

Visionist

Volume 7, Nomor 2 – September 2018

PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN LAMPUNG TIMUR
..... **Abdillah, Andala Rama Putra Barusman dan Defrizal** 1 – 8

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN PELANGGAN PADA AUTO 2000 WAY HALIM BANDAR LAMPUNG
..... **Andi Hartono, Iskandar Ali Alam dan V. Saptarini** 9 – 14

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN LAMPUNG BARAT
..... **Darwin HS, Andala Rama Putra Barusman dan V. Saptarini** 15 – 21

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PUSPA JAYA TRANSPORT BANDAR LAMPUNG
..... **Putri Ayu Angraini** 22 – 28

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII BANDAR LAMPUNG
..... **Rina Loliyana, Andala Rama Putra Barusman dan M. Oktaviannur** 29 – 34

ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN TANGGAMUS
..... **Siti Komariah, Marzuki Noor dan A. Suharyo** 35 – 39

PENGARUH PENGAWASAN, SARANA-PRASARANA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA BANDAR LAMPUNG
..... **Syamsurizal, Andala Rama Putra dan Haninun** 40 – 45

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 7	Nomor 2	Halaman 1 – 45	Bandar Lampung September 2018	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 7, Nomor 2 - September 2018

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sударsono (Ketua) Sri
Utami Kuntjoro Sinung
Hendratno Agus
Wahyudi Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel. 0721-
789825; Fax. 0721 - 770261

Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung

Rina Loliyana¹, Andala Rama Putra Barusman², M. Oktaviannur³
Prodi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung merupakan perusahaan agrobisnis yang bergerak dalam bidang budi daya tanaman tahunan dan tanaman semusim, pengolahan hasil perkebunan, serta penjualan dan pemasaran hasil produk yang meliputi CPO, Karet Spesifikasi Teknis (Technically-Spesified Rubber I TSR), teh hitam, serta Gula Kristal Putih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian adalah semua karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung yang berjumlah 385 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan perhitungan metode slovin dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 79 karyawan.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organizational Citizenship Behavior (Ocb).*

Pendahuluan

Setiap Organisasi dipahami sebagai institusi perekonomian yang didirikan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan, mempertahankan kelangsungan hidup dan berkembangnya perusahaan tersebut. Sumber daya manusia, merupakan faktor yang berperan dalam perusahaan maupun organisasi, sumber daya manusia mendapatkan perhatian utama sebagai salah satu faktor internal yang berperan penting dalam suatu badan usaha atau perusahaan negara maupun swasta. PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung merupakan perusahaan agrobisnis yang bergerak dalam bidang budidaya tanaman tahunan dan tanaman semusim, pengolahan hasil perkebunan, serta penjualan dan pemasaran hasil produk yang meliputi CPO, Karet Spesifikasi Teknis (*Technically-Spesified Rubber/* TSR), teh hitam, serta Gula Kristal Putih. PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung terdiri dari beberapa bagian yaitu sekretaris perusahaan, satuan pengawas intern (SPI), tanaman, teknik, pengolahan, pengkajian, keuangan, akuntansi, pemasaran, pengadaan, sumber daya manusia, umum dan BKL (Bina Keluarga Lansia). Sebagai perusahaan besar PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung didukung oleh banyak tenaga kerja (karyawan). Kegiatan saling interaksi antar banyak orang tersebut sering memicu terjadinya konflik antar karyawan. Salah satu indikator dalam menilai baik tidaknya OCB dalam perusahaan adalah *peacekeeping*, yaitu tindakan-tindakan yang menghindari dan menyelesaikan terjadinya konflik interpersonal (sebagai stabilator dalam organisasi). Dengan demikian OCB dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat menyelesaikan konflik interpersonalnya. Permasalahan yang terjadi terkait dengan kepemimpinan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung yaitu tidak adanya rapat rutin setiap bulannya antar pimpinan dan karyawan untuk mengevaluasi hasil kerja. Pimpinan tidak pernah membuka forum diskusi bebas untuk mendengarkan kritik dan saran dari seluruh karyawan yang menjadi bawahannya. Selain itu pada PT. Perkebunan Nusantara VII di Bandar Lampung terjadi permasalahan terkait dengan komitmen organisasi yang terindikasi dari banyaknya karyawan yang berhenti bekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

- Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

Kepemimpinan

Blancard dan Jersey (dalam Tohardi,2002), Oktaviannur & Adithya (2016), mengemukakan, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Terry (1960) menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2012) komitmen pada organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang anggota memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen adalah sikap anggota untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Robbins dan Judge (2012), Barusman dan Mihdar (2014) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang melampaui job description formal, persyaratan minimal yang diharapkan oleh organisasi dan mempromosikan kesejahteraan rekan kerja, kerja kelompok, atau organisasi.

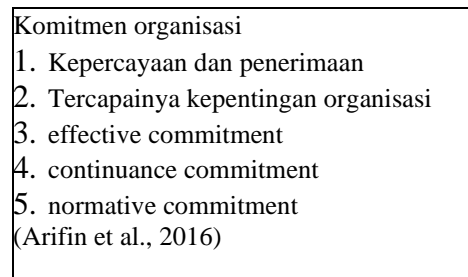
Kerangka Pikir Penelitian

Kepemimpinan

- Kemampuan Analitis
- Keterampilan Berkomunikasi
- Keberanian
- Kemampuan Mendengar
- Ketegasan

Organizational citizenship behavior (OCB)

- Altruism
- Cuvucvirtue
- Conscientiousness
- Courtesy



Gambar 1. Kerangka pikir

Hipotesis Penelitian

- Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT.Perkebunan NusantaraV11 di Bandar Lampung.
- Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) PT.Perkebunan Nusantara V11 do Bandar Lampung.
- Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh cde terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) PT. Perkebunan Nusantara V11 di Bandar Lampung.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Jenis penelitian kuantitatif asosiatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel bebas yaitu gayakepemimpinan(X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) dengan menggunakan data dalam bentuk angka yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat di PT. PerkebunanNusantara VII di Bandar Lampung. Waktu penelitian

dimulai pada bulan Juni 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah *generalisasi* yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010:73). Populasi dalam penelitian adalah semua karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung yang berjumlah 385 karyawan. Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Jumlah sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan perhitungan metode *slovin*.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan ketepatan/kesahihan atau keadaan suatu alat ukur dalam penelitian. Supriyanto (2008). Menurut SuharsimiArikunto (2010), suatu kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut memiliki taraf kepercayaan yang tinggi dan memiliki kemantapan atau ketepatan, dengan menggunakan koefisien Alfa (CronBach Alpha). Setelah hasil nilai Koefisien Alfa (CronBachAlpha) didapatkan maka nilai tersebut dibandingkan dengan r-hitung pada tabel nilai r. Jika nilai Alfa > r-tabel maka pertanyaan tersebut reliabel. Sebaliknya jika nilai Alfa < r-tabel maka pertanyaan tersebut tidak reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menjelaskan pengaruh parsial dan serempak dua variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap variabel tidak bebas atau variabel terikat yaitu OCB (Y) maka digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda sendiri digunakan untuk mengetahui ada tidak nya hubungan antar dua variabel bebas X1 dan X2 dengan variabel terikat (Y) yang dinyatakan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y= Variabel terikat (Kinerja)

a	=	Nilai konstanta
b1	=	Koefisien regresi/intersep variabel bebas(X1)
b2	=	Koefisien regresi/intersep variabel bebas (X2)
X1	=	Variabel bebas (kepemimpinan)
X2	=	Variabel bebas (komitmen organisasi)
ε	=	Faktor pengganggu

Pengujian Hipotesis

1. Uji Statistik t (Uji Parsial) Uji statistik t atau uji parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menjelaskan variabel terikat (Ghozali,2009). Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya.
2. Uji Statistik F (Uji Simultan) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen secara bersama-sama.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan maka dihasilkan nilai setiap instrumen variabel memberikan hasil yang baik. Setiap indikator dari pernyataan dikatakan valid karena menghasilkan nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,378. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa kepemimpinan (X1), komitmen organisasi (X2) dan *organizational citizenship behavior*(Y) mempunyai nilai *cronbach alpha* sebesar berada diantara 0,800-1,000 sehingga mempunyai reliabilitas yang sangat tinggi.

Tabel 1. Hasil Uji Persyaratan Analisis Data Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikan	α	Kondisi	Hasil
Kepemimpinan	0,110	0,05	Signifikan > α	Normal
Komitmen Organisasi	0,065	0,05	Signifikan > α	Normal
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,057	0,05	Signifikan > α	Normal

Sumber: Data primer tahun 2018

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 1 diketahui bahwa nilai signifikan variabel kepemimpinan sebesar 0,110 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari α (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan berdistribusi normal. Nilai signifikan variabel komitmen organisasi sebesar 0,065 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari α (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi berdistribusi normal. Nilai signifikan variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,057 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari α (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikan	A	Kondisi	Hasil
Kepemimpinan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	0,141	0,05	Signifikan > α	Linear
Komitmen organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	0,148	0,05	Signifikan > α	Linear

Sumber: Data primer tahun 2018

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 2 diketahui bahwa nilai signifikan antara kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,141 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari α (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa model regresi antara kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* berbentuk linear. Nilai signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,148 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari α (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa model regresi antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* berbentuk linear.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Kondisi	Hasil
Kepemimpinan	1,772	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen Organisasi	1,772	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer tahun 2018

Berdasarkan hasil uji multi kolinearitas tabel 3, diketahui bahwa nilai VIF kepemimpinan sebesar 1,772 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 10 maka dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan tidak terjadi multikolinearitas. Nilai VIF komitmen organisasi sebesar 1,772 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 10 maka dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi tidak terjadi multi kolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	Behavior
(Constant)	17,413
Kepemimpinan	0,131
Komitmen Organisasi	0,603
a. Dependent Variabel: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	

Berdasarkan analisis regresi linear berganda pada tabel diatas, diketahui bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 17,413 + 0,131 X_1 + 0,603 X_2$

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji t Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig	α	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan	3,420	1,991	0,001	0,05	t hitung > t tabel dan sig < α	H ₀ ditolak

Sumber: Data primer tahun 2018

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5 hasil uji t, dapat diketahui nilai t hitung kepemimpinan (X₁) terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 3,420 dan nilai signifikan sebesar 0,001. Dengan demikian t hitung 3,420 > t tabel 1,991 dan nilai signifikan < α yang artinya H₀ ditolak maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Tabel 6. Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig	A	Kondisi	Keterangan
Komitmen Organisasi	12,652	1,991	0,000	0,05	t hitung > t tabel dan sig< α	H ₀ ditolak

Sumber: Data primer tahun 2018

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.15 hasil uji t, dapat diketahui nilai t hitung komitmen organisasi (X₂) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 12,652 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian t hitung 12,652 > t tabel 1,991 dan nilai signifikan < α yang artinya H₀ ditolak maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Tabel 7. Hasil Uji F Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	F Hitung	F Tabel	Sig	α	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi	202,744	3,12	0,000	0,05	F-hitung > F-tabel dan sig< α	H ₀ ditolak

Sumber: Data primer tahun 2018

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.16 hasil uji F, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 202,744 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian F hitung 202,744 > F tabel 3,12 dan nilai signifikan < α yang artinya H₀ ditolak maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pembahasan

*Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Dalam persamaan regresi diketahui bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan dan komitmen organisasi maka semakin baik juga *organizational citizenship behavior* dan sebaliknya semakin buruk kepemimpinan dan komitmen organisasi maka semakin buruk juga *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2012, p.31) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang melampaui jobdescription formal, persyaratan minimal yang diharapkan oleh organisasi dan mempromosikan kesejahteraan rekan kerja, kerja kelompok, atau organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan Perilaku yang bersifat sukarela bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi dan tidak berkaitan secara langsung dengan sistem reward yang formal. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-5 yang menyatakan bahwa "Penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas" dengan respon sangat setuju sebanyak 34 orang (43%) dan setuju 45 orang (57%). Respon terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-12 yang menyatakan bahwa "Konflik interpersonal selalu dapat terselesaikan dengan baik" dengan respon setuju sebanyak 30 orang (38%), cukup setuju sebanyak 13 orang (16,5%) dan tidak setuju sebanyak 36 orang (45,6%).

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hasil penelitian ini konsisten dengan fenomena yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung yaitu OCB pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung kurang baik karena karyawan tidak dapat menghindari dan menyelesaikan terjadinya konflik interpersonal.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan temuan-temuan di lapangan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung kurang baik karena dalam memimpin pimpinan kurang dapat berkomunikasi dengan karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung serta tidak mempunyai kemampuan mendengar yang baik.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa masih kurangnya kesadaran dari para karyawan terhadap kepentingan

PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung sehingga menyebabkan tidak tercapainya kepentingan organisasi yaitu tidak tercapainya target yang telah ditentukan perusahaan.

3. Kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Berdasar kan hasil penelitian dinyatakan bahwa hal ini sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung yaitu OCB pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung kurang baik karena karyawan tidak dapat menghindari dan menyelesaikan terjadinya konflik interpersonal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang di sampaikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Sesuai dengan penelitian yang di lakukan dan berdasarkan hasil kuesioner yang telah di sebar bahwa pimpinan PTPN VII di Bandar Lampung tidak dapat berkomunikasi dengan baik kepada seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII di Bandar Lampung, maka diharapkan kepada pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII agar dapat berkomunikasi dengan baik dan membuka forum diskusi rutin kepada seluruh karyawan agar hubungan komunikasi antara pimpinan dan karyawan dapat terjalin dengan baik, sehingga dapat berkomunikasi dan menyelesaikan permasalahan secara bersama ketika terjadinya konflik di PT. Perkebunan Nusantara VII.
2. Diharapkan kepada seluruh karyawan agar dapat meningkatkan rasa emosional karyawan terhadap kepentingan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung dengan cara menyejahterakan karyawan sehingga karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas individu maupun *organizational citizenship behavior (OCB)* demi kepentingan bersama dan tercapainya tujuan bersama.
3. Sesuai dengan respon seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung bahwa karyawan tidak dapat menyelesaikan permasalahan secara baik sehingga rasa tanggung jawab terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* sangatlah rendah, maka di harapkan kepada seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung agar dapat Menyelesaikan konflik interpersonal yang terjadi dalam ruang lingkup PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung demi meningkatkan kesadaran akan pentingnya *organizational citizenship behavior (OCB)* sehingga seluruh kepentingan dapat tercapai dengan baik.

Daftar Pustaka

- Ahmad Tohardi. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Arifin, M. Zainal, Taher Alhabsji dan Hamidah Nayati Utami. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Kartawan (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelasana Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo). Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.2, Juni 2016.
- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfacation and Organaziotional Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No:9, pp 118-126
- Oktaviannur, M, Pratama Adhetya. 2016. Influence Of Work Motivation And Work Discipline on The Performance of Employees in Regional General Hospital in The District Demang Sepulau Raya Central Lampung. International Conference On Law, Business and Governance (ICon-LBG)
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Terry .1960. Sumber daya manusia. jakarta : Rineka cipta.