

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI Tbk. JEMBER

(ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR EMPLOYEES IN PT BANK MANDIRI TBK. JEMBER)

R. Andi Sularso

Guru Besar pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember
Jl. Kalimantan 37 Jember Telp. 0331-337990/HP.08123466966

Abstract

Review of studies conducted at PT. Bank Mandiri, Tbk in Jember, this research uses the Structural Equation Modeling (SEM) analysis instrument. The sample used is the entire population of 114 respondents. Methods of data collection are by spreading questionnaires. The purpose of this study is to analyze the effect of internal career opportunity, trust organizational commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB), Based on the results of the study, found that internal career opportunity significantly positive effect on the organizational Commitment and a significant positive effect on OCB, whereas a significant positive effect of trust on organizational commitment and a significant positive effect on the high OCB and organizational commitment significant positive effect on OCB.

Keywords: *internal career opportunity, organizational commitment, trust, Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

1. Pendahuluan

Komitmen organisasional akan mendorong tumbuhnya perilaku individu yang melebihi dari persyaratan formal organisasi, lebih kooperatif dengan sesama anggota organisasi dan kelompok kerja, lebih *respect* untuk membantu yang lain, yang kesemuanya lebih didorong oleh keinginan pribadi, tidak terkait langsung dengan sistem *reward* organisasi. Perilaku yang demikian sering disebutnya dengan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). (Organ, 1988; Bienstock *et al.*, 2003; Castro *et al.*, 2004; Appelbaum *et al.*, 2004', Chan, 2006; Foote *et al.*, 2005).

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku karyawan yang lebih didasarkan atas kebebasan individu dalam berinisiatif, lebih kooperatif dengan yang lain, tidak berkaitan langsung dengan *reward system* perusahaan, namun mampu memberikan kontribusi yang cukup berarti bagi perusahaan dalam mengoptimalkan fungsional organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika perusahaan mampu menumbuhkan perilaku tersebut, maka akan dapat menjadi suatu kekuatan internal yang besar, sebagai modal untuk