

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*,
DISIPLIN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT. KERETA API
INDONESIA DRIVER II SUMATERA BARAT**

SKRIPSI



Oleh:

JUMAIDA VISNAWITA

1910011211097

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG**

20

1

UNIVERSITAS BUNG HATTA

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), DISIPLIN KERJA
DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
KARYAWAN PT, KAI DRIVE II SUMATERA

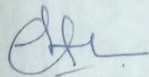
Oleh

Nama : Jumaida Visnawita

NPM : 1910011211097

Tim Penguji

Ketua



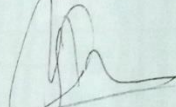
(Elfitra Azliyanti, S.E., M.Sc)

Sekretaris



(Reni Yuliviona, S.E., MM., Ph.D)

Anggota



(Mery Trianita, S.E., MM)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
pada tanggal 13 Agustus 2023

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bung Hatta

Dekan



(Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si)

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB),
DISIPLIN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT. KAI DIVRE II
SUMATERA BARAT**

Jumaida Visnawita¹, Elfitra Azliyanti²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail : visnawita@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB), disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. KAI Divre II Sumbar. Sampel yang digunakan adalah 80 orang karyawan PT. KAI Divre II Sumbar. Data diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Kata Kunci : Komitmen organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional.

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), WORK
DISCIPLINE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE'S ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AT PT. KAI DIVRE II WEST SUMATERA***

Jumaida Visnawita¹, Elfitra Azliyanti²

Management Study Program, Faculty of Economics and Business,

Bung Hatta University

E-mail : visnawita@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and describe the effect of organizational citizenship behavior (OCB), work discipline and emotional intelligence on organizational commitment in employees of PT. KAI Divre II West Sumatra. The sample used was 80 employees of PT. KAI Divre II West Sumatra. Data is processed using SPSS. The results of organizational citizenship behavior (OCB) research have a positive effect on organizational commitment. Work discipline has a negative effect on organizational commitment, and emotional intelligence has a positive effect on organizational commitment.

Keywords: *Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Work Discipline and Emotional Intelligence*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	1
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN LITERATUR.....	15
2.1 Komitmen Organisasional	15
2.1.1 Definisi Komitmen Organisasional.....	15
2.1.2 Dimensi Komitmen Organisasional	17
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	19
2.2 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	19
2.2.1 Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	19
2.2.2 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	24
2.3 Disiplin Kerja.....	25
2.3.1 Definisi Disiplin Kerja	25
2.4 Kecerdasan Emosional	28
2.4.1 Definisi Kecerdasan Emosional.....	28
2.4.2 Aspek Kecerdasan Emosional	32
2.5 Penelitian Terdahulu	34

2.6 Pengembangan Hipotesis.....	44
2.6.1 Pengaruh OCB terhadap Komitmen Organisasional.....	44
2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	46
2.6.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional .	46
2.7 Kerangka Konsep Penelitian.....	48
BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1 Objek Penelitian.....	49
3.2 Populasi dan Sampel	49
3.2.1 Populasi	49
3.2.2 Sampel.....	49
3.3 Jenis dan Sumber Data	50
3.4 Teknik Pengumpulan Data	51
3.5 Operasional Variabel Penelitian	51
3.6 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	54
3.7 Uji Analisis	55
3.7.1 Uji Validasi.....	55
3.7.2 Uji Reliabilitas	55
3.7.2.1 Analisis Model Regresi Linear Berganda	56
3.8 Analisis Deskriptif	56
BAB IV HASIL dan PEMBAHASAN.....	59
4.1 Hasil Penelitian	59

4.1.1 <i>Response Rate</i>	59
4.1.2 Profil Responden.....	60
4.2 Uji Validitas	61
4.2.1 Komitmen Organisasional	61
4.2.2 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	62
4.2.3 Disiplin Kerja.....	63
4.2.4 Kecerdasan Emosional	64
4.3 Uji Reliabilitas	65
4.3.1 Regresi Linear Berganda	65
4.4 Analisis Deskriptif	67
4.4.1 Komitmen Organisasional	68
4.4.2 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	69
4.4.3 Disiplin Kerja.....	71
4.4.4 Kecerdasan Emosional	73
4.5 Pembahasan	74
4.5.1 Pengaruh OCB terhadap Komitmen Organisasional.....	74
4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional	75
4.5.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional ..	76
BAB V PENUTUP	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Implikasi Penelitian.....	78

5.3 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Nominatif Karyawan PT. KAI Drive II Sumbar	6
Tabel 1.2 Data Pendapatan PT. KAI Drive II Sumbar	7
Tabel 1.3 Distribusi Jawaban Responden Indikator Komitmen Organisasional ...	9
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	52
Tabel 3.2 Kriteria Faktor Loading	53
Tabel 3.3 Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)	58
Tabel 4.1 <i>Response Rate</i>	59
Tabel 4.2 Profil Responden	60
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional	61
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	64
Table 4.6 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional.....	65
Table 4.7 Hasil Realibilitas	66
Table 4.8 Hasil Regresi Linear Berganda	66
Table 4.9 Hasil Analisis Deskriptif (TCR) Komitmen Organisasional	68
Table 4.10 Hasil Analisis Deskriptif (TCR) OCB.....	71
Tabel 4.11 Hasil Analisis Deskriptif (TCR) Disiplin Kerja.....	73
Table 4.12 Hasil Analisis Deskriptif (TCR) Kecerdasan Emosional	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Pendapatan PT. KAI Drive II Sumbar	8
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner	89
Lampiran II Olah data	97
Lampiran III Hasil Olah Data	107
Lampiran IV Hasil TCR	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka mengimbangi arus global yang semakin pesat berkembang, manajemen SDM memiliki peranan penting didalam aktivitas-aktivitas sebuah perusahaan. Tercapai atau tidak sebuah perusahaan dalam menggapai tujuan sangat bergantung sekali kepala kemampuan sumber daya alam atau karyawan saat mengerjakan tanggung jawab SDM tersebut dibebankan.

Perusahaan yang bisa mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan optimal secara tidak langsung akan bisa melihat hasil yang positif kepada perusahaan. Perusahaan yang benar tidak hanya akan menjadikan karyawan sebagai perangkat dalam meraih target perusahaan, tapi akan menempatkan karyawannya sebagai rekan kerjasama untuk meraih target utama dari perusahaan. Oleh sebab itu jika karyawan hanya dijadikan sebagai alat untuk menggapai tujuan perusahaan, maka biasanya karyawan tidak akan bekerja secara optimal. Karyawan hanya bekerja sekedarnya saja untuk menyelesaikan kewajibannya, karyawan tidak mempunyai inisiatif untuk menolong perusahaan dalam meraih keberhasilan. Sebuah perusahaan akan dikatakan berhasil jika karyawan diberi ruang atau

kesempatan untuk menuangkan ide kreativitas dan gagasan yang bersifat membantu perusahaan dalam meraih tujuannya.

Saat ini mencari dan mengumpulkan tenaga kerja yang berkomitmen baik sangatlah tidak mudah, terlebih dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh karena itu perusahaan harus memprioritaskan karyawan yang berkeahlian dan memiliki komitmen yang baik agar dapat dilatih, dimotivasi, dan dikembangkan sesuai yang dikehendaki perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas. Salah satu alat ukur untuk menentukan efektifitas perusahaan adalah hasil Komitmen organisasional karyawan. Komitmen karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan oleh perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) Komitmen organisasional mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan organisasi tersebut. Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi yang pada akhirnya akan menjadikan individu tersebut aset yang berharga bagi organisasi.

Menurut Griffin dalam Darmawati (2013) Komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai. Menurut Luthans dalam buku Darmawati (2013), Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi. dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dari pernyataan

tersebut disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan anggota sejati organisasi.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan adalah perilaku yang inisiatif untuk berkontribusi lebih di perusahaan tersebut. Perilaku tersebut adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Basu et al dalam Kurnianto dan Kharisudin (2022) OCB ini dapat diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan berupa saling membantu sesama karyawan untuk pengembangan organisasi dimana mengerjakan suatu pekerjaan diluar tanggung jawabnya. OCB menjadi hal yang sangat menarik untuk dibahas karena sangat erat kaitannya dengan perilaku dari setiap individu disebuah organisasi. OCB merupakan perilaku yang tidak menjadi pilihan yang wajib ketika bekerja tetapi OCB dapat membantu peran organisasi secara efektif. Robbins, (2016). Berdasarkan dari pengertian OCB diatas menyatakan *organizational citizenship behavior* adalah perilaku personal yang terdapat didalam suatu organisasi yang mengerjakan pekerjaannya lebih dari yang seharusnya dikerjakan. Perilaku yang dimaksud sebagai OCB adalah perilaku *extra-role* yang dipunyai oleh seorang personal untuk memperlihatkan perilaku personal terbaiknya.

Kecerdasan emosional memiliki peran yang penting terhadap komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang baik memiliki kualitas kecerdasan emosional yang baik. Menurut Zohar dan Marshall (2015) mengatakan bahwa kecerdasan emosional sebagai kecerdasan hati, berguna untuk mengasah atau mengembangkan

ketajaman rasa yang diperlukan dalam membangun modal sosial, yaitu modal berupa jaringan atau hubungan dengan orang lain yang memungkinkan komunitas dan organisasi berfungsi secara efektif demi kepentingan bersama. Kecerdasan lain yang seharusnya dimiliki oleh seorang karyawan adalah kecerdasan spiritual.

Kecerdasan emosional dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan. Dengan adanya kondisi kecerdasan emosional yang kondusif tentu akan meningkatkan komitmen organisasional yang dimiliki karyawan. Kecerdasan emosional merupakan kondisi yang dipersiapkan manajemen perusahaan saat tempat kerja dibuat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain Goleman dalam Hidayati (2014). Operasional perusahaan akan sangat tergantung kepada kondisi karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu perusahaan harus bisa membuat dan menjaga kecerdasan emosional yang baik dan nyaman, kondisi ini akan membuat karyawan betah dalam bekerja, jika karyawan betah dan puas maka akhirnya bisa menghasilkan komitmen organisasional dan meraih pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Menurut Nitisemito dalam Subhan dan Yusuf (2020) disiplin adalah dorongan oleh adanya kesadaran untuk mengikuti peraturan tata tertib yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai dalam Subhan dan Yusuf (2020) adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin agar pegawai patuh dan taat terhadap peraturan yang ada untuk meningkatkan kesadaran pegawai dan menaati peraturan yang ada pada organisasi.

Hasibuan (2017) disiplin adalah kesadaran seseorang dalam mentaati semua peraturan yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2014), disiplin kerja adalah sikap senantiasa kelompok yang mematuhi segala peraturan yang ada. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Tabel 1.1

Data Nominatif Karyawan PT. KAI Divre II Sumbar TMT 18.04.2023 Per Unit

NO	UNIT	JUMLAH
1	VP & QC	4
2	Unit Pengadaan Barang dan Jasa	4
3	Unit Sarana	102
5	Unit Keuangan dan Sumber Daya Manusia	28
6	Unit Pengamanan	21
7	Unit Prasarana	130
8	Unit Hukum dan Humasda	3
9	Unit Kesehatan	12
10	Unit Angkutan Barang	7
11	Unit Operasi, Fasilitas, dan Angkutan Penumpang	229
12	Unit Balai Yasa	33
13	Unit Penjagaan Aset dan Komersialisasi dan Non Angkutan	29
JUMLAH		602

Sumber: SDM PT. Kereta Api Divre II Sumbar

Berikut data pendapat PT. KAI Divre II SUMBAR Tahun 2021-2022.

Tabel 1.2

Data Pendapatan PT. KAI Divre II Sumbar Tahun 2021-2022

Bulan	2021	2022
Januari	Rp346,465,000.00	Rp448,420,000.00
Februari	Rp344,955,000.00	Rp431,952,000.00
Maret	Rp394,848,000.00	Rp493,389,000.00

April	Rp347,848,000.00	Rp347,057,000.00
Mei	Rp414,777,000.00	Rp779,923,000.00
Juni	Rp478,324,000.00	Rp719,282,000.00
Juli	Rp174,718,000.00	Rp621,877,000.00
Agustus	Rp26,021,000.00	Rp466,388,000.00
September	Rp58,522,000.00	Rp533,993,000.00
Oktober	Rp148,554,000.00	Rp642,323,000.00
November	Rp241,271,000.00	Rp580,311,000.00
Desember	Rp397,848,000.00	Rp903,570,000.00
Jumlah	3.373.321.000	6.968.485.000

Sumber: SDM PT. KAI DIVRE II Sumbar 2023

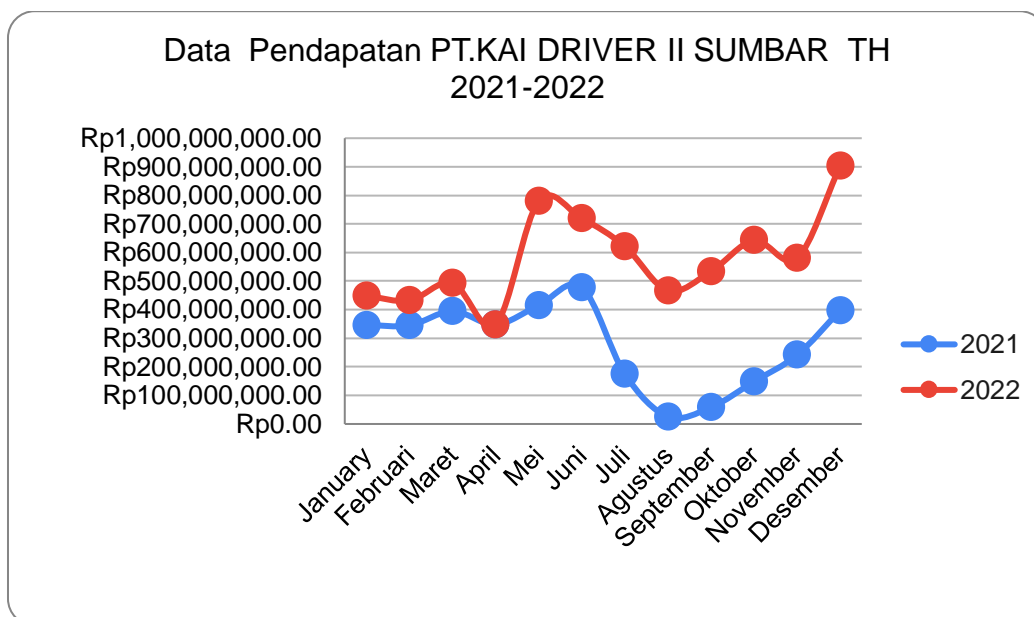
Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan dengan bagian kepala bagian SDM PT. Kereta Api Divre II Sumbar diperoleh informasi bahwa terdapat penurunan komitmen organisasional karyawan dari 2021-2022. Penurunan komitmen organisasional karyawan.

Hal itu juga tidak lepas dari kurangnya akan kesadaran karyawan tentang disiplin kerja dan Kecerdasan emosional yang sangat mempengaruhi seseorang serta masih karyawan yang tidak menumbuhkan perilaku peran ekstra. Padahal disiplin dan kecerdasan emosional sangat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kemampuannya.

Berikut grafik dari data pendapatan PT. KAI DIVRE II Sumbar tahun 2021-2022

Gambar 1.1

Grafik Pendapatan PT. KAI Dvire II Sumbar



Berdasarkan grafik diatas dapat penulis temukan fenomena yang terjadi pada pendapatan PT. KAI DIVRE II Sumbar tahun 2021-2022 mengalami kenaikan/penurunan yaitu pada bulan agustus tahun 2021 mengalami penurunan yang pesat dimana hanya mendapatkan Rp. 26.021.000 serta pada bulan desember 2021 mengalami peningkatan yang sangat pesat sebesar Rp.397.848.000. Pada tahun 2022 mulai dari bulan Januari hingga Apri kembali mengalami penurunan dan pendapatan pada tahun tersebut sangat meningkat pada bualan desember.

Observasi awal juga telah dilakukan di PT. KAI Divre II Sumbar mempertegas temuan dari hasil wawancara dengan pihak KAI, dimana ditemukan adanya komitmen organisasional pada karyawan PT. KAI Divre Sumbar II, sebelumnya telah dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 30 orang karyawan PT. KAI Dirve Sumbar responden, terdiri dari 24 pertanyaan dari 3 indikator. Indikator yang

digunakan adalah komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif, kuesioner yang digunakan ini dikembangkan oleh Mayer, Natalie, dan Catherine, dalam (Mas'Ud, 2004), hasil obeservasi ini dapat dilihat pada tabel distribusi jawaban responden berikut ini:

Tabel 1.3

Distribusi Jawaban Responden Indikator Komitmen Organisasional

No	Pertanyaan	Jawaban										
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	R
1	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini	11	37%	11	37%	7	23%	0	0%	1	3%	30
2	Saya membanggakan organisasi ini kepada orang lain di luar organisasi	11	37%	12	40%	7	23%	0	0%	0	0%	30
3	Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan organisasi adalah juga permasalahan saya sendiri	0	0%	10	33%	20	67%	0	0%	0	0%	30
4	Saya berfikir tidak akan mudah menjadi terikat dengan organisasi lain seperti saya terikat dengan organisasi ini	4	13%	5	16%	19	63%	2	6%	0	0%	30
5	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga ketika berada organisasi ini	10	33%	4	13%	16	53%	0	0%	0	0%	30

6	Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini	2	6%	12	40%	16	53%	0	0%	0	0%	30
7	Organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya	5	16%	6	20%	19	63%	0	0%	0	0%	30
8	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini	3	10%	9	30%	18	60%	0	0%	0	0%	30
9	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan yang serupa	4	13%	10	33%	15	50%	1	3%	0	0%	30
10	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang sekalipun saya menginginkannya	1	3%	9	30%	20	66%	0	0%	0	0%	30
11	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi ini	4	13%	10	33%	15	50%	1	3%	0	0%	30
12	Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan organisasi saat ini	8	26%	9	30%	13	43%	0	0%	0	0%	30
13	Saat ini tetap bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus juga	8	26%	8	26%	14	46%	0	0%	0	0%	30

	keinginan saya											
14	Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan bila ingin meninggalkan organisasi	2	6%	18	60%	8	26%	1	3%	1	3%	30
15	Salah satu akibat serius meninggalkan organisasi ini adalah peluang alternatif yang ada	3	10%	12	40%	13	43%	2	6%	0	0%	30
16	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja untuk organisasi ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar, organisasi lain mungkin tidak akan sesuai dengan keseluruhan manfaat yang saya dapat disini	1	3%	22	73%	7	23%	0	0%	0	0%	30
17	Saya pikir sekarang orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain	3	10%	12	40%	15	50%	0	0%	0	0%	30
18	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasi (R)	4	13%	7	23%	16	53%	0	0%	3	10%	30
19	Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain	2	6%	11	37%	16	53%	0	0%	1	3%	30

	tampaknya tidak etis bagi saya											
20	Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada organisasi ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting dan oleh karena itu saya merasa tetap bekerja di perusahaan merupakan kewajiban moral	3	10%	8	27%	19	63%	0	0%	0	0%	30
21	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, saya tidak akan merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi saya	2	6%	11	37%	16	53%	1	3%	0	0%	30
22	Saya dididik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi	6	20%	6	20%	18	60%	0	0%	0	0%	30
23	Yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu organisasi sepanjang karir mereka	3	10%	11	37%	15	50%	1	3%	0	0%	30
24	Saya tidak berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada sebuah organisasi merupakan	3	10%	6	20%	20	66%	1	3%	0	0%	30

tindakan yang bijaksana (R)											
Rata-rata		14%		33%		50%		2%		1%	

Sumber : Survei Awal Penelitian, 2023

Berdasarkan survei awal yang telah peneliti lakukan dengan melibatkan 30 responden yang merupakan karyawan PT. KAI Dvire II Sumbar, dapat dijelaskan bahwa dari rata-rata responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 50% dapat diartikan masih memiliki komitmen organisasional yang rendah terhadap organisasi dimana tempat mereka mengabdikan. Dari survei tersebut pula, mayoritas responden berpersepsi bahwa mereka kurang setia terhadap organisasi dan menganggap organisasi ini untuk awal jenjang karir mereka saja dalam berkarir.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan diatas, penulis berminat untuk mengetahui lebih jelas lagi tentang pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB), kecerdasan emosional, dan disiplin kerja terhadap *Komitmen Organisasional* karyawan, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), DISIPLIN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT. KAI DIVRE II SUMATERA BARAT”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. KAI DIVRE II SUMBAR?

2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. KERETA API DIVRE II SUMBAR?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. KERETA API DIVRE II SUMBAR?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. KERETA API DIVRE II SUMBAR.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. KERETA API DIVRE II SUMBAR.
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. KERETA API DIVRE II SUMBAR.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian diatas, penelitian ini memiliki beberapa manfaat praktis, sebagai berikut :

1. Bagi instansi, penelitian ini diharapkan menjadi pedoman atau bahan pertimbangan kepala instansi terkait dalam meningkatkan komitmen organisasional pegawai pada instansi tersebut.

2. Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan PT. KAI Divre II Sumbar.