Memiliki 111 orang pegawai. Berikut adalah jumlah pegawai BAPENDA Provinsi Jawa Barat yang diklasifikasikan berdasarkan Bidang Kerja.



**Gambar 1.1**  
**Jumlah Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat**  
**Berdasarkan Bidang**

Sumber: Bagian Kepegawaian BAPENDA Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas, terhitung jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 111 orang dengan rincian Bidang Sekretariat sebanyak 57 orang, Bidang Perencanaan dan Pengembangan sebanyak 13 orang, Bidang Pembinaan dan Pengendalian sebanyak 14 orang, Bidang Pendapatan I sebanyak 14 orang, dan Bidang Pendapatan II sebanyak 13 orang. Kelima bidang tersebut sama-sama berupaya untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan tupoksinya masing-masing. Sesuai dengan visinya, yakni “Menjadi Pengelola Pendapatan Daerah yang Amanah dan Akuntabel” diperlukan adanya perilaku *Extra-role* dari pegawai, agar terciptanya situasi yang kondusif dan sinergitas yang baik antar pegawai. Perilaku ini perlu dikembangkan dan ditanamkan dalam setiap diri pegawai agar mampu untuk terus memberikan dampak positif bagi organisasi. BAPENDA Provinsi Jawa Barat sebagai instansi negeri memerlukan pegawai yang mampu mendukung kemajuan organisasi. Melalui *OCB* yang ditampilkan pegawainya, akan membuat aktivitas organisasi BAPENDA Provinsi Jawa Barat berjalan secara lebih lancar dan membawa pada tingkat efektivitas organisasi yang lebih tinggi. Namun, tidak semua anggota sudah menampilkan perilaku *OCB*. Hal tersebut tergambar dengan naik turunnya jumlah pegawai yang tidak masuk kerja tanpa memberi keterangan. Data jumlah pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan menunjukkan jumlah yang fluktuatif selama 3 bulan terakhir, dari 5 bidang kerja. Berikut adalah grafik mengenai ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan:



**Gambar 1.2**  
**Data Ketidakhadiran Pegawai Tanpa Keterangan**  
**(Agustus - Oktober 2017)**

Sumber: Diolah Peneliti (2018)

Data tersebut menunjukkan banyaknya ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan (diluar ijin, sakit, cuti, dinas luar, diklat, tugas belajar, dan lain-lain) dari 5 bidang kerja yang ada di BAPENDA Provinsi Jawa Barat, yakni bidang Sekretariat, Bidang Perencanaan dan Pembangunan, Bidang Pembinaan dan Pengendalian, Bidang Pendapatan I, dan Bidang Pendaparan II. Berdasarkan Gambar 1.2 diatas, jumlah ketidakhadiran pegawai tiap bulannya mengalami fluktuasi. Pada bulan Agustus, tingkat ketidakhadiran pegawai meningkat tinggi yakni sebanyak 796 kali dari ke lima bidang kerja. Bulan September terjadi penurunan jumlah pegawai yang tidak masuk kantor tanpa keterangan yakni sebanyak 358 kali, tetapi pada bulan Oktober terjadi lagi kenaikan jumlah ketidakhadiran sebanyak 418 kali. Data tersebut menunjukkan bahwa belum semua pegawai dapat menunjukkan perilaku *OCB* dengan baik.

Pada kenyataannya, sulit untuk menumbuhkembangkan perilaku *OCB* dalam diri pegawai. Tindakan-tindakan indisipliner yang masih sering terjadi merupakan sebagian bukti rendahnya kualitas kinerja pegawai. Terutama masalah kepribadian dan mentalitas pegawai. Pada umumnya, pegawai tidak memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja dengan baik, harus ada tekanan dari atasan, baru kemudian mereka bekerja dengan baik.

Berdasarkan mini *survey* dan wawancara yang penulis lakukan, beberapa pegawai di BAPENDA Provinsi Jawa Barat sudah melakukan perilaku *OCB*. Hal tersebut terlihat dari adanya pegawai yang dapat membantu mencegah timbulnya masalah dalam organisasi, toleransi terhadap situasi yang tidak nyaman atau kurang ideal tanpa adanya keluhan, serta turut terlibat dan bertanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan organisasi. Namun, perilaku *OCB* yang diterapkan masih kurang. Belum semua anggota organisasi atau pegawai membantu pekerjaan rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaannya, serta belum semua pegawai mematuhi aturan dan prosedur organisasi walaupun tidak ada yang melihat.

Selain itu, terdapat *research gap* dari penelitian terdahulu, yakni penelitian dari Suherli (2011) mengenai pengaruh *big five personality* dan komitmen organisasional afektif terhadap *organizational citizenship behaviour* pada tenaga administrasi tetap di salah satu kampus swasta di Bandung, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *big five personality* dan komitmen organisasional afektif terhadap *organizational citizenship behaviour*. Sedangkan, hal berbeda dihasilkan pada Penelitian mengenai pengaruh

komitemen organisasi terhadap *OCB* yang dilakukan oleh Albert Kurniawan (2015) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*). Hal serupa juga telah diteliti oleh Nasichudin & Azzuhri (2013) yang menyatakan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Berdasarkan latar belakang dan ulasan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pegawai Badan Pendapatan Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi bahwa:

1. Munculnya perilaku indisipliner pegawai, yang ditandai dengan semakin tingginya tingkat pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan.
2. Sebagian pegawai belum memiliki *OCB*. Terlihat dari pegawai yang tidak selalu membantu pekerjaan rekan yang sedang tidak masuk kerja.
3. Kurangnya perilaku *OCB* terlihat dari belum semua pegawai mematuhi aturan dan prosedur organisasi walaupun tidak ada yang melihat.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Terdapat pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat?
2. Apakah Terdapat pengaruh Komitmen Kontinuan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Apakah Terdapat pengaruh Komitmen Normatif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat?
4. Apakah Terdapat pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui apakah terdapat pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Mengetahui apakah terdapat pengaruh Komitmen Kontinuan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

3. Mengetahui apakah terdapat pengaruh Komitmen Normatif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.
4. Mengetahui apakah terdapat pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Instansi

Bagi Instansi dalam hal ini yaitu Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pegawai.

2. Bagi Peneliti

Sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana melalui karya tulis ilmiah skripsi, serta pengetahuan tambahan yang dapat dijadikan analisa dan komparasi antara teori yang ada dengan praktik yang terjadi sebenarnya di organisasi.

3. Bagi pihak lain

Sebagai pengetahuan dan informasi tambahan yang diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan mengenai Komitmen Organisasi dan

*Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, serta dapat menjadi bahan masukan bagi pihak yang akan melakukan penelitian lanjutan.

## **F. Kerangka Pemikiran**

*Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* sangat terkenal dalam perilaku organisasi saat pertama kali diperkenalkan sekitar 20 tahun yang lalu dengan dasar teori disposisi atau kepribadian dan sikap kerja. Dasar kepribadian untuk *OCB* merefleksikan ciri atau trait predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Sedangkan dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan terlibat dalam *OCB* untuk membalas tindakan organisasi (Luthans, 2006). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *OCB* merupakan perilaku anggota organisasi yang mencakup faktor kepribadian dan sikap kerja sebagai dasar utama.

Pendapat ini juga diperkuat oleh khumar dalam Suhendi (2015) yang menyatakan bahwa *OCB* merupakan kebiasaan yang dilakukan oleh individu yang menguntungkan organisasi. *OCB* dapat memiliki banyak bentuk, tetapi bentuk utamanya dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama. *altruism* (misalnya, membantu saat rekan kerja tidak sehat). Dua, kesungguhan (misalnya, lembur untuk menyelesaikan proyek). Tiga, kepentingan umum (misalnya, rela mewakili perusahaan untuk program bersama). Empat, sikap sportif (misalnya, ikut menanggung kegagalan proyek tim yang mungkin akan berhasil dengan mengikuti nasehat anggota). Lima, sopan. Misalnya, memahami dan berempati walaupun saat di kritik.

Meyer dan Allen dalam Luthans (2006) mengemukakan tiga komponen komitmen organisasi yang terbagi atas: Komitmen Afektif (*affective commitment*), Komitmen Kontinuan (*continuan commitment*) dan Komitmen Normatif (*normative commitment*).

Komitmen Afektif (*affective commitment*). Yaitu keterkaitan emosional positif pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen afektif merupakan komponen hasrat atau keinginan (*desire*). Para pegawai mengaitkan diri dengan organisasi karena mereka ingin (*want to*) mengaitkan diri dengan organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen afektif yang kuat tetap bekerja dengan organisasi karena mereka menginginkan untuk bekerja diorganisasi, dan mereka akan melakukan apa saja untuk mencapai cita-cita bersama. Sehingga ketika komitmen afektif tinggi, pencapaian organisasi dalam menggapai visi, misi, sasaran maupun target tidak akan sulit.

Komitmen Kontinuan (*continuan commitment*). Yaitu komponen kebutuhan (*need*) atau memperoleh (*gains*) versus kehilangan (*loses*) bekerja dalam organisasi. Sudut bertaruh atau investasi adalah memperoleh dan kehilangan yang mungkin terjadi jika seorang berada atau meninggalkan suatu organisasi. Karyawan akan komit terhadap organisasi sebab ia memersepsikan biaya tinggi jika kehilangan keanggotaan organisasi. biaya tinggi tersebut seperti biaya ekonomi (misalnya, proses penambahan uang pensiun) dan biaya sosial (misalnya, ikatan dengan teman pegawai) merupakan biaya kehilangan keanggotaan organisasi. Akan tetapi, seorang individu anggota organisasi yang tidak melihat biaya positif untuk terus berada dalam organisasi ia harus

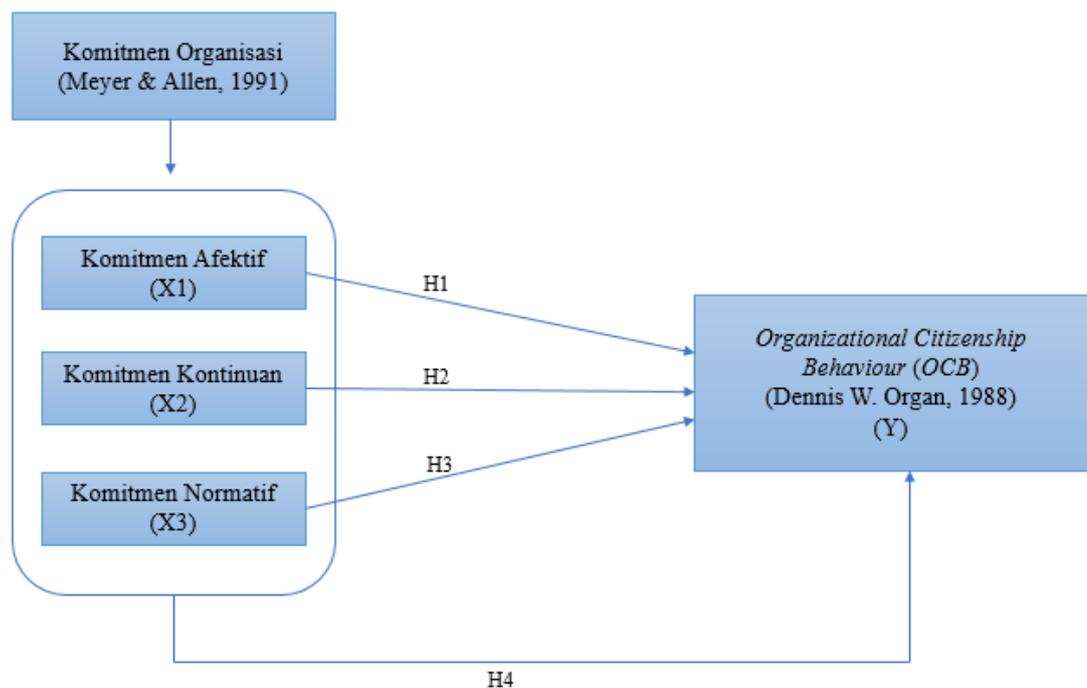
mempertimbangkan kemungkinan adanya alternatif lain seperti bekerja untuk organisasi lain, memutuskan hubungan personal, dan sisi pertaruhan lainnya yang muncul dengan meninggalkan organisasi.

Karena terdapatnya resiko yang lebih besar ketika karyawan keluar dari organisasi maka mereka memilih untuk tetap berada di organisasi. Misalnya jika mereka keluar dari organisasi maka mereka akan kehilangan gaji yang biasa mereka terima dan mereka takut untuk tidak mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Secara tidak langsung mereka telah membarter keinginan mereka untuk keluar dari organisasi dengan komitmen kontinuan mereka terhadap organisasi dan perilaku tersebut dapat menjadi sebab terciptanya perilaku *OCB* yang akan berpengaruh terhadap efektivitas organisasi.

Komitmen Normatif (*normative commitment*). Dalam komitmen organisasi ini, seorang individu tetap bekerja dan menjadi anggota organisasi karena perasaan kewajiban moral. Perasaan ini berasal dari suatu gangguan terhadap individual sebelum dan sesudah menjadi anggota organisasi. Misalnya, organisasi telah menginvestasikan terhadap pelatihan kepada individual pegawai tersebut yang kemudian mempunyai kewajiban moral untuk berupaya tetap bekerja dan berada dalam organisasi untuk membayar kembali utangnya.

*Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dipengaruhi oleh komitmen organisasi, hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rilma Maulida Fitria, dkk. (2015) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan *OCB*. Penelitian lainnya yaitu dari Purba dan Seniati (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang

berpengaruh terhadap *OCB* total adalah komitmen afektif dan komitmen kontinuan. Pernyataan tersebut juga diperkuat dengan pendapat Meyer dan Allen dalam Husaini (2015) yang mengatakan perasaan wajib yang dirasakan karyawan akan memotivasi mereka untuk berperilaku baik dan melakukan hal-hal yang benar untuk organisasi.



**Gambar 1.3**

**Kerangka Hipotesis**

Sumber: Diolah Peneliti (2018)

### Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour*.

**Tabel 1.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisa Perbandingan
1.	Albert Kurniawan (2015)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> PT X Bandung	-Terdapat pengaruh komitmen organisasi secara simultan terhadap <i>OCB</i> . -Tidak terdapat pengaruh komitmen afekrif terhadap <i>OCB</i> . -Terdapat pengaruh komitmen nomatif terhadap <i>OCB</i> . -Tidak terdapat pengaruh komitmen kontinuan terhadap <i>OCB</i> .	- Variabel X dan Y sama, metode dan objek penelitian berbeda.
2.	Suherli dan Sunjoyo (2011)	Pengaruh <i>Big Five Personality</i> dan komitmen organisasi afektif terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	<i>Big Five Personality</i> dan Komitmen Organisasi afektif berpengaruh positif terhadap <i>Organizational</i>	Menggunakan dua variabel X, variabel Y sama, metode analisis dan objek penelitian berbeda.

			<i>Citizenship Behaviour.</i>	
3.	Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati (2004)	Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	Trait kepribadian yang berpengaruh terhadap <i>OCB</i> total yaitu trait <i>extraversion</i> , <i>openness to experience</i> , dan <i>conscientiousness</i> . Sementara itu, komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap <i>OCB</i> total adalah komitmen afektif dan komitmen kontinuans	Variabel X <sub>2</sub> dan Y sama, metode analisis sama, objek penelitian berbeda.
4.	Rilma Maulida Fitria, dkk. (2015)	Peranan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Pada Perawat	Ada peranan yang positif antara komitmen organisasi dengan <i>OCB</i> perawat	Variabel X dan Y sama, metode analisis sama, objek berbeda.
5.	Muhamad Farid Husaeni, (2015)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	-Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>OCB</i> -Komitmen kontinuan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>OCB</i> -Komitmen normatif berpengaruh positif	Variabel X dan Y sama, metode analisis sama, objek penelitian berbeda.

			dan signifikan terhadap <i>OCB</i> -Secara simultan komitmen afektif, kontinuan dan komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>OCB</i> .	
6.	Arum Darmawati, Lina nur Hidayati, Dyna Herlina S (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>OCB</i> . Berbeda dengan variabel komitmen organisasi yang tidak berpengaruh terhadap <i>OCB</i> .	Variabel X <sub>2</sub> dan variabel Y sama, Metode analisis sama, objek penelitian berbeda.
7.	Ahmad Nasichudin & Misbahuddin Azzuhri	Pengaruh Komitmen Organizational Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	Komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap <i>OCB</i> . Serta komitmen Kontinuan dan normatif berpengaruh terhadap <i>OCB</i> .	Variabel X dan Y sama, objek dan metode penelitian berbeda.

Sumber: Diolah Peneliti (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan kembali bahwa penelitian yang akan dilakukan memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian terdahulu.

Perbedaan-perbedaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel dan objek penelitian. Dalam penelitian Albert Kurniawan (2015) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitian, yaitu di salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tenaga listrik, sedangkan dalam penelitian ini, peneliti mengambil objek di BAPENDA Provinsi Jawa Barat yang bergerak di bidang jasa penghimpunan dan penyaluran dana. Selain penelitian Albert, penelitian lainnya seperti yang tertuang dalam tabel diatas, banyak dilakukan pada objek penelitian yang berbeda.
2. Metode dan jenis penelitian. Perbedaan lain dalam penelitian ini yaitu metode dan jenis penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. meskipun penelitian terdahulu banyak menggunakan metode penelitian yang sama, tetapi objek dan metode penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu.
3. Tahun Penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun yang berbeda dengan penelitian ini.
4. Teknik Pengambilan Sampel. Perbedaan lainnya yaitu pada teknik pengambilan sampel salah satunya seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Suherli dan Sunjoyo (2011), dimana sampel didapatkan berdasarkan teknik *Purpose Sampling*, sedangkan dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple random sampling*.
5. Alat analisis. Penelitian ini menggunakan alat analisis dengan *Multiple regression analysis*. Sedangkan dalam penelitian terdahulu lainnya,

seperti penelitian Dyah Puspita, dkk. (2013), menggunakan alat statistik dengan SEM (*the Structural Equation Modelling*). Meskipun dalam penelitian terdahulu terdapat penggunaan alat analisis yang sama, tetapi aspek lain seperti variabel, objek, serta tahun penelitiannya berbeda.

6. Program pengolahan data. Dalam penelitian ini, program yang digunakan untuk mengolah data yakni menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 23. Sedangkan dalam penelitian lainnya, terdapat perbedaan alat statistik yang digunakan, meskipun terdapat alat penelitian yang sama, tapi objek dan tahun penelitian yang berbeda.

Uraian diatas secara keseluruhan telah menjelaskan mengenai perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini.

## G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

Ha : Terdapat pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

## Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat pengaruh Komitmen Kontinuan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

Ha : Terdapat pengaruh Komitmen Kontinuan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

## Hipotesis 3

Ho : Tidak terdapat pengaruh Komitmen Normatif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

Ha : Terdapat pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

## Hipotesis 4

Ho : Tidak terdapat pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

Ha : Terdapat pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.