

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PT. TELKOM AKSES SUKABUMI

Repita Pitriani¹, Kokom Komariah², Resa Nurmala³

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Sukabumi^{1 2 3}

Repitapitriani123@ummi.ac.id¹, ko2mpuspa@ummi.ac.id², resanurmala@ummi.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to determine whether organizational commitment, job characteristics have an influence on organizational citizenship behavior on employees of PT Telkom Akses Sukabumi. The research method used is quantitative method with descriptive approach and associative analysis. The sample in this study amounted to 95 respondents who were employees of PT Telkom Akses Sukabumi by using purposive sampling technique. Data were obtained through a research questionnaire distributed to all samples containing 37 questions about organizational commitment variables, job characteristics and organizational citizenship behavior; using a semantic differential measurement system. Furthermore, the data obtained with various tests to answer the hypothesis in this study. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between job characteristics variables on organizational citizenship behavior and overall organizational commitment and job characteristics can improve organizational citizenship behavior behavior in employees of PT Telkom Akses Sukabumi.

Keywords: *organizational commitment, job characteristics, organizational citizenship behavior*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Telkom Akses Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 95 responden yang merupakan karyawan PT. Telkom Akses Sukabumi dengan menggunakan teknik sampling purposive sampling. Data diperoleh melalui kuesioner penelitian yang disebarakan kepada seluruh sampel yang berisi 37 pertanyaan mengenai variabel komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan dan *organizational citizenship behavior*, dengan menggunakan sistem pengukuran *semantic differential*. Selanjutnya data yang diperoleh dengan berbagai pengujian untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan terhadap *organizational citizenship behavior* dan secara keseluruhan komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Telkom Akses Sukabumi.

Kata kunci : *komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan ,organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Pada era digital informasi, komunikasi, teknologi dan internet membawa dampak positif bagi kehidupan manusia dengan daya tarik tersendiri untuk kemudahan kehidupan makhluk sosial. Indonesia merupakan salah satu negara terbesar di dunia, Perkembangan teknologinya dari masa ke masa semakin terus berkembang, proses perkembangan teknologi yang terjadi dari hal-hal sederhana sampai dengan memenuhi semua kebutuhan individu yang tidak bisa terlepas dari dunia digital. Arti pemanfaatan dari dimensi teknologi yaitu ketersediaan jaringan dan kebutuhan aplikasi. (Riyadi, 2019). Dengan adanya perkembangan teknologi, salah satu sektor yang menjadi pendorong kehidupan manusia yaitu bidang telekomunikasi. Menurut Olivia Theophilia & Riko Setya Wijaya, (2023) telekomunikasi merupakan dua penggabungan kata tele dan komunikasi yang mempunyai arti kegiatan proses pertukaran informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dalam teknis pengiriman informasi berupa gambar, video, pesan, dan lain-lainnya. Dalam bidang telekomunikasi mempunyai tiga jenis yaitu, komunikasi satu arah, komunikasi dua arah dan komunikasi sebagian dua arah (Fitria D et al., 2022). Pada suatu perusahaan komunikasi salah satu hal yang terpenting untuk menjaga efektivitas dari pekerjaan untuk mewujudkan kerja sama yang baik dalam menyampaikan informasi secara internal atau eksternal. Transformational digital pada suatu perusahaan terjadi dengan adanya perubahan yang dialami pada setiap perusahaan untuk meningkatkan dan mempertahankan bisnis dengan para pesaing lainnya, hal itu transformasi pada bisnis sebaiknya bisa

memaksimalkan dari beberapa teknologi yang terus berkembang akan mempermudah perusahaan dalam meningkatkan bisnis dengan para pesaing (Aysa, 2021). Hal itu organisasi yang baik memiliki sumber daya manusia yang mampu melakukan tugasnya sesuai *job description* atau mampu memberikan kinerja yang melebihi yang diharapkan oleh perusahaan. Namun kenyataannya tidak semua perusahaan mempunyai kinerja yang bisa memaksimalkan setiap saat dan terkadang cenderung tidak sesuai yang diharapkan. Salah satu bentuk perilaku yang dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan yaitu perilaku *organizational citizenship behavior*, perusahaan tidak hanya menuntut karyawan untuk berperilaku in-role tetapi harus juga mampu menunjukkan perilaku extra-role. Perilaku extra role ini disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Rosid, 2023). Dalam perilaku OCB salah satu peluang yang dapat meningkatkan potensi kerja pada pegawai dalam pengembangan kinerja secara keberlanjutan akan tetapi OCB juga memiliki dua faktor yang dapat mempengaruhi perilaku OCB yaitu faktor yang utama timbul dari dalam diri karyawan seperti komitmen, rasa puas dan faktor yang kedua yaitu terdapat dari luar karyawan seperti kepemimpinan atau sistem budaya perusahaan (Suswati et al., 2021). Pada kondisi ini, karyawan akan memiliki perilaku OCB jika perusahaan bisa memberikan kesejahteraan dan perhatian yang akan menimbulkan feedback yang positif dengan rekan kerja yang akan diberikan terhadap perusahaan, hal itu upaya yang dilakukan dalam bentuk dukungan kepada setiap karyawan dengan perilaku yang adil dalam perusahaan. Pentingnya membangun perilaku *Organizational*

Citizenhsip Beharvior (OCB) tidak lepas dari komitmen di organisasi. Komitmen organisasi akan mendorong terciptanya sikap OCB. Menurut (Astuti, 2022) Komitmen organisasi adalah salah satu sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, hal itu menjadi salah satu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang menimbulkan perilaku positif terhadap kinerja. Dengan begitu komitmen organisasi bisa melibatkan hubungan dari seorang individu yang bersedia untuk bisa keterlibatan untuk kemajuan organisasi (Ma'rufi & Anam, 2019). Selain komitmen organisasi salah satu yang mempengaruhi *Organizational citizenship beharvior* (OCB) yaitu karakteristik pekerjaan yang mempunyai pengaruh terhadap perilaku OCB, menurut (Ikhsan et al., 2018) menyatakan bahwa karakteristik bisa dilihat dari keberhasilan kinerja karyawan, karena setiap karyawan harus mempunyai komitmen terhadap pekerjaannya, hubungan yang baik serta menjaga komunikasi dengan sesama. Di dalam sebuah perusahaan keterikatan pekerjaan menjadi landasan yang paling penting karena salah satu aspek internal dari pekerjaan itu sendiri yang membutuhkan keterampilan (Charli & Sopali, 2022) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan adalah aktivitas seseorang yang sesuai dengan bagian pekerjaannya yang dilakukan oleh karyawan tersebut, dengan kesadaran terhadap karakteristik pekerjaan seorang karyawan diharapkan akan lebih berpotensi didalam bidang pekerjaannya. PT. Telkom Akses merupakan salah satu anak perusahaan dari perusahaan telkom indonesia yang bergerak dalam bidang kontruksi pembangunan dan manage Service infrastruktur. PT. Telkom Akses didirikan di Jakarta pada 12 Desember 2012. berdirinya PT. Telkom Akses

merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas, yang berupaya menghidupkan koneksi internet berkualitas serta terjangkau dalam melakukan pengembangan. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Telkom Akses sukabumi terdapa permasalahan yang menyebabkan rendahnya perilaku OCB salah satunya terdapat masih rendahnya sikap membantu secara suka rela diluar tanggung jawabnya, hal ini menimbulkan karyawan hanya berfokus dengan pekerjaan sendiri. Pentingnya perilaku OCB dalam suatu perusahaan untuk memberikan kontribusi dalam organisasi dengan meningkatkan produktivitas rekan kerja serta peningkatan dalam produktivitas manager, membantu memelihara fungsi kelompok yang menjadikan efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan dalam kelompok kerja.

Organizational Citizenship Beharvior

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan, dan juga OCB tidak tercakup dalam job description karyawan namun OCB dapat mendukung efektivitas pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Seperti menurut (Yusuf et al., 2020) *organizational citizenship beharvior* (OCB) merupakan mendefinisi dari perilaku yang dilakukan di luar tugas utama dari kewajiban sebagai seorang karyawan yang berperan sebagai membuat organisasi tersebut lebih efisien. Dengan adanya perilaku tersebut dapat membuat perusahaan lebih berkembang lebih dari seorang karyawan yang mempunyai perilaku (OCB). Adapun dimensi yang digunakan Civic Virtue, Sportmanship, Altruisme, Conscientiousness, Courtesy.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan komitmen kerja tidak hanya loyalitas terhadap perusahaan, namun memiliki hubungan yang efektif dengan organisasi dengan melakukan segala cara untuk tujuan keberhasilan kerja pada perusahaan. Adapun menurut (Isna et al., 2023) merupakan proses yang berkelanjutan untuk menunjukkan kepedulian karyawan terhadap organisasi dan menunjukkan loyalitas yang terdiri dari dukungan moral, prinsip dan keinginan untuk mendapatkan ikatan emosional karyawan dengan perusahaan. Dimensi yang digunakan yaitu *Affective commitment*, *Normative commitment* dan *Continuance commitment*.

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan adalah jumlah tanggung jawab, variasi jenis pekerjaannya yang mempunyai karakteristik didalam menyelesaikannya tugas. Menurut (Rahman et al., 2020) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa karakteristik pekerjaan (*job characteristic*) adalah suatu pendekatan untuk merancang untuk membantu pekerjaan, membutuhkan tingkat keterampilan yang beragam untuk aktivitas yang dilakukan dalam setiap pekerjaannya. Dimensi yang digunakan yaitu *Skill variety*, *Taks identity*, *Taks significance* dan *Feedback*.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Menurut (Ahyar et al., 2020) metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian

yang dilakukan secara terstruktur yang berhubungan dengan elemen-elemen dan fenomena yang berhubungan, tujuannya untuk mengetahui pada proses pengukuran terhadap penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan model penelitian regresi yang bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel independen (komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan) terhadap dependen (*organizational citizenship behavior*). Populasi yang digunakan pada penelitian ini karyawan PT. Telkom Akses Sukabumi dengan jumlah 177 karyawan, namun penulis akan menentukan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan rumus slovin. Populasi yaitu sebagai seluruh komponen pada penelitian dengan fenomena dan topik yang akan menjadi penentu pada penelitian (Amin et al., 2023). Sampel merupakan sebagian dari populasi yang sebagai sumber dari data peneliti (Amin et al., 2023). Terdapat dua teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini wawancara tidak terstruktur kepada HRD Telkom akses Sukabumi dan menyebarkan kuesioner penelitian yang berisikan pernyataan yang menggunakan sistem pengukuran *semantic differential* yang bertujuan untuk mengukur sikap seseorang pada suatu hal, yang memiliki dua sisi penilaian contoh sangat tidak setuju – sangat setuju (Permana et al., 2023). Kemudian data yang sudah diperoleh akan dianalisis dengan berbagai pengujian yang bertujuan untuk menjawab hipotesis yang sudah ditentukan pada penelitian ini.

H1 : Terdapat pengaruh antara komitmen (X_1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y)

H2 : terdapat pengaruh antara karakteristik (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji korelasi Ganda

Pengujian pada Uji Korelasi Ganda pada penelitian ini bertujuan untuk menentukan hubungan antara satu atau lebih dari dua variabel independent dan dependent, kemudian korelasi ganda juga menunjukkan kekuatan angka dalam hubungan antara dua variabel dengan variabel yang lain Narlan Abdul (2018:78).

Tabel 1 hasil Uji Korelasi Ganda

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.777 ^a	.603	.595	2.31989	.603	70.009	2	92	.000

a. Predictors: (Constant), karakteristik pekerjaan , komitmen organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai hubungan linier antara variabel komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap *organizational citizenship behavior* yaitu 0.777. hasil dari perhitungan yang dapat diperoleh kemudian dapat diberikan intervensi terhadap kuatnya hubungan itu dengan menggunakan pedoman tabel sebagai berikut :

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini digunakan untuk mengukur seberapa berpengaruh antara

Tabel 2 Koefisien Korelasi kriteria Guilford

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Tambajong et al., 2019)

dua variabel independen (komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan) terhadap variabel dependen *organizational citizenship behavior*. (Wahyuni,2020)

Tabel 3 hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.603	.595	2.31989

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 , dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0.777, Nilai R square diperoleh dari

pengkuadratan nilai R yaitu $0.777 \times 0.777 = 0.6037$ dibulatkan menjadi 0.603 atau sama dengan 60.3%. maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap *organizational citizenship behavior*

60.3%. sedangkan sisanya 39.7% ($100\% - 60.3\% = 39.7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

terhadap variabel dependen *organizational citizenship behavior* (Solehah & Ratnasari, 2019)

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Pengujian ini digunakan untuk mengukur seberapa berpengaruh antara dua variabel independen (komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan)

Tabel 4 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	753.562	2	376.781	70.009	.000 ^b
	Residual	495.136	92	5.382		
	Total	1248.698	94			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2024

Berdasarkan pada perhitungan diatas, maka didapatkan hasil perhitungan *hitung* variabel komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan, secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung sebesar 70.009. selanjutnya nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel, dapat dicari F hitung pada tabbel tertera pada lampiran dengan didasar pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan taraf kesalahan yang diterapkan sebesar 5% jadi dk pembilang = 2 dan dk penyebut 92, sehingga diperoleh nilai F tabel = 3.095. oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara

variabel X1 dan X2 terhadap Y atau komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan, secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian ini digunakan untuk mengukur seberapa berpengaruh antara dua variabel independen (komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan) terhadap variabel dependen *organizational citizenship behavior* (Abdurrasyid et al., 2021).

Tabel 5 hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	Model	B	Std. Error	Beta	t
					Sig.
1	(Constant)	48.718	6.894		7.066
	komitmen organisasi	.124	.068	.121	1.826
	karakteristik pekerjaan	.510	.045	.748	11.250

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2024

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat nilai persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$a = 48.718$$

$$b_1 = 0.124$$

$$b_2 = 0.510$$

Maka dari itu , dapat persamaan regresi linier berganda dua prediktor (komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*) yaitu :

$$Y^* = 48.718 + 0.124 X_1 + 0.510 X_2$$

Hasil dari nilai konstanta sebesar 48.718 artinya bahwa variabel komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan bernilai (0) dan *organizational citizenship behavior* sebesar 48.718.

Uji Signifikan Simultan (Uji-T)

Pengujian ini digunakan untuk mengukur seberapa berpengaruh antara dua variabel independen (komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan) terhadap variabel dependen *organizational citizenship behavior* (Solehah & Ratnasari, 2019).

Tabel 6 Hasil Pengaruh Komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48.718	6.894		7.066	.000
komitmen organisasi	.124	.068	.121	1.826	.071
karakteristik pekerjaan	.510	.045	.748	11.250	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2024

Berdasarkan dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa T hitung lebih besar dari pada T Tabel yang bernilai $1.826 > 1.661$. maka dari itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Penjelasan nya yaitu bahwa penerapan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* PT.

Telkom Akses Sukabumi. Berdasarkan uraian tersebut perhitungan dengan taraf kesalahan 5% atau 0.05, maka diperoleh nilai T tabel $1.826 > 1.661$ artinya bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *organizational citizenship behavior* PT. Telkom Akses Sukabumi.

Tabel 7 hasil pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *organizational citizenship behavior*

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48.718	6.894		7.066	.000
komitmen organisasi	.124	.068	.121	1.826	.071
karakteristik pekerjaan	.510	.045	.748	11.250	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2024

Berdasarkan dari Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai yang diperoleh nilai T hitung pada variabel karakteristik pekerjaan terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 11.250 dengan dibandingkan pada T tabel sebesar 1.661. berdasarkan keterangan tersebut dengan nilai taraf kesalahan 5% atau 0.05 dan $df = (n-1)$ atau $df = (95-1)$. Artinya artinya bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *organizational citizenship behavior* PT. Telkom Akses Sukabumi.

Pengaruh Komitmen Organisasi X_1 terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

PT. Telkom Akses Sukabumi memiliki pengaruh yang baik dan dapat meningkatkan perilaku OCB, hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien komitmen organisasi yang bernilai positif sebesar 0.124, serta dengan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.15 menunjukab nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu $1.826 > 1.661$, hal tersebut menunjukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Telkom Akses Sukabumi. Maka dari itu, penelitian bertolak belakang dengan penelitian (Takdir & Ali, 2020) menunjukan bahwa komitmen organisasi belum maksimal bagi pegawai.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan X_2 terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda, menunjukan bahwa adanya karakteristik pekerjaan pada PT. Telkom Akses Sukabumi memiliki pengaruh yang baik dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* hal tersebut bisa dilihat dari

nilai koefisien karakteristik pekerjaan yang bernilai positif sebesar 0.510, serta dengan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.16 yang menunjukan nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu $11.250 > 1.661$, hal tersebut menunjukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Telkom Akses Sukabumi. Maka dari itu selaras dengan penelitian (Titin et al., 2021), yang dimana hasil penelitiannya menunjukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap *organizational citizenship behavior* PT. Telkom Akses Sukabumi, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut

1. Gambaran komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan dan *organizational citizenship behavior* masuk kedalam kriteria sangat tinggi dilihat dari garis kontinum, karena keduanya dapat dirasakan oleh karyawan membuat meningkatnya perilaku OCB, Karyawan PT. Telkom Akses Sukabumi sudah mempunyai komitmen yang tinggi serta dengan karakteristik pekerjaan membuat karyawan memiliki sikap OCB yang tinggi terhadap perusahaan, ditinjau dari loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan akan mampu bekerja sepenuh hati dan senantiasa berkontribusi lebih.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang menunjukan bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* artinya komitmen organisasi dapat mendorong terciptanya perilaku OCB pada karyawan PT. Telkom Akses Sukabumi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai pada hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yang berarti, H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menyatakan "Terdapat Pengaruh antara komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap *organizational citizenship behavior*".

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap *organizational citizenship behavior* artinya karakteristik pekerjaan salah satu aspek internal dari pekerjaan itu sendiri yang membutuhkan keterampilan dan lebih berpotensi didalam bidangnya pada PT. Telkom Akses Sukabumi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai pada hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yang berarti, H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menyatakan "Terdapat Pengaruh antara komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap *organizational citizenship behavior*."

Saran

Adapun beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan kepada beberapa pihak didalam maupun diluar penelitian ini, saran yang diberikan peneliti terbagi menjadi saran teoretis dan praktis antara lain adalah sebagai berikut :

1. Saran Teoretis

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Telkom Akses Sukabumi, dapat membantu mengembangkan wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia sehingga dapat membantu sebagai referensi untuk mengembangkan perusahaan.

2. Saran Praktis

a. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap kepada perusahaan yang dijadikan peneliti sebagai objek pada penelitian ini yaitu PT. Telkom Akses Sukabumi agar senantiasa bisa memberikan kesejahteraan dan perhatian yang akan menimbulkan feedback yang positif dengan rekan kerja yang akan diberikan terhadap perusahaan, hal itu upaya yang dilakukan dalam bentuk dukungan kepada karyawan dengan perilaku adil dalam perusahaan serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis bagi seluruh karyawan sehingga para pegawai merasa nyaman serta memiliki keterikatan emosional dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, selain itu karyawan juga perlu diberikan saran dan masukan terhadap hasil kerja, dapat membuat karyawan lebih berinovasi dan berpotensi didalam bidangnya, dengan itu karyawan.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti berharap bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar membahas lebih luas mengenai

variabel komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan sehingga bisa melihat pengaruhnya terhadap *organizational citizenship behavior* dari faktor-faktor lain. Peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain agar mendapat gambaran yang lebih luas serta diharapkan menggunakan metode lain agar pengolahan data lebih akurat.

c. Bagi Perusahaan Lain

Peneliti berharap kepada perusahaan lain diluar dari penelitian yang menggunakan komitmen organisasi dalam perusahaan, agar karyawan senantiasa memiliki sikap loyalitas serta melaksanakan hak dan kewajiban sebagai individu dengan tugas dan fungsinya masing-masing agar setiap pekerjaan yang dikerjakan selesai dengan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Riyadi, U. S. (2019). *Pengembangan Birokrasi Digital Di Indonesia*.
- Fitria D, N. I., Nurisnaini Putri, & Putri Zahrani. (2022). Literature Review Determinasi Infrastruktur Ti: Telekomunikasi, Internet Dan Brainware. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 561–572.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1119>
- livia Theophilia, & Riko Setya Wijaya. (2023). Analisis Pengaruh Sektor Telekomunikasi, E-commerce, Indeks Pembangunan Teknologi Informasi dan Komunikasi (IP-TIK) dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1528–1535.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1377>
- Aysa, imma R. (2021). Tantangan Transformasi Digital Bagi Kemajuan Perekonomian Indonesia Challenges of Digital Transformation for Indonesia's Economic Progress. *Jurnal Attamwil Kajian Ekonomi Syariah*, 3(2), 140–153.
- Suswati, E., Alhasani, I., & Wahyono, G. B. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Mediasi. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(9), 106–120.
<https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v1i9.206>
- Abdurrasyid, A., Indrianto, I., & Susanti, M. N. I. (2021). Prediksi Kuota Pemesanan Bahan Bakar Pada SPBU dengan Metode Regresi Linear Berganda. *PETIR*, 14(2), 130–138.
<https://doi.org/10.33322/petir.v14i2.1142>
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Charli, C. O., & Sopali, M. F. (2022). Pengaruh Perceived Organization Support (Pos), Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Organisasi Terhadap. Charli CO, Sopali MF. Pengaruh Perceived Organization Support (Pos), Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenshi. *Ensiklopedia of Journal*,

- 4(2), 159–168.
<https://doi.org/10.33559/eoj.v4i3.1042>
- Ikhsan, D. H., Wahyu, D. A., & Wahyuni Nurul. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 1-1-.
- Isna, R. M. P., Danial, R. D. M., & Nurmala, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Komitmen
- Permana, F. P., Norisanti, N., & Nurmala, R. (2023). Penerapan Motivasi Ekstrinsik dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Marketing PT. Parastar Distrindo Sukabumi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1068–1074.
<https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6601>
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March, p. 245).
- Takdir, S., & Ali, M. (2020). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS (OCB) (Studi Kasus Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Organisasi Pada Driver Maxim. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 1324–1331
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Narlan Abdul, J. T. Di. (2018). *Statistik Dalam penjas Aplikasi praktis dalam penelitian pendidikan jasmani*. DEEPUBLISH.
- Jayawijaya). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(1), 9–16.
<https://doi.org/10.35906/jm001.v6i1.458>
- Tambajong, G. J., Tilaar, S., & Rogi, O. H. A. (2019). Korelasi Antara Harga Lahan dengan Kepadatan Terbangun di Kecamatan Malalayang, Kota Manado. *Jurnal Spasial*, 6(1), 27–31.
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239.
<https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>