

PENENTU KINERJA KARYAWAN, DENGAN GENDER SEBAGAI KELOMPOK**Asep Jamaludin¹, Sihabudin², Nandang³, Asep Darajatul Romli ⁴, Yudi Firmansyah⁵**

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Korespondensi : ¹asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id²sihabudin@ubpkarawang.ac.id³nandang@ubpkarawang.ac.id⁴asep.dj@ubpkarawang.ac.id⁵yudifirmansyah@ubpkarawang.ac.id

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menyelidiki bagaimana komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, bagaimana perilaku organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, bagaimana peran gender mempengaruhi kemampuan komitmen organisasi untuk memoderasi dampaknya terhadap perilaku organisasi, dan bagaimana peran gender sendiri mempengaruhi kemampuan komitmen organisasi untuk memoderasi dampaknya pada kinerja karyawan. Populasi dan sampel penelitian diambil dari Perusahaan Travel di Kab. Karawang dengan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan informasi dilakukan menggunakan survei opsi ganda tertutup serta pendekatan analisis informasi *partial least square* (PLS). Berdasarkan temuan riset, secara totalitas model mempunyai mutu yang sangat baik bersumber pada koefisien determinasi, *Q-Square Predictive Relevance* memenuhi norma, dan *Goodness of Fit* cukup besar. Temuan penelitian ini, yang belum pernah diketahui sebelumnya, menunjukkan bahwa komitmen perusahaan sangat meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi berakibat besar pada perilaku organisasi yang diterima. Perilaku organisasi memiliki dampak menguntungkan yang substansial pada kinerja karyawan yang dapat diterima. Komitmen organisasi memiliki pengaruh moderating terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komitmen organisasi, Perilaku Organisasi, Kinerja karyawan, Jenis Kelamin

Abstrak. *The aim of this research is to examine the influence of organizational commitment on employee performance, the impact of organizational behavior on employee performance, the role of gender in moderating the effect of organizational commitment on organizational behavior, and the impact of gender on the ability of organizational commitment to moderate its effect on employee performance. The study used a saturated sampling method to collect demographic data and research samples from the Karawang District Travel Office. A closed multiple-choice survey and partial least square (PLS) data analysis were used for data collection. The research findings indicate that the model has high quality based on the coefficient of determination, the Q-Square Predictive Relevance meets the norm, and the Goodness of Fit is quite large. The study findings reveal that organizational commitment significantly enhances employee performance, and that organizational commitment has a major impact on accepted organizational behavior. The research also found that organizational behavior has a substantial beneficial impact on acceptable employee performance. Finally, the study revealed that organizational commitment to organizational commitment has a moderating effect on employee performance.*

Keywords: *Organizational Commitment, Organizational Behavior, Employee Performance, Gender*

PENDAHULUAN

Saat ini Travel atau yang sering dikenal dengan biro perjalanan adalah kegiatan perjalanan dari suatu daerah ke daerah lain. Ini memungkinkan orang untuk berkeliling dunia dan memperluas pikiran mereka dengan memaparkan mereka pada pengalaman baru dan menarik. Perjalanan juga bisa menjadi pengalaman menyenangkan yang memungkinkan orang belajar tentang budaya dan tradisi baru. Dengan begitu banyak tempat untuk dijelajahi, dari pegunungan yang mempesona hingga pantai yang indah, perjalanan memungkinkan seseorang menemukan diri sendiri dan memperluas wawasannya. Bisnis yang kompeten harus memberikan penekanan yang tinggi pada sumber daya manusia pada fase awal pertumbuhan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka seefektif mungkin, terutama mengingat masalah ekonomi dan lingkungan yang membayangi. Akibatnya, pelaku organisasi di semua tingkat tenaga kerja harus kompeten secara teknis, kognitif, dan konseptual secara moral.

Jika perusahaan beroperasi dengan baik, maka akan mampu bertahan, dibanggakan, bahkan berkembang (Zeinabadi, 2010). Tiga jenis perilaku karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk bekerja dengan baik, efektif, dan efisien: Karyawan harus (a) mematuhi sistem, termasuk perekrutan, absensi rendah, dan prosedur keluar masuk; (b) menjalankan fungsi yang diminta sesuai dengan uraian tugas yang ditetapkan; dan (c) bekerja di dalam sistem. (c) Melebihi standar deskripsi pekerjaan dengan menunjukkan inisiatif dan spontanitas dalam mencapai tujuan. Komitmen organisasi adalah bidang penelitian yang menonjol berdasarkan premis bahwa orang membentuk hubungan dengan organisasi.

Menurut Puspitawati dan Atmaja (2019), komitmen organisasi ialah mentalitas yang menunjukkan sikap pekerja kepada organisasi dan mekanisme berkesinambungan, dimana warga organisasi menunjukkan kepedulian akan keberhasilan organisasi dan pertumbuhan jangka panjang. Pekerja yang mengabdikan diri pada organisasi tidak hanya akan menyelesaikan aktivitas yang dibutuhkan dari mereka dalam pekerjaan mereka saat ini, tetapi juga akan melakukan tugas tambahan. Jika karyawan lain tidak dapat menyelesaikan tugas, tugas tambahan akan diselesaikan oleh karyawan lain.

Dedikasi ini umunya memungkinkan rekan kerja untuk menempuh tujuan perusahaan tanpa mengevaluasi kesanggupan satu sama lain. Alhasil, sikap yang dituntut oleh organisasi ini bukan cuma sikap dalam jabatan (layak dengan profesi), tetapi juga perilaku di luar peran. Perilaku ekstra-peran juga dikenal sebagai perilaku organisasi. Perilaku organisasi ialah sikap personal diskresioner yang tidak secara terbuka disahkan oleh skema insentif konvensional dan, secara komposit, menaikkan peran organisasi yang efisien dan sukses (Podsakoff et al., 2006). Singkatnya, perilaku organisasi menunjukkan perilaku sukarela individu (Podsakoff et al., 2006) dalam contoh berikut, pekerja yang secara tidak spontan terkait dengan mekanisme penghargaan tetapi memiliki peran serta pada dayaguna bisnis.

Perilaku ekstra-peran (tidak tercantum dalam uraian tugas dan tidak terikat pada mekanisme kompensasi personal) pekerja untuk menumbuhkan daya guna dan kinerja korporasi disebut dengan perilaku organisasi. Sikap tersebut berkembang dari anggapan memiliki/keanggotaan dalam kelompok, beserta rasa senang jika mampu mempersembahkan lebih banyak kepadanya. Karyawan hanya mengalami rasa memiliki dan kepuasan ketika mereka memiliki pendapat yang baik tentang organisasi (Zeinabadi, 2010). Orang-orang dalam bisnis termasuk pria dan wanita. Perempuan secara bertahap mulai berpartisipasi pada ekonomi inventif. Banyak usaha telah dijalankan dalam mencapai paritas gender, menghapuskan otoritas laki-laki, dan menumbuhkan keterlibatan serta kehadiran perempuan di tempat kerja.

Menurut studi yang dilakukan oleh Winshchel, D.N., dan Didona (2015), ditemukan perbedaan di tempat kerja antara laki-laki dan perempuan; kebanyakan wanita lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan lebih peduli pada orang daripada pria

(Winschel, D.N., & Didona, 2015). Keterlibatan perempuan meningkat sebanyak 55% antara tahun 1980 dan 1990, sedangkan partisipasi laki-laki naik sebesar 35,5%. (Sensus 1980 & 1990). Karena perkembangan ekonomi keluarga dan pertumbuhan banyak negara G20 yang telah menciptakan kesetaraan gender selama beberapa dekade terakhir, banyak perempuan masih bekerja untuk menawarkan layanan yang diperlukan selama epidemi (Oecd, 2020)

Kebutuhan ekonomi, pendidikan yang lebih banyak untuk perempuan, dan keterlibatan perempuan yang lebih terbuka di sektor publik semuanya berkontribusi pada pertumbuhan ini (Coffey-Glover, 2015). Dalam hal kepribadian, ada beberapa macam kepribadian manusia. Kepribadian dapat digambarkan sebagai keseluruhan reaksi dan interaksi seseorang dengan lingkungannya. Tidak ada fitur psikologis bersama di antara negara atau kelompok etnis (Schultz, 2015).

Mengikuti (Khair, 2013), (Delery dan Shaw, 2001), dan (Kadarningsih dkk., 2020) Karakteristik personalitas merupakan konstruk moderasi yang memiliki efek pada kinerja. Komitmen organisasi mempunyai efek yang cukup menguntungkan pada kinerja karyawan, menurut (Rafiei dkk, 2014) dan (Fakhrudin dkk., 2020). Selanjutnya, (Lestari, 2018), (Kadarningsih dkk., 2020), (Malick dkk, 2014), (Sugiharjo, 2020), (Fazri yah dkk, 2019), (Purnama, 2013) mendapati perilaku organisasi karyawan memiliki efek positif yang menguntungkan pada kinerja karyawan, meskipun bertentangan dengan temuan (Sapta dkk., 2021) yaitu terminologi gender tidak terkait dengan disimilaritas antara pria dan wanita secara alamiah (Utami & Astakoni, 2020) Pembedaan gender antara pria dan wanita adalah fenomena supel dan kultur genetik. Sadeghi et al. (2016) menemukan hubungan antara dedikasi organisasi, perilaku organisasi, serta kinerja karyawan bermacam-macam dalam beraneka riset studi. Perolehan riset yang diperoleh (Memari dkk, 2013) dan Hendri (2019) mendeteksi bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai akibat positif pada kinerja.

Pada riset sebelumnya model moderasi diimplementasikan melalui interaksi, namun pada penelitian ini diimplementasikan dengan subsample grouping. Berdasarkan keunikan tersebut, akan dikembangkan temuan kajian yang dapat menjelaskan perbedaan kausalitas, level struktural, dan level pengukuran (Nuryasman & Warningsih, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis terhadap beberapa hal, yaitu dampak komitmen organisasional pada kinerja karyawan, dampak komitmen organisasional pada perilaku organisasi, dampak perilaku organisasi pada kinerja karyawan, peran gender sebagai dampak moderasi komitmen organisasional pada kinerja karyawan, peran gender sebagai efek moderasi komitmen organisasi pada perilaku organisasi, serta peran gender sebagai efek moderasi komitmen organisasi pada perilaku organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori perilaku perusahaan

Menurut Miller dan Lee (2001), memahami dan memberdayakan karyawan dapat menstimulasi mereka agar lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Hal ini juga akan menciptakan rasa keterlibatan dengan perusahaan serta mendorong inisiatif dan inovasi karyawan yang lebih signifikan, bahkan tanpa harus memberikan imbalan langsung. Model perilaku yang diusulkan oleh (O'Reilly & Chatman, 1986), (Argote & Greve, 2007) menekankan pentingnya orientasi pada proses dan identifikasi mekanisme generatif dan kontinjensi yang mendasari pencarian organisasi di sektor publik, yang akan meningkatkan komitmen organisasi dan karyawan, perilaku "kewarganegaraan" yang lebih baik, dedikasi yang lebih tinggi kepada perusahaan, dan usaha untuk melebihi persyaratan minimum kerja.

Dalam perspektif perilaku, penjelasan tentang perilaku organisasi menjadi fokus utama. Terdapat empat bidang yang dikembangkan, di mana yang pertama adalah penekanan pada

sejumlah kecil keputusan ekonomi mikro yang dibuat oleh perusahaan. Bidang kedua mencakup pengembangan model perusahaan yang berorientasi pada proses, dengan mempelajari keputusan perusahaan berdasarkan urutan perilaku yang terdefinisi dengan baik. Bidang ketiga berhubungan dengan keterkaitan model perusahaan dengan pengamatan empiris mengenai output keputusan dan struktur proses bisnis organisasi sebenarnya. Terakhir, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan teori yang bersifat umum di luar studi kasus perusahaan tertentu. Meskipun fokus kedua dan ketiga sudah menjadi hal yang umum dalam penelitian Perilaku Organisasi, penelitian ini berupaya untuk lebih mendekati konsep tersebut.

Kinerja Karyawan.

Menurut Zainal dkk. (2014), kinerja adalah perolehan dari seorang pekerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana tanggung jawabnya, baik dalam segi kualitas maupun kuantitas. Sementara itu, Menurut Mangkunegara & Waris (2015), kinerja pegawai seringkali dikaitkan dengan produktivitas, yang meliputi output, efisiensi, dan efektivitas. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai perolehan kerja yang dicapai oleh seorang karyawan saat mengerjakan tugasnya sebagaimana kewajiban yang diberikan kepadanya. Fajrina dkk. (2020) menjelaskan bahwa penilaian kinerja dilakukan dengan mencocokkan kinerja saat ini dengan parameter yang telah ditetapkan sebelumnya. Peningkatan kinerja umumnya melibatkan berbagai alat penskalaan, seperti form evaluasi. Dengan demikian, pengukuran kinerja dapat diartikan sebagai proses penilaian kegiatan operasional suatu perusahaan atau organisasi dalam rentang masa tertentu sebagaimana tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja, menurut Fakhruddin dkk. (2020), merupakan raihan dari upaya yang sudah dikerjakan yang bisa ditakar dengan parameter definit. Kinerja ini penting untuk diketahui oleh kelompok-kelompok tertentu guna menentukan taraf capaian perolehan yang sesuai dengan harapan yang dicetuskan oleh organisasi serta untuk memahami akibat positif dan negatif dari regulasi operasional yang dijalankan.

Perilaku Organisasi.

Linda dkk. (2019) menyatakan bahwa perilaku organisasi mencakup segala bentuk perilaku yang membantu kontribusi individu terhadap organisasi, baik secara formal maupun informal. (Sapta dkk, 2021) menemukan bahwa perilaku organisasi tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan, tetapi dianggap penting karena berdampak positif pada kelangsungan hidup organisasi. Spector & Fox (2010) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai perilaku yang dilakukan selain tugas utama yang mempersembahkan manfaat pada kelompok. Karyawan yang memperlihatkan sikap seperti itu memberikan partisipasi positif untuk kelompok tanpa mengabaikan tugas pokok mereka. Menurut Organ (1988) dan Spector & Fox (2010), perilaku organisasi merujuk pada tindakan dan inisiatif individu yang tidak terkait pada mekanisme penghargaan konvensional, tetapi membantu menaikkan daya guna kelompok. (Podsakoff dkk, 1997) mengartikan perilaku organisasi sebagai perilaku sukarela yang tidak termasuk dalam tugas formal, tetapi berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Komitmen Organisasi.

Komitmen, menurut Vance (2006), adalah kemauan seseorang untuk bertahan dalam suatu tindakan dan merasa memiliki kewajiban untuk melaksanakannya. Orang yang memiliki komitmen pada beberapa ikatan, seperti ekonomi, pendidikan, lembaga politik, dan agama, juga memiliki komitmen pada individu tertentu, seperti pasangan, anak-anak, orang tua, dan saudara laki-laki mereka, serta kepada majikan, kolega, supervisor, dan pelanggan mereka. Sementara itu, menurut Armstrong (2006), komitmen organisasi merujuk pada cinta dan

kesetiaan. Komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan untuk berada dalam organisasi dan merasa menjadi bagian dari perusahaan.

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai ikatan psikologis karyawan yang ditandai oleh tumpuan yang masif dan akseptasi terhadap tujuan dan norma-norma organisasi, kerelaan dalam bekerja untuk mencapai relevansi organisasi, serta kesediaan yang cukup masif dalam mengukuhkan posisi mereka sebagai anggota kelompok. Klein & Park (2015) menyuarakan keterikatan sebagai terminologi lain dari komitmen organisasi, yaitu takaran sikap yang bisa dimanfaatkan dalam menakar keteguhan karyawan untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Dari penjelasan demikian, bisa disimpulkan bahwasanya komitmen organisasi ialah kondisi di mana pribadi merangkul norma tujuan organisasi serta sadar menjadi bagian darinya sehingga mereka menetapkan agar terus berada di organisasi.

Jenis kelamin.

Terminologi gender bermuara dari gen, yang mengacu pada kromosom pengangkut kepribadian janin pria dan wanita. Para cendekiawan sosialis menggunakan konsep gender dalam menjabarkan disimilaritas antara ciri-ciri biologis yang diberikan Tuhan kepada pria dan wanita dengan ciri-ciri kultur yang dipahami dan didiseminasikan dalam masyarakat (Utami & Astakoni, 2020). Perbedaan ini sangat vital sebab seringkali terjadi kebingungan antara sifat manusia yang alami dan tidak berubah dengan karakteristik gender yang dipengaruhi oleh faktor budaya dan bisa diubah atau dimodifikasi (Kenny Sugianto, 2017). (Razi dkk 2014) mengemukakan bahwa jenis sebagai salah satu aspek kepribadian merupakan penyebab yang dapat berakibat pada kinerja seseorang.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

(Hedayat dkk, 2018) menyatakan bahwasanya ada interaksi yang baik komitmen organisasi dan perolehan yang diharapkan misal tingginya kinerja, rendahnya turnover pekerja, serta rendahnya absensi. Karyawan akan memiliki keterikatan yang tinggi sebab merasa bahagia dan damai dengan lingkungan perusahaan, termasuk faktor kepemimpinan, komunikasi yang baik, kejelasan misi dan ideologi, keadilan, dan dukungan pengembangan karyawan. Peningkatan komitmen organisasi pada setiap karyawan nantinya dapat berakibat baik untuk kinerja karyawan (Suharto dkk., 2019). Komitmen adalah sikap karyawan dalam menunjukkan loyalitas kepada perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas menunjukkan betapa luasnya pekerja terlibat dalam mekanisme kerja untuk menggapai harapan perusahaan. Tingginya keikutsertaan pekerja memperlihatkan bahwa mereka dapat memberikan kemampuan terbaiknya dalam menggapai hasil terbaik untuk perusahaan, yang dapat berakibatkan positif pada kinerjanya. Hal ini telah sejalan dengan studi empiris yang dilakukan oleh (Rafi ei dkk, 2014) dan (Sadeghi dkk, 2016) dimana memperlihatkan bahwasanya komitmen organisasi berdampak positif pada kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama H1 yang diusulkan adalah bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku organisasi.

Berbagai faktor dalam organisasi dapat memengaruhi perilaku organisasi, seperti kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja mereka cenderung memberikan hasil kinerja yang terbaik dan optimal. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja akan berusaha memajukan perusahaan karena mereka mempercayai dan menghargai organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan cenderung merasa puas

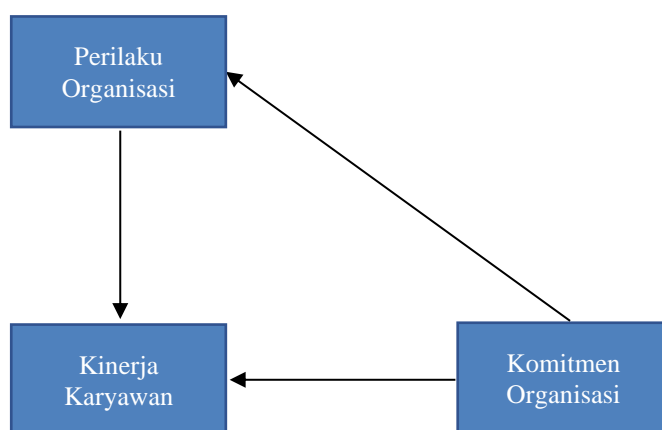
dengan pekerjaan mereka dan bersedia melakukan tindakan yang positif untuk kemajuan perusahaan. Temuan dari beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi. Oleh karena itu, berdasarkan penelitian empiris sebelumnya, kami mengusulkan hipotesis bahwa komitmen organisasi memiliki efek positif dan signifikan pada perilaku organisasi.

Pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan.

Perilaku organisasi merujuk pada keikutsertaan personal yang melampaui desakan peran di tempat kerja. Hal demikian mencakup sikap seperti membantu orang lain, menjadi relawan untuk pekerjaan tambahan, dan mematuhi prosedur dan regulasi di tempat kerja. Sikap tersebut menunjukkan poin plus karyawan dan merupakan bentuk perilaku prososial yang bagus, yang melibatkan bantuan yang konstruktif dan bermakna bagi orang lain (Aldag & Reschke, 1997). Organisasi harus memahami bahwasanya untuk menggapai keunggulan, diperlukan kinerja personal setinggi mungkin. Kinerja personal memengaruhi kinerja kelompok sehingga akhirnya memengaruhi kinerja bisnis secara keseluruhan. Oleh karena itu, sikap yang diinginkan organisasi tidak hanya terbatas pada tugas utama, tetapi juga meliputi perilaku ekstra-peran. Perilaku ekstra-peran sangat krusial sebab dapat melimpahkan kegunaan yang lebih baik bagi keberlanjutan organisasi (Oğuz, 2010). Perilaku organisasi dianggap penting oleh banyak organisasi karena dirasa profitabel, dan tidak dapat dikembangkan melalui keharusan kedudukan formal, kontrak, atau struktur kompensasi lainnya. Temuan sebelumnya, sebagaimana dilakukan oleh (Memari dkk, 2013), (Hendri, 2019), (Eliyana dkk, 2019), dan (Kadarningsih dkk, 2020), memperlihatkan bahwa perilaku organisasi karyawan berdampak positif dan signifikan bagi kinerja karyawan. Mengacu pada konsep dan temuan sebelumnya, kami mengusulkan hipotesis ketiga, yaitu bahwa perilaku organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Paradigma Penelitian.

Berlandaskan pada tinjauan pustaka dan riset sebelumnya, gambaran struktur riset dapat dilihat sebagaimana berikut :



Gambar.1 Paradigma Penelitian

METODE

Sampel dan pengumpulan data.

Reset ini memanfaatkan desain penelitian kausal yang dimaksudkan untuk mengeksplorasi hubungan sebab-akibat antara konstruk penelitian. Penelitian ini dilakukan di kantor travel yang berlokasi di Kabupaten Karawang dan melibatkan 45 karyawan dari 14 kantor travel sebagai subjek penelitian. Sampel penelitian ini dipilih dengan menggunakan metode saturated sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner pilihan ganda tertutup dengan skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi kelompok orang terhadap fenomena sosial, sesuai dengan pendapat Sugiyono (2007). Setiap jawaban dalam kuesioner memiliki bobot atau skor pada skala Likert yang terdiri dari: sangat setuju (SS) dengan skor 5, setuju (S) dengan skor 4, netral dengan skor 3, tidak setuju (TS) dengan skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1.

Definisi dan Indikator Operasional.

Dalam penelitian ini, terdapat tiga jenis variabel yang digunakan, yaitu eksogen, endogen, dan diskrit. Variabel eksogen yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (X), sementara variabel endogen yang digunakan adalah perilaku organisasi (Y1) dan kinerja karyawan (Y2). Selain itu, terdapat variabel diskrit yaitu jenis kelamin (G) yang digunakan sebagai variabel moderating. Definisi operasional dan indikator dari setiap variabel tersebut dapat dilihat secara lebih rinci sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi dan Indikator Operasional

Konstruk (variabel)	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja Karyawan (Y2)	Kinerja Karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Shenkar, 2005)	a) Kuantitas dan kualitas pekerjaan, b) Efisiensi yang melebihi standar, c) Inovasi tinggi, d) Pekerjaan selesai tepat waktu, e) Pengetahuan menurut pekerjaan, f) Bekerja sesuai prosedur kerja. Koopmans et al., (2014), Sugiharjo (2020), Eliyana et al., (2019), dan Fakhruddin dkk., (2020)
Perilaku Organisasi (Y1)	Perilaku Organisasi adalah perilaku ekstra-peran (tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan dan tidak terkait dengan penghargaan sistem) yang penting bagi karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu organisasi atau perusahaan.	a) Kehati-hatian, b) Altruisme c) Kebajikan sipil, d) Sportivitas, e) Kehati-hatian. Mujiati (2015), Utami et al (2021)
Komitmen Organisasi (X)	Komitmen organisasi mengacu pada kedekatan karyawan dengan organisasi di mana mereka berada atau komitmen adalah keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.	a) Perawatan karyawan, b) Karyawan kebanggaan, c) Kenikmatan karyawan dari organisasi d) Keharmonisan individu dan organisasi, e) Kesiediaan untuk bekerja ekstra. Shaw (1986)

Teknik Analisis Data.

Dalam riset ini, digunakan teknik analisis data sebagai berikut: a) Deskriptif Statistika untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan jawaban atas parameter yang ditarik dari konstruk riset. Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 23. b) Analisis statistik inferensial, di mana variabel endogen dalam fenomena bisnis dipengaruhi oleh beberapa variabel eksogen, sehingga menghasilkan model penelitian yang rumit. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan partial least square (PLS), yang merupakan mekanisme telaah yang kuat sebab tidak bergantung pada banyak asumsi. Indikator yang membangun konstruk laten dalam riset ini bersifat reflektif, dan struktur pengukuran diuji menggunakan validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit (Avkiran & Ringle, 2018). Untuk mengevaluasi model struktural dalam penelitian ini, beberapa strategi yang digunakan meliputi: (a) koefisiendeterminasi atau R-Square(R²), (b)Q-Square PredictiveRelevance (Q²) yang dihitung memintasi Blind folding PLSdengan barometer Q² > 0, dan (c) Goodnessof Fit (GoF) (Avkiran & Ringle, 2018), dimana nilai GoF dapat dianggap kecil (0,10), sedang (0,25), atau besar (0,36). Selain itu, analisis multigroup (MGA) dimanfaatkan dalam mengetahui apakah ada disimilaritas pengaruh antara konstruk kompetensi auditor dan komplikasi pekerjaan terhadap penskalaan audit di antara kelompok pria dan wanita. Kelompok laki-lakidan perempuan dianggap sebagai penengah yang merupakan variabel diskrit yang dapat dijelaskan dengan memilah data menjadi sub-sampellaki-laki dansub-sampel perempuan. Setelah itu, lajur koefisien dari setiap sub-sampel dipadankan dan dites signifikansinya menggunakan uji SmithSatterthwaite. Dengan memadankan nilai t-statistik yang diperoleh bersama ttabel sebesar 1,96 (untuk alfa 5%), maka bisa disimpulkan apakah keduajalur tersebut berbeda secarasignifikan atau tidak sebagai perolehan dari variabel diskrit moderator.

HASIL DAN DESKRIPSI

Hasil Penelitian

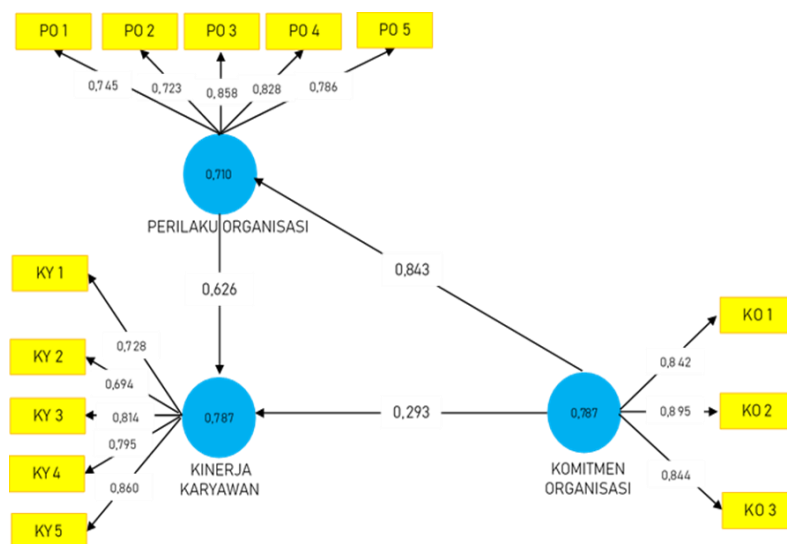
Deskripsi karakteristik responden dalam riset ini memaparkan keberadaan responden berdasarkan jenis kelamin, tahun pelayanan, dan pendidikan terakhir. Sampel penelitian terdiri dari 45 karyawan perusahaan yang semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuesioner yang disediakan. Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu 33 orang (73, 30%), sedangkan sisanya 12 orang (26, 70%) adalah laki-laki. Dari tabel 2, terlihat bahwa mayoritas laki-laki memiliki jenjang sarjana (S1) sebesar 75%, sedangkan jenjang diploma hanya dimiliki oleh 25% dari total responden laki-laki. Sedangkan pada respondenperempuan, masih meruah yang berpendidikan SMA/SMK sebesar 18,10%, diploma 36,40%, dansarjana sebanyak 45,50%. Kebanyakan responden memilikimasa kerja 5-10 tahun dan kebanyakan lulusan adalah sarjana. Dengan selisih masa kerja yang masih cukup panjang, organisasi memiliki potensi untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada. Pemerataan karakteristik responden diperoleh melalui hasil tabulasi silang (crosstab) menggunakan Statistik Inferensial.

Tabel 2. Deskripsi karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin Interval kerja & Pendidikan terbaru

Jenis Kelamin	Interval Gender pekerjaan	Pendidikan Terakhir (dalam %)			
		Sarjana	Diploma	SMA	Total (%)
Perempuan	Tahun <5 tahun	3.00	0.00	3.00	6.00
	5 - 10 tahun	15.20	12.10	27.30	54.60
	11 - 15 tahun	0.00	15.20	9.10	24.30
	> 20 tahun	0.00	9.10	6.00	15.10
Total wanita		18.20	36.40	45.40	100.00
Laki-laki	<5 tahun	0.00	0.00	8.30	8.30
	5 - 10 tahun	0.00	0.00	50.00	50.00
	12 - 15 tahun	0.00	8.30	0.00	8.30
	> 20 tahun	0.00	16.70	16.70	33.40
Total Laki-laki		0.00	25.00	75.00	100.00

Evaluasi Model Luar

Untuk memperkirakan indikator variabel laten dari 3 konstruk yang diteliti, dilakukan 2 interaksi agar hasilnya sesuai dengan Gambar 2 dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.



Gambar 2. Hasil evaluasi penilaian

Validitas Konvergen.

Dalam struktural pengukuran dengan indikator reflektif, validitas konvergen dapat dinilai berdasarkan korelasi antara skor indikator dan skor konstruk. Indikator dianggap valid jika memiliki muatan faktor luar yang tinggi (lebih besar dari 0,50) dan AVE lebih besar dari 0,50.

Tabel 3. Hasil estimasi model loading luar dan konstruksi laten AVE

	Kontsruksi	Indicator	Outer Loading	AVE
KY = Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	KY 1	0,728	0,609
		KY 2	0,694	
		KY 3	0,814	
		KY 4	0,795	
		KY 5	0,860	
KO = Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi	KO 1	0,842	0,741
		KO 2	0,895	
		KO 3	0,844	
PO = Perilaku Organisasi	Perilaku Organisasi	PO 1	0,745	0,624
		PO 2	0,723	
		PO 3	0,858	
		PO 4	0,828	
		PO 5	0,786	

Dalam analisis ini, ditemukan bahwa semua indikator yang merepresentasikan masing-masing konstruk memiliki nilai outer loading di atas 0,50 dan nilai AVE di atas 0,50 (lihat Tabel 3), sehingga bisa disimpulkan bahwasanya semua indikator dianggap valid sebagai indikator konstruk.

Validitas Diskriminan.

Validitas indikator yang membentuk variabel laten juga dapat diukur dengan validitas diskriminan. Validitas diskriminan dinyatakan valid jika rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT) < 0,90. Hasil validitas diskriminan dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini setelah data diolah.

Tabel 4. Uji validitas diskriminan (HTMT)

Kontsruksi	Kinerja Karyawan	Perilaku Organisasi	Komitmen Organisasi
Kinerja Karyawan			
Perilaku Organisasi	0,819		
Komitmen Organisasi	0,859	0,882	

Reliabilitas Komposit.

Untuk menentukan apakah suatu pengukuran dapat dianggap dapat diandalkan, diperlukan nilai reliabilitas komposit dan alpha Cronbach yang lebih besar dari 0,70. Reliabilitas komposit dan alpha Cronbach adalah ukuran keandalan di antara sekelompok indikator dalam model penelitian.

Tabel 5. Uji Reliabilitas komposit

Kontsruksi	Keandalan Komposit
Kinerja Karyawan	0,886
Perilaku Organisasi	0,892
Komitmen Organisasi	0,896

Nilai reliabilitas komposit dari semua konstruk, seperti yang terlihat pada Tabel 5, telah memenuhi kriteria keandalan dengan nilai lebih besar dari 0,70.

Model Cosntruks .

Hasil pengujian ini digunakan untuk mengevaluasi keseluruhan model menggunakan alat analisis R-Square (R^2), Q-Square Predictive Relevance (Q^2), dan Goodness of Fit (GoF). Evaluasi keseluruhan model menunjukkan bahwa *R-Square*(R^2) sudah pantas, *Q-Square PredictiveRelevance* ($Q^2 > 0$) telah mencukupi persyaratan, serta *Goodnessof Fit* (GoF) berada dalam kedudukan yang besar sehingga struktur secara totalitas cukup baik. Tabel 6 memberikan output yang diperkirakan untuk uji struktural di mana perolehan yang diinginkan ialah penolakan H_0 atau tarafsignifikansi $< 0,05$ ($t > 1,96$ untuk tes dengan tingkat signifikansi 0,05).

Table 6. Analisis Jalur dan Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistik (O/STERR)	p-value	Note
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0.264	0.265	0.144	1.841	0.066	Tidak Signifikan
Komitmen Organisasi → Perilaku Organisasi	0.600	0.603	0.090	6.689	0.000	Signifikan
Perilaku Organisasi → Kinerja Karyawan	0.544	0.545	0.106	5.125	0.000	Signifikan

Dari Tabel 6, dapat dijelaskan bahwa terdapat beberapa hasil pengujian model struktural yang perlu diperhatikan. Pertama, terkait dengan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, nilai t-statnya yaitu 1,841 dengan p-value yaitu $0,066 > 0,05$, sehingga hipotesisnya ditolak. Kedua, terkait dengan Komitmen Organisasi terhadap perilaku organisasi, nilai t-statnya yaitu 6689 dengan p-value sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesisnya diterima. Ketiga, terkait dengan perilaku organisasi pada Kinerja Pegawai, memiliki nilai statistik sebesar 5,125 dengan p-value sebesar $0,000 < 0,05$, maka hipotesisnya diterima.

Menguji peran gender sebagai model kelompok.

Tabel 7 menunjukkan bahwa peran gender dapat dijelaskan secara terpisah melalui analisis multi-kelompok. Setelah memastikan validitas dan reliabilitas indikator konstruk, langkah berikutnya adalah melakukan analisis pada setiap kelompok secara terpisah.

Tabel 7. Koefisien jalur untuk gender pria dan wanita

	Original Sample (O)		Sample Mean (M)		Standard Error (STERR)		T Statistik (O/STERR)		p-value		Note	
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	Laki-laki	Perempuan
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0.360	0.209	0.299	0.215	0.439	0.195	0.916	1.073	0.402	0.284	Tidak Signifikan	Tidak Signifikan
Komitmen Organisasi → Perilaku Organisasi	1.482	0.661	0.534	0.668	0.308	0.097	0.456	6.836	0.139	0.000	Tidak Signifikan	Signifikan
Perilaku Organisasi → Kinerja Karyawan	0,544	0.575	0,545	0.577	0,106	0.157	0.495	3.672	0.214	0.000	Tidak Signifikan	Signifikan

Hasil pengujian perbandingan multikelompok (*Multigroup comparison test*).

Dalam analisis multi-kelompok, Tabel 7 menunjukkan bahwa peran gender dapat dijelaskan secara terpisah. Setelah memastikan validitas dan reliabilitas indikator konstruk, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis untuk setiap kelompok. Perhitungan untuk setiap kelompok melibatkan koefisien jalur dan kesalahan standar, yang kemudian digunakan untuk perhitungan uji Smith-Satterthwaite. Variabel terkait dengan kesalahan standar disajikan dalam Tabel 8. Setelah nilai t-statistik dihitung menggunakan uji Smith-Satterthwaite, dibandingkan kepada skala t sebesar 1,96 (alpha 5%).

Tabel 8. Hasil uji komparatif multikelompok antar sub sampel

Keterkaitan	Coefficient, Line and Standard Error	Sub Sample1 (L)	Sub Sample2 (P)	t-Statistics	t-table	Note
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	Koefisien Jalur	0.402	0.209	1.853	1.96	Tidak Signifikan
	Standard Error	-0,104	0.006			
Komitmen Organisasi → Perilaku Organisasi	Koefisien Jalur.	0.456	0.661	-2.518	1.96	Tidak Signifikan
	Standar Error	0.081	0.008			
Perilaku Organisasi → Kinerja Karyawan	Koefisien Jalur	0.495	0.575	-1.665	1.96	Tidak Signifikan
	Standar Error	0.048	0.002			

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan perolehan analisis, ditemukan bahwa dampak komitmen organisasi pada kinerja karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,264 dan p-value sebesar 0,066 > 0,05 (atau t-statistik $1,841 < 1,96$), sehingga hipotesis 1 (H1) ditolak. Temuan ini sinkron dengan temuan sebelumnya yang dilakukan oleh Rafiei et al. (2014) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dengan demikian, komitmen organisasi yang tinggi yang ditunjukkan melalui keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan loyalitas tinggi untuk organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penemuan ini tidak mendukung hasil penelitian Zeinabadia (2010) dan Abdul-samad et al. (2020) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan yang ditunjukkan melalui indikator seperti perhatian terhadap karyawan, kehormatan karyawan, kebahagiaan karyawan terhadap organisasi, harmoni personal dan kelompok, serta kemauan untuk berbuat lebih dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku organisasi, diperoleh koefisien jalur sebesar 0,600 dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$ (t-statistik $6,689 > 1,96$), sehingga hipotesis 2 (H2) dapat diterima. Hal demikian memperlihatkan bahwasanya semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, semakin meningkat juga perilaku organisasi karyawan travel di Kabupaten Karawang. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti seperti Hasani et al (2013), Prasetyo et al (2015), Bazgi et al (2018), Bashir & Gani (2019), Siregar et al (2019), Fazriyah et al (2019), Wilkanandya & Sudarma (2020) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku organisasi. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan yang diperoleh oleh Bone (2018), Grego-Planer (2019) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku organisasi. Menurut Beck & Wilson (2000), komitmen organisasi juga dikenal sebagai komitmen kerja dan merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk tetap sebagai anggota organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa individu yang memeluk norma-norma dan tujuan organisasi serta beranggapan menjadi bagian dari kelompok cenderung terus tinggal dan melakukan pembaharuan untuk perkembangan organisasi.

Dalam penelitian ini, dianalisis pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa semakin tinggi perilaku organisasi karyawan, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya, seperti Lestari (2018) dan Afriyanti et al. (2019), yang juga menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara perilaku organisasi dan kinerja karyawan. Dalam pengujian hipotesis, diperoleh koefisien jalur sebesar 0,544 dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara perilaku organisasi karyawan dengan kinerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan temuan Suhartini & Nurlita (2019) dan Cun (2012), yang menemukan bahwa sebagian besar perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam konteks kantor Travel Kabupaten Karawang, perilaku organisasi karyawan dianggap menguntungkan organisasi secara keseluruhan. Perilaku organisasi didefinisikan sebagai faktor yang berkontribusi positif terhadap pekerjaan organisasi secara keseluruhan, dan behavior extra-role sangat diharapkan oleh organisasi untuk dimiliki oleh karyawan (Organ & Konovsky, 1989). Oleh karena itu, peningkatan perilaku organisasi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan

dan keberlangsungan organisasi.

Setelah melakukan pengujian dengan metode Smith-Satterthwaite, ditemukan bahwa jenis kelamin tidak berperan sebagai variabel moderator pada hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t-statistik uji Smith-Satterthwaite sebesar $1,853 < 1,96$ (untuk alpha 5%), yang menunjukkan bahwasanya tidak terdapat perbedaan yang mencolok antara kedua jalur tersebut berdasarkan jenis kelamin. Namun, jenis kelamin dapat berperan sebagai efek moderating pada hubungan antara perilaku organisasi dan komitmen organisasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa jenis kelamin juga tidak berperan sebagai variabel moderator pada hubungan antara perilaku organisasi dan kinerja karyawan, seperti yang terlihat pada nilai t-statistik uji Smith-Satterthwaite sebesar $-2.518 < 1,96$ (untuk alpha 5%).

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa jenis kelamin tidak berperan sebagai variabel moderator. Hal demikian terlihat dari nilai t-statistik uji *SmithSatterthwaite* sebesar $-1,665 < 1,96$ (untuk alpha 5%), sehingga bisa disimpulkan bahwasanya tidak ada perbedaan mencolok antara kedua jalur atau jenis kelamin tidak berperan sebagai variabel moderat. Perolehan ini juga sejalan dengan temuan sebelumnya (Utami et al., 2020) yang memperlihatkan bahwa gender tidak memoderasi hubungan antara perilaku organisasi dan kinerja karyawan di industri travel. Dengan demikian, tinggi atau rendahnya perilaku organisasi tidak bergantung pada jenis kelamin karyawan. Meskipun demikian, dalam penelitian lain, gender dapat berperan sebagai variabel moderat dalam hubungan budaya organisasi, kepuasan, dan kinerja karyawan di perusahaan penyediaan air minum daerah Tirta Mangutama di kabupaten Badung (Astakoni, 2017). Namun, dalam struktural yang berbeda seperti struktural motivasi, kepemimpinan dan kinerja guru dan tenaga kependidikan, gender tidak terbukti menjadi variabel moderat (Utami & Astakoni, 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan nilai coefficient of determination dan relevansi prediktif Q-Square yang memenuhi kondisi yang tersedia, serta Goodness of Fit (GoF) yang cukup besar, maka secara totalitas model penelitian dapat dikatakan cukup baik. Hasil temuan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berdampak positif pada perilaku organisasi dan perilaku organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, pengujian variabel moderasi pada tiga hipotesis yang dikemukakan menunjukkan bahwa gender belum teruji sebagai faktor moderating dalam hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan, antara komitmen organisasi dan perilaku organisasi, serta antara perilaku organisasi dan kinerja karyawan.

Implikasi teoritis dari penelitian ini dapat memperkaya pemahaman mengenai peran gender dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, implikasi praktisnya adalah bahwa peran gender sangat penting dalam sebuah perusahaan, dan diharapkan perusahaan mampu menerapkan prinsip-prinsip gender yang baik. Namun, keterbatasan penelitian ini adalah hanya dilakukan pada pegawai travel di Karawang sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi ke daerah lain. Oleh karena itu, disarankan untuk riset selanjutnya agar mengambil kapasitas responden yang lebih luas atau memperluas area riset, serta mempertimbangkan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap perilaku organisasi dan kinerja karyawan, terutama yang terkoneksi dengan lembaga travel. Terkait dengan gender untuk variabel moderating, memiliki bahwa hasil temuan menunjukkan bahwa belum diuji untuk semua variabel yang diangkat, direkomendasikan untuk menambah variabel selain yang tidak dapat dikendalikan.

Referensi

- Abdul-samad, S., Grisham, T., & Muhammad, N. (2020). Perilaku dan komitmen warga organisasi : Sebuah studi tentang karyawan universitas negeri di Ghana. *Jurnal Internasional Penelitian Pendidikan Lanjutan Internasional*, 5(Januari), 1–9.
- Afriyanti, S. Y., Insani, Y., & Nuryadin, A. A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (PERILAKU ORGANISASI) Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Lanto DG Pasewang Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Penelitian Kesehatan Pelamonia Indonesia*, 02(01), 69–74.
- Aldag, R., & Reschke, W. (1997). Nilai tambah karyawan: Mengukur upaya Diskresi dan nilainya bagi Organisasi. *Pusat Efektivitas Organisasi, Inc*, 608, 833–3332.
- Argote, L., & Greve, H. R. (2007). Teori Perilaku Perusahaan - 40 tahun dan terus bertambah: Pengenalan dan dampak. *Ilmu Organisasi*, 18(3), 337–349. <https://doi.org/10.1287/orsc.1070.0280>
- Armstrong, M. (2006). *Buku Pegangan ManusiaManusia Gement Practice* (Kogan (ed.); edisi ke-10). Pers Universitas Cambridge.
- Astakoni, I. M. P. (2017). Implikasi Gender Sebagai Moderating Variable Dalam Kaitan Antar Iklim Organisasi, Kepuasan kerja, dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah air minum Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, 12(1), 45–63.
- Avkiran, N.K., & Ringle, C. M. (Eds.). (2018). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Recent Advances in Banking and Finance:International Series in Operations Research & Management Science*. Di Springer International. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-71691-6>
- Bashir, B., & Gani, A. (2019). Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Pengembangan Manajemen*, 39(4), 525–542. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0210>
- Bazgir, A., Vahdati, H., & Nejad, S. H. M. (2018). Studi tentang Pengaruh Keadilan dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 25(1). <https://doi.org/10.20476/jbb.v25i1.9651>
- Beck, K., & Wilson, C. (2000). Pengembangan Komitmen Organisasi Afektif: Pemeriksaan Perubahan Lintas Sekuensial dengan Masa Jabatan. *Jurnal Perilaku Kejuruan*, 56(1), 114–136. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1712>
- Tulang, H. (2018). Pengaruh Perilaku Warga Organisasi terhadap Komitmen Organisasi : Bukti dari Akuntan Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Sosial Eropa*, 56(2).
- Coffey-Glover, L. (2015). Ideologi maskulinitas dalam magazine perempuan: Pendekatan gaya kritis. *Jenis Kelamin dan Bahasa*, 9(3), 337–363. <https://doi.org/10.1558/genl.v9i3.17360>
- Cun, X. (2012). Motivasi layanan publik dan kepuasan kerja, perilaku kewarganegaraan organisasi: Studi empiris berdasarkan sampel f karyawan di sektor publik Guangzhou. *Studi Manajemen Cina*, 6(2), 330–340. <https://doi.org/10.1108/17506141211236758>
- Delery, J. E., & Shaw, JD (2001). Manajemen strategis orang-orang dalam organisasi kerja: Tinjauan, sintesis, dan ekstensi. *Penelitian dalam Personil dan Manusia Manajemen Sumber Daya*, 20 (Desember 2001), 165–197. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(01\)20003-6](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(01)20003-6)
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Kepuasan kerja dan pengaruh komitmen organisasi dalam kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Penelitian Eropa tentang Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 25(3), 144–150.

<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>

- Fajrina, N. N., Militina, T., & Achmad, G. N. (2020). Kinerja Karyawan di PT Bpd Kaltim Kaltara Samarinda. *Jurnal Internasional Ekonomi, Bisnis dan Penelitian Akuntansi (IJEBA)*, 4(01). <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.902>
- Fakhrudin, F., Ilmi, Z., & Achmad, G. N. (2020). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Untuk Kepuasan Karyawan dan Kinerja Pegawai DPRD Kota Samarinda. *Jurnal Ekonomi Internasional, Riset Bisnis dan Akuntansi (IJEBA)*, 4(02), 161–170. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i02.1049>
- Fazriyah, M., Hartono, E., & Handayani, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi tentang Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Simposium Internasional tentang Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora (ISSEH 2018)*, 201–105. <https://doi.org/10.2991/isseh-18.2019.47>
- Ferdinand, A. (2014). *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Desertasi Doktor* 5th edition. BP Undip Press.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* 5th edition.. BP Universitas Diponegoro.
- Grego-Planer, D. (2019). Hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi di sektor publik dan private. *Keberlanjutan (Swiss)*, 11(22), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su11226395>
- Hasani, K., Boroujerdi, S. S., & Syekhesmaeli, S. (2013). Pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap komitmen organisasi. *Bisnis Global Pers*, 1(4), 452–470. <https://doi.org/10.1007/s40196-013-0026-3>
- Hedayat, A., Sogolitappeh, F. N., Shakeri, R., Abasifard, M., & Khaledian, M. (2018). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja. *Surat Internasional Ilmu Sosial dan Humanistik*, 81, 30–38. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.81.30>
- Hendri, M. I. (2019). Pengaruh mediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal International Produktivitas dan Manajemen Kinerja*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Kadarningsih, A., Oktavia, V., & Ali, A. (2020). Peran perilaku organisasi sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Manfaat: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 123–134. <https://doi.org/10.23917/benefit.v5i2.11087>
- Kenny Sugianto, D. (2017). pengaruh moderating usia, pendapatan, jenis kelamin, keahlian, program loyalitas, dan insiden kritis terhadap pengaruh kepuasan pelanggan terhadap loyalitas pelanggan di industri penerbangan: kasus manajemen Pt. X. *IBuss*, 5(1), 70–83.
- Khair, W. a. (2013). *the Moderating Effect of Personality Traits on the Relationship Between Management Practices , Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Keselamatan di Irak Wameedh a . Khair Doktor Filsafat Universiti Utara Malaysia*. Juni, 1–449.
- Klein, HJ, & P. H. (2015). Komitmen Organisasi. *Ensiklopedia Internasional Ilmu Sosial & Perilaku: Edisi Kedua*, 17, 334–340. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22032-1>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Mengukur kinerja kerja individu: Mengidentifikasi dan memilih indikator. *Kerja*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Lestari, T. W. (2018). Variabel Organizational Citizenship Behavior (perilaku organisasi) pada

- Karyawan PT. *Jurnal Internasional Ilmu Sosial dan Bisnis*, 2(4), 231.
<https://doi.org/10.23887/ijssb.v2i4.16335>
- Linda, M. R., Yonita, R., & Silvia, E. D. (2019). Pengaruh Organisasi yang Dirasakan Dukungan dan Kepuasan kerja pada Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Kemajuan dalam Penelitian Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 97(Piceeba), 702–707.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2016.6.001>
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2009). "Titik" Perilaku organisasi positif. *Jurnal Perilaku organisasi*, 30(2), 291–307.
<https://doi.org/10.1002/job.589>
- Mallick, E., & Raindra, K. P., Kelinci, R. T., & Lalatendu, K. J. (2014). Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Kinerja Pekerjaan, dan Praktik SDM: Perspektif Relasional. *Studi Manajemen dan Tenaga Kerja*, 39(4), 449–460.
<https://doi.org/10.1177/0258042x15578023>
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan (Studi Kasus di PT. Askrida). *Procedia - Ilmu Sosial dan Perilaku*, 211 (November 2015), 1240–1251.
<https://doi.org/10.1016/j.SBSPRO.2015.11.165>
- Memari, N., Mahdieh, O., & Marnani, A. B. (2013). Dampak Organisasi Komitmen terhadap Prestasi Kerja Karyawan. "Sebuah studi tentang bank Meli." *Jurnal Interdisipliner Penelitian Kontemporer dalam Bisnis*, 5(5), 164–171.
- Miller, D., & Lee, J. (2001). Orang-orang membuat proses: Komitmen terhadap karyawan, pengambilan keputusan, dan kinerja. *Jurnal Manajemen*, 27(2), 163–189.
[https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00094-5](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00094-5)
- Mujiati, N. W. (2015). Faktor Pembentuk Organisasi dan Citizenship Behavior (PERILAKU ORGANISASI) Karyawan Dalam Suatu Organisasi. *Jurnal Ilmiah Forum Manajemen*, 13(2), 34–39.
- Nuryasman, M.N., & Peringatan, S. (2021). Faktor Penentu Penggunaan Dompot Digital. *Jurnal Manajemen*, 25(2), <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24912/jm.v25i2.740>
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Komitmen Organisasi dan Keterikatan Psikologis. Pengaruh Kepatuhan, Identifikasi, dan Internalisasi terhadap Perilaku Prosocial. *Jurnal Psikologi Terapan*, 71(3), 492–499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Oecd. (2020). Dampak pandemi COVID-19 terhadap pekerjaan dan pendapatan di ekonomi G20 (hlm. 46).
- Oğuz, E. (2010). Hubungan antara gaya kepemimpinan administrator sekolah dengan perilaku kewarganegaraan organisasi guru. *Procedia - Ilmu Sosial dan Perilaku*, 9, 1188–1193. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.305>
- Organ, Denis W. (1988). Perilaku Kewarganegaraan Organisasi: Sindrom Prajurit yang Baik. Dalam W. R. Nord (Ed.), *Academy of Management Review* (Vol. 14, Issue 2). Lexington Buku. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4282145>
- Organ, Dennis W., & Konovsky, M. (1989). Determinan Kognitif Versus Afektif dari Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi Terapan*, 74(1), 157–164. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.1.157>
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Perilaku kewarganegaraan organisasi dan kuantitas serta kualitas kinerja kelompok kerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 82(2), 262–270. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.262>
- Podsakoff, P. M., Bommer, W. H., Podsakoff, N. P., & MacKenzie, S. B. (2006). Hubungan antara perilaku penghargaan dan hukuman pemimpin dan sikap, persepsi, dan perilaku bawahan: Tinjauan meta-analitik dari penelitian yang ada dan baru. *Perilaku organisasi dan Proses Keputusan Manusia*, 99(2), 113–142.
<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.09.002>

- Prasetio, A. P., Siregar, S., & Luturlean, B. S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(2), 99–108.
- Purnama, C. (2013). Analisis pengaruh budaya organisasi Komitmen organisasi Pekerjaan dan kepuasan Perilaku kewarganegaraan organisasi (PERILAKU ORGANISASI) terhadap peningkatan kinerja organisasi. *Jurnal Internasional Bisnis, Humaniora dan Teknologi*, 3(5), 86–100.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2019). Peran Komitmen Organisasi Memediasi Iklim Organisasi dengan Turnover Intention. *Jurnal Internasional Bisnis Terapan dan Manajemen Internasional*, 4(3), 23–32. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v4i3.680>
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt . Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–14.
- Rafiei, M., Taghi Amini, M., & Foroozandeh, N. (2014). Mempelajari dampak komitmen organisasi terhadap prestasi kerja. *Surat Ilmu Manajemen*, 4(8), 1841–1848. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.6.046>
- Razi, M. J. M., Karim, N. S. A., & Mohamed, N. (2014). Efek perbedaan gender pada faktor-faktor yang berkontribusi dari niat untuk terlibat dalam penciptaan dan berbagi pengetahuan. *Tinjauan Ekonomi dan Keuangan Asia*, 4(7), 893–907.
- S.L., C. (2021). Data Travel Provinsi Bali.
- Sadeghi, G., Ahmadi, M., & Yazdi, M. T. (2016). Hubungan antara perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja organisasi (studi kasus: Organisasi Jihad Pertanian Provinsi Mazandaran). *Masalah dan Perspektif dalam Manajemen*, 14(3), 317–324. [https://doi.org/10.21511/ppm.14\(3-si\).2016.03](https://doi.org/10.21511/ppm.14(3-si).2016.03)
- Sapta, I. K. S., Landra, N., Made, N., Utami, S., & Astakoni, I. M. P. (2021). Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Dasar Organization Building Organizational Citizenship Behaviour (PERILAKU ORGANISASI) dan implikasinya terhadap kinerja karyawan.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2015). *Teori-teori Pribadi*. 1–492.
- Shaw, G. L. (1986). Donald Hebb: Organisasi Perilaku. *Teori Otak*, 231–233. https://doi.org/10.1007/978-3-642-70911-1_15
- Shenkar, O. (2005). Perilaku organisasi. Dalam *Handbook of Asian Management* (hlm. 295–313). <https://doi.org/10.1108/ws.2001.07950dae.003>
- Siregar, E., Luddin, M. R., & Suyatno, T. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di Universitas Kristen Indonesia. *IJHCM (Jurnal Internasional Human Capital Management)*, 3(1), 58–73. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.03.01.06>
- Spector, P. E., & Ruben, S. (2010). Perilaku kerja kontraproduktif dan perilaku kewarganegaraan organisasional: Apakah mereka berlawanan dengan bentuk perilaku aktif? *Psikologi Terapan*, 59(1), 21–39. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00414.x>
- Sugiharjo, R. J. (2020). Pengaruh Leadership and Organizational Citizenship Behaviour (PERILAKU ORGANISASI) terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan dan Manajemen Sumber Daya*, 62(06), 42–50. <https://doi.org/10.7176/jrdm/62-06>
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, & Nurlita, D. E. (2019). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawainya dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai

- Variabel Intervensinya. Tinjauan Penelitian Bisnis dan Ekonomi Integratif, 8(4), 283–300. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v1i4.284>
- Soeharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). Dampak komitmen organisasi terhadap prestasi kerja. *Jurnal Internasional Ekonomid dan Administrasi Bisnis*, 7(2), 18. <https://doi.org/10.35808/ijebe/227>
- Suliyanto. (2011). *Ekonometri Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Andi. Yogyakarta.
- Utami, N. M. S., & Astakoni, I. M. P. (2020). Peran Gender Sebagai Group Pada Kepemimpinan Path Goal Dan Motivasi Sebagai Determinan Kinerja Guru. *Widya Manajemen*, 2(1), 36–46. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.548>
- Utami, N. M. S., Sapta, I. K. S., Astakoni, I. M. P., & Nursiani, N. P. (2020). Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pada Model Komitmen Organisasional, organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan. *Media Bina Ilmiah*, 14(12), 3551. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i12.598>
- Utami, N. M. S., Sapta, I. K. S., Verawati, Y., & Astakoni, I. M. P. (2021). Hubungan antara Spiritualitas Workplace, Komitmen Organisasi dan Organisasi Perilaku Kewarganegaraan. *Jurnal Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Asia*, 8(1), 507–517. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.507>
- Vance, R. J. (2006). Keterlibatan dan Komitmen. In F. P. Morgeson (Ed), *SHRM Pedoman Praktik Yayasan yang efektif*.
- Gus Dur, A. (2008). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Of 2004 tentang Jabatan Travel Negeri.
- Wilkanandya, U. I., & Sudarma, K. (2020). Peran Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Analisis Manajemen*, 9(3), 300–309. <https://doi.org/10.15294/maj.v9i3.36883>
- Winschel, D.N., & Didona, T. (2015). Gender, EI dan Komitmen Organisasi : Apakah EI Berarti Karyawan Setia ? *International Jurnal Publikasi Ilmiah dan Penelitian*, 5(4), 1–13.
- Zainal, V. R., Muliawan Darmansyah, Hadad, & Ramly, H. M. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi (Keempat)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Zeinabadia, H. (2010). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai antecedent Organizational Citizenship Behavior (PERILAKU ORGANISASI) guru. *Procedia - Sosial dan Ilmu Perilaku*, 5, 998–1003. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.225>