
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS* (OCB) PEGAWAI

Oleh

Agustinus Sihombing¹, Fahmi Amrico², Eko Murti Saputra³

¹²³Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email: ¹at79sihombing@gmail.com, ²Fahmiamrico00@gmail.com,

³ekom16278@gmail.com

Article History:

Received: 11-01-2023

Revised: 11-02-2023

Accepted: 12-03-2023

Keywords:

Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior

Abstract: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 45 orang, dengan teknik sampel jenuh. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui kesimpulan sebagai berikut: Komitmen Organisasi sudah dengan baik untuk berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behaviour*. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behaviour*. Hal ini berarti adanya Komitmen Organisasi yang baik serta dapat memberikan pengaruh terhadap *Organization Citizenship Behaviour*.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai merupakan perilaku pegawai yang bekerja lebih dari deskripsi kerja formal yang diberikan organisasi dengan suka rela dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi serta tidak secara langsung dihargai organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku *extra-role* dari seseorang pegawai di dalam lingkungan kerja organisasi. Dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering

dikerjakan dalam tim dan membutuhkan fleksibilitas, organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki perilaku OCB, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik dengan rekan kerja, mentaati peraturan, serta bertoleransi atas pembebanan dan gangguan pekerjaan sewaktu waktu (Robbins & Coulter, 2016)

Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi. Menurut Sopiah (Utama & Wibawa, 2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keinginan yang dimiliki oleh anggota organisasi untuk tetap bertahan dalam organisasi serta berusaha keras untuk mewujudkan tujuan organisasi. Perilaku OCB erat kaitannya dengan komitmen organisasi, pegawai yang memiliki komitmen organisasional akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi juga melakukan pekerjaan yang lainnya, dimana jika ada pegawai yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan, maka pegawai yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi tanpa membanding-bandingkan kemampuannya dengan pegawai lain.

Kemudian perusahaan atau organisasi juga hendaknya memberikan perhatian terhadap pegawai supaya mereka bisa memberikan yang terbaik bagi perusahaan, sikap peduli pegawai terhadap perusahaan bisa membuat perusahaan menyelesaikan targetnya dengan cepat. OCB merupakan bagian terpenting dalam memajukan perusahaan karena kemajuan perusahaan di tentukan oleh pegawai yang benar-benar memiliki kepedulian yang tinggi bagi perusahaan ketimbang pegawai yang hanya mementingkan kebutuhannya saja, terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pegawai, diantaranya adalah kejelasan peraturan, kepemimpinan, komitmen organisasi, keadilan organisasi, dan sifat setiap individu. (Alizadeh, 2012)

Kemudian masih kurangnya perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi terlihat adanya pegawai yang tidak peduli dengan lingkungannya hal ini dapat dilihat dari setelah pekerjaan selesai langsung pulang dan tidak membantu jika ada teman yang masih bekerja, hal ini di dukung dengan hasil wawancara dengan salah satu informan yang menjelaskan bahwa di kantor dinas kebudayaan ini pekerjaan yang mereka lakukan cukup banyak dan sudah memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing, sehingga mereka tidak bertanggungjawab terhadap pekerjaan pegawai lain. Hal ini juga terlihat dari hasil observasi dimana pada saat lembur hanya 2 atau 3 orang saja yang ikut menyelesaikan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai

LANDASAN TEORI

Komitmen Organisasi

Menurut Darmawan (2013) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. (Robbins & Coulter, 2016) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak

organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Organizational Citizenship Behavior

Menurut (Mangkunegara, 2015) mendefinisikan OCB sebagai perilaku sukarela individu, dalam hal ini adalah pegawai yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Menurut (Hesani, 2013) mendefinisikan OCB sebagai seperangkat perilaku kerja diskresioner yang melebihi persyaratan kerja seseorang. Mereka sering digambarkan sebagai perilaku yang melampaui panggilan tugas.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian Kuantitatif, adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. (Sugiyono, 2017). Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner dan Studi Pustaka.

Teknik sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2018) "sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Dengan kata lain sampel jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Untuk mengetahui model atau bentuk hubungan pengaruh antar variabel dan untuk mengetahui positif atau negatifnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), digunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	(Constan)	15.537	4.513		3.443	.001
	Komitmen Organisasi	.436	.179	,358	2.429	.020
Devendent Variabel: Organization Citizenship Behaviour						
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 24. 2023						

Dari perhitungan table 4.7 di atas maka dapat diketahui persamaan linear yang dibentuk adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

$$Y = 15.537 + 0.436X_1 + e$$

Keterangan :

Y = *Organization Citizenship Behaviour*

a = Konstanta

b₁ b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Komitmen Organisasi

ε = Residu / error

Dari persamaan regresi diatas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 15.537 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel komitmen organisasi dan kepuasan pegawai dianggap konstan maka nilai Y adalah 15.537.
2. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X) sebesar 0.436 dengan tanda positif menyatakan apabila komitmen organisasi naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap, maka *organization citizenship behaviour* akan meningkat sebesar 0.463.

Uji t

Coefficients						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	(Constan)	15.537	4.513		3.443	.001
	Komitmen Organisasi	.436	.179	,358	2.429	.020
Dependent Variabel: Organization Citizenship Behaviour						
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 24. 2023						

Dengan nilai $n = 45$, $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi) dimana n = jumlah sampel, dengan pengujian 2 sisi hasil untuk nilai $t_{tabel} = 2,016$. Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis tabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi mempunyai $t_{hitung} 2,429$ sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,429 > 2,016$. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organization Citizenship Behaviour*. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi Komitmen Organisasi yaitu sebesar 0,020 hal ini menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *Organization Citizenship Behaviour*, karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel dependen untuk mengetahui persentase sumbangan variabel independen (Komitmen Organisasi) secara parsial terhadap variabel dependen (*Organization Citizenship Behaviour*).

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.700 ^a	.491	.466	3.05564	2.333
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi					
b. Devendent Variabel: Organization Citizenship Behaviour					
Sumber : Hasil Pengujian SPSS Versi 24. 2023					

Dari hasil Tabel 4.9 besarnya *Adjusted R Square* berdasarkan hasil analisis dengan SPSS 24 sebesar 0,491. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behaviour* adalah sebesar 49,1 %, sedangkan sisanya sebesar 50,9% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behaviour*

Pentingnya membangun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak lepas dari komitmen pegawai dalam organisasi. Komitmen Organisasi akan mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB). Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB). Adapun konsep komitmen organisasi menurut (Allen & Meyer, 2013) menyatakan bahwa terdapat tiga bentuk komitmen di antaranya:

- (1) Komitmen Afektif;
- (2) Komitmen Normatif; dan
- (3) Komitmen Kontinuan (berkelanjutan)

Dalam rangka memperkuat penelitian ini, ada beberapa literatur sebelumnya yang pernah diteliti, dan hasilnya sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen organisasi;
- 2) Dan juga berkontribusi timbal balik.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan Komitmen Organisasi mempunyai $t_{hitung} 2,429$ sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,429 > 2,016$. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organization Citizenship Behaviour*. Dapat diketahui nilai signifikansi Komitmen Organisasi yaitu sebesar 0,020 hal ini menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *Organization Citizenship Behaviour*, karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ristiana, 2013) dimana Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behaviour*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavious*. Hal ini berarti adanya Komitmen Organisasi yang baik serta dapat memberikan pengaruh terhadap *Organization Citizenship Behaviours*.

Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menambah variabel yang mempengaruhi *Organization Citizenship Behaviours* sehingga dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *Organization Citizenship Behaviours*.
2. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan pengujian dengan menambahkan variabel *intervening* maupun *moderating* dalam proses analisis penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alizadeh, Z. (2012). Antecedents and Consequences of Organizational Citizenship Behavior". *Institute of Interdisciplinary Bussines Research*, 3(9), 494–505.
- [2] Allen, & Meyer. (2013). Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative commitment to Organizational. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–8.
- [3] Darmawan. (2013). *Sistem Informasi Manajemen*. REMAJA ROSDAKARYA.
- [4] Hesani, B. dan. (2013). Beheshtifar dan Hesani. *Journal of Contemporary Research In Business*, 5(1), 214-222.
- [5] Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*.
- [6] Ristiana, M. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar*. 9(1).
- [7] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management, Eleventh Edition*. Pearson Education Limited.
- [8] Sugiyono, P. D. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. In *Alfabeta*.
- [9] Utama, D. P. P. C., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bali Rani Hotel. *Jurnal Manajemen*, 5(4), 2511–2543.