

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT X

Bagas Adi Wicaksono, Achmad Mujab Masykur

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

bagas.adiww@gmail.com

Abstrak

Perusahaan membutuhkan karyawannya untuk dapat melakukan perilaku *extra role* (tambahan). *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku tambahan dalam bekerja yang ditunjukkan lewat *sportmanship, civic virtue, helping behavior, organizational loyalty, organizational compliance, individual initiative, dan self development*. Perilaku tambahan dalam bekerja patut diduga merupakan hasil dari adanya Komitmen Organisasi karyawan kepada perusahaannya. Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada PT X. Sampel penelitian berjumlah 52 karyawan dengan pengumpulan data menggunakan Skala *Organizational Citizenship Behavior* (32 aitem valid, (α) = .880) dan Skala Komitmen Organisasi (35 aitem valid, (α) = .912). Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi (r_{xy}) = .495 dengan nilai $p = .000$ ($p < .001$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti terbukti, yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Semakin positif Komitmen Organisasi maka akan semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior*. Sumbangan efektif yang diberikan pada penelitian ini sebesar 24,5%. Sebagian sisanya sejumlah 75,5% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi, karyawan.

Abstract

Companies need employees to be able perform extra role behavior. Organizational Citizenship Behavior is an additional behavior in work society that demonstrated through sportmanship, civic virtue, helping behavior, organizational loyalty, organizational compliance, individual initiative, and self development. Additional behavior in work is presumably the result of an organizational commitment of employees to their company. This study aims to determine the relationship between organizational commitment with organizational citizenship behavior at PT X. The sample of research with 52 employees with data collection using Organizational Citizenship Behavior scale (32 valid item (α) = .880) dan Organizational Commitment Scale (35 valid items, (α) = .912). The result showed correlation coefficient (r_{xy}) = .495 with a value of $p = .000$ ($p < .001$). These result indicate that the hypothesis proposed by the researcher proved, that there is a significant positive relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior variable. The higher Organizational Commitment will make Organizational Citizenship Behavior higher too. The effective contribution given in this study was 24,5%. The remaining 75,5% is due to other factors that not examined in this study.

Keywords : *Organizational Citizenship Behavior*, Organizational Commitment, employees.

PENDAHULUAN

Indikator keberhasilan sebuah perusahaan dalam menggapai tujuan salah satunya dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Perusahaan dapat memutar roda usaha secara optimal demi mewujudkan tujuannya apabila didukung oleh sumber daya manusia yang bekerja secara mumpuni (Bangun, 2012). Sulit rasanya untuk mengesampingkan peranan penting yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam dunia industri dan organisasi.

Terminologi sumber daya manusia mengacu pada orang-orang yang bekerja dalam sebuah perusahaan. Hal-hal seperti perencanaan, pengorganisasian dan pelaksanaan hingga evaluasi hasil

dalam sebuah perusahaan akan ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Kesulitan akan dihadapi apabila mengesampingkan orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi yang tepat bagi perusahaan (Samsudin, 2006).

Perusahaan harus memaksimalkan kinerja individual secara penuh untuk dapat mencapai keunggulan. Pada dasarnya kinerja individu juga memberikan dampak pada kinerja secara tim karena kinerja tim yang maksimal akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Dunlop dan Lee, 2004). Perusahaan menuntut karyawan untuk dapat melakukan perilaku yang sesuai dengan tugas yang telah diberikan (*in role*). Namun di sisi lain, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang dapat menunjukkan perilaku di luar tanggung jawab secara formal (*extra role*). Kinerja *extra role* seperti membantu rekan kerja, perilaku menjaga kenyamanan lingkungan kerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat dengan waktu yang ditentukan sangat diperlukan dalam perusahaan (Garay, 2006).

Perilaku kerja sama dan kooperatif yang lingkupnya berada di luar formalitas sangat penting bagi jalannya fungsi sebuah organisasi. Perilaku tambahan lazimnya berwujud menyelesaikan tanggung jawab di luar deskripsi pekerjaan disebut dengan *organizational citizenship behavior (OCB)*. *Organizational citizenship behavior* adalah sebuah perilaku yang dilakukan dan sifatnya di luar tugas pekerjaan formal. Perilaku tersebut yang nantinya akan memberikan keuntungan bagi organisasi (Spector, 2008).

Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) mengungkapkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan tingkah laku individu yang sifatnya bebas dan tidak secara langsung mendapatkan penghargaan secara formal namun dapat mendorong efektivitas fungsi dari keorganisasian perusahaan. *Organizational citizenship behavior* terbukti memberikan kontribusi yang positif lagi besar bagi kinerja karyawan. Bolino dan Turnley (dalam Duane & Sydney, 2006) menjelaskan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* mencakup mengambil tugas tambahan, secara sukarela membantu orang lain di tempat kerja, menjaga nama baik perusahaan, menjalankan aturan perusahaan yang berlaku, mempromosikan dan melindungi perusahaan serta menjaga sikap positif dalam toleransi pada tempat kerja.

Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) mengemukakan dasar mengapa *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan dengan efektifitas organisasi. Karyawan yang saling membantu hanya membutuhkan sedikit pengawasan, sehingga membuat para manajer memiliki konsentrasi pada tugas-tugas lainnya yang lebih penting. Selain itu, karyawan akan secara bebas dan sukarela membina hubungan dengan rekan kerja lain untuk saling meningkatkan komunikasi organisasi. Terbinanya hubungan dengan rekan kerja lain yang dapat meningkatkan komunikasi organisasi tersebut tidak membutuhkan jangka waktu yang sebentar.

Menurut Van, Dyne, & Graham (2005) karyawan yang bekerja untuk jangka waktu yang lama akan lebih memiliki hubungan dekat dan ikatan yang kuat dengan organisasi. Karyawan juga akan memiliki kepercayaan diri dan kompetensi yang positif untuk memberikan sumbangsih bagi organisasi. Apabila lama kerja didasari atas pilihan positif karyawan, maka hal ini akan meningkatkan ikatan afektif dengan organisasi. Hubungan dan ikatan yang kuat tersebut terhadap organisasi tempatnya bekerja disebut dengan istilah komitmen organisasi (Greenberg dan Baron, 2003).

Komitmen tinggi terhadap organisasi yang dimiliki oleh karyawan tercermin dari usaha besar yang dilakukan secara sukarela bagi kemajuan perusahaan. Karyawan yang menunjukkan komitmennya pada nilai-nilai perusahaan akan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk ikut berpartisipasi

demikian tercapainya tujuan perusahaan. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan membuatnya merasa memiliki tanggung jawab yang besar (Yuwono, dkk, 2005)

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan senantiasa menampilkan perilaku yang berbeda ketimbang dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen pada tempat kerjanya. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang besar pada beberapa komponen perilaku bekerja seperti tingkat kehadiran yang tinggi, tingkat *turnover* yang tinggi, keinginan yang kuat untuk saling berbagi dan berkorban serta memiliki dampak yang positif bagi lingkungan kerjanya (Khazanah, 2011).

Terdapat juga beberapa alasan mengapa perilaku *organizational citizenship behavior* penting dimunculkan berkaitan dengan komitmen organisasi seperti yang diungkapkan Katz (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006) yaitu dapat menjaga kekayaan organisasi secara bersama-sama, dapat memunculkan opini yang membangun untuk mengembangkan organisasi, dapat memunculkan kemauan untuk mengembangkan keterampilan, menciptakan iklim organisasi yang baik serta dapat mengembangkan aktifitas yang mengedepankan asas-asas kerjasama. *Organizational citizenship behavior* adalah sebagai salah satu contoh perilaku yang mengacu pada kebijaksanaan karyawan. Hal tersebut dapat diidentifikasi sebagai komitmennya kepada perusahaan. *Organizational citizenship behavior* adalah hasil positif dari para pekerja yang tetap berkontribusi pada tugasnya (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006).

Komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* adalah bagian yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah dikehendaki. Pada prinsipnya kedua variabel tersebut patut diduga saling berhubungan. Semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan kepada perusahaannya maka *karyawan* tersebut dimungkinkan akan memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik.

Beberapa penelitian seperti penelitian milik Purgaz, Naruei & Jenaabadi (2015) dan yang dapat membuktikan bahwa komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang positif. Namun penelitian lain seperti yang dilakukan Kusters, Sanders dan Emmerik (2003) dan yang tidak dapat menemukan adanya hubungan antara komitmen dengan *organizational citizenship behavior*. Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang mempengaruhi hasil yaitu faktor umur dan jenis kelamin yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* juga bergantung pada kualitas hubungan yang dimiliki dengan rekan kerja dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu serta adanya perbedaan penelitian (*research gap*) yang bertentangan mengenai hubungan antara variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* kemudian ditinjau dengan fenomena yang terjadi, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis peneliti tertarik untuk dapat meneliti dan mengetahui secara lebih dalam mengenai komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT X.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian administratif PT X yang berjumlah 52 orang dan merupakan karyawan PT X Semarang. Karakteristik populasinya yaitu sebagai karyawan yang telah bekerja kurang lebih selama 1 tahun. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Pada penelitian ini semua anggota dalam populasi akan diambil sebagai subjek penelitian karena jumlahnya terbatas dan masih dalam jangkauan sumber daya peneliti (Azwar, 2010).

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi. Skala yang digunakan adalah skala *organizational citizenship behavior* dan Komitmen Organisasi. Skala *OCB* (32 aitem valid $\alpha = .880$) disusun berdasarkan dimensi *OCB* menurut Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006). Skala Komitmen Organisasi (35 aitem valid, ($\alpha = .912$)) disusun berdasarkan dimensi Komitmen Organisasi menurut Steers dan Porter (2003).

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 21.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai Kolmogrov-Smirnov sebesar 0,671 dengan signifikansi $p=0,750$ ($p>0,05$) untuk variabel Komitmen Organisasi. Sedangkan nilai Kolmogrov-Smirnov dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai Kolmogrov-Smirnov sebesar 0,689 dengan signifikansi $p=0,730$ ($p>0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki distribusi yang normal.

Uji Linieritas

Berdasarkan hasil uji linieritas, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* menghasilkan nilai koefisien F sebesar 16.213 dengan nilai signifikansi $p=0,000$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian memiliki hubungan yang linier.

Tabel 1.

Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	75.941	11.041	6.878	.000
	Komitmen Organisasi	.452	.112	.495	4.027

Hasil uji analisis tersebut yang menguji hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* yang menghasilkan nilai korelasi sebesar 0,495 ($p<0,01$) yang artinya ada hubungan positif signifikan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “terdapat hubungan yang positif antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Semakin tinggi tingkat Komitmen Organisasi, maka tingkat *Organizational Citizenship Behavior* juga akan semakin tinggi pula. Sebaliknya apabila tingkat Komitmen Organisasi rendah maka tingkat *Organizational Citizenship Behavior* juga akan rendah” dengan taraf signifikansi 1%.

Komitmen karyawan yang tinggi menekankan pada keterikatan organisasi termasuk tujuan dan nilai-nilainya. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat menuntunnya untuk dapat memiliki

kinerja yang baik karena karyawan yang berkomitmen untuk perusahaan cenderung memiliki performa yang lebih baik ketimbang karyawan yang kurang berkomitmen. Hal tersebut membuat karyawan yang berkomitmen akan memiliki lebih banyak upaya atas nama organisasi untuk berusaha mencapai tujuan dan misi perusahaan (Al-Zefeiti dan Mohamad, 2017).

Luthans (2006) yang menyatakan komitmen organisasi dibutuhkan sebagai salah satu indikator kinerja yang optimal sebagai karyawan yaitu kerelaan untuk bekerja dan berperilaku secara maksimal dapat mendukung adanya perilaku *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* dapat diterima.

Berdasarkan nilai konstanta dan variabel prediktor di atas, maka didapatkan persamaan regresi $Y = 75.941 + 452 X$, sehingga dapat diperkirakan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* akan berubah sebesar 452 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel komitmen organisasi.

Tabel 2.
Sumbangan Efektif

R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
.495 ^a	.245	.230	7.30018

Nilai dari koefisien determinasi sebesar .245 yang berarti bahwa komitmen organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 24,5% terhadap *organizational citizenship behavior*. Berangkat dari hal tersebut, tingkat konsistensi dari variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 24,5% dapat diperkirakan oleh komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 75,5% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang belum diungkap dalam penelitian ini. Berdasarkan kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT X memiliki beberapa perilaku yang menandakan tingginya tingkat *Organizational Citizenship Behavior* dengan ciri yaitu mengambil tugas tambahan, secara sukarela membantu orang lain di tempat kerja dan mengkoordinasi aktivitas antarkaryawan, menciptakan lingkungan sosial yang positif antarkaryawan.

Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif kepada *organizational citizenship behavior* karyawan (Khaleh dan Naji, 2016). Individu yang percaya untuk mau melakukan perilaku secara sukarela terhadap sesama karyawan karena merasa yakin dianggap telah memiliki keterlibatan yang positif oleh perusahaan. Individu tersebut akan yakin untuk bertahan dengan perusahaan (Djouhara, 2015).

Kualitas perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi akan menunjang keseluruhan efektifitas serta meningkatkan efisiensi kerja organisasi meskipun sebenarnya perilaku *organizational citizenship behavior* bersifat sukarela dan fungsinya bukan merupakan syarat mutlak terjadi karena bagi karyawan apalagi bagi karyawan yang memiliki alasan untuk menetap selain karena komitmennya (Zadeh, Esmaili, Tojari, dan Zarei, 2015). Hal tersebut akan meningkatkan kepercayaan diri serta kompetensi yang positif di lingkungan kerja, apalagi diikuti oleh komitmen karyawan untuk terus bertahan dan menetap lama.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian administratif PT X Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*, demikian juga sebaliknya. Semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah juga *organizational citizenship behavior*. Sumbangan efektif yang diberikan variabel komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 24,5% dan sisanya 75,5% merupakan faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Zefeiti, S. M. B., Mohammad, N. A. (2017). The Influence of Organizational Commitmen on Omani Public Employees Work Performance. *International Journal Review and Marketing*. 7(2): 151-160.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga
- Djouhara, A. (2015). The Impact of Organizational Commitmen on Orgazational Citizenship Behavior: Field Study in Jordanian Commercial Banks. *El-Bahith Review*. 15/2015.
- Duane, S., & Sydney, E. S. (2006). *Psychology & work today*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Dunlop, P., & Lee, K. (2004). Workplace Deviance, Organizational Citizenship Behavior, and Bussines Unit Performance: The Bad Apples Do Spoil The Whole Barrel. *Journal of Organizational Citizenship Behavior*, 25, 67-80
- Garay, H. D. V. (2006). Kinerja *Extra-Role* dan Kebijakan Kompensasi. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 8(1), 33-42
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2003). *Behavior in organization*. Eight Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Khaleh, L. A. B. C., Naji, S. (2016). The Relationship between Organizational Commitmen Components and Organizational Citizens Behavior in Nursing staff. *International Journal of Media Research*. 5, 5 (S): 173-179.
- Khazanah, D. N., (2011). Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi. *Jurnal Universitas Muhamadiyah Surakarta*.
- Kosters, F., Sanders, K., & Emmerik, V. H. (2003). Solidarity of temporary workers: The Effects of temporal and network embeddedness on solidary behavior of Ph.D. students. The Netherlands' Journal of Social Sciences.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. P. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents and Consequences*. London: Sage Publication.
- Pourgaz, A. W., Naruei, A. G., & Jenaabdi, H. (2015). Examining the Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment and Equity Perception of Secondary School Administrators. *Psychology*, 6, 800-807.

- Samsudin, S. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Spector, E. P. (2008). *Industrial and Organizational Psychology*. Florida: John Wiley and Son's Inc
- Van, Dyne, L., & Graham, J. W. (2005). Organizational citizenship behavior; construct redefinition measurement and validation. *Academic Management Journal*. 37 (4) pp.
- Yuwono. dkk. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
- Zadeh, M., Esmaili, M., Tojari, F., Zarei, A., (2015). Relationship between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organization Justice with Organizational Citizenship Behavior in Physical Educators. *MAGNT Research Report*. Vol.3 (2).