HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN

Nurul Khoiriyah
Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. nurul.17010664121@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati
Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Metode penelitian mennggunakan kuantitatif. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 105 karyawan bagian produksi di PT. X. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi. Analisis data pada penelitian ini menggunakan *product moment pearson* yang akan diolah menggunakan *SPSS 24.0 for windows.* Hasil analisa data dalam penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 (P<0,05) yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior.* Nilai koefisien korelasi *product moment* yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,441 (r = 0,441), hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan variabel *organizational citizenship behavior* termasuk dalam kategori sedang. Hasil koefisien kolerasi tersebut juga menunjukkan nilai yang bernilai positif, yan artinya hubungan kedua variabel tersebut searah sehingga apabila variabel komitmen organsiasi memiliki nilai yang tinggi maka variabel *organizational citizenship behavior* juga akan semakin tinggi. Begitupula sebaliknya, jika variabel komitmen organisasi memiliki nilai yang rendah maka variabel *organizational citizenship behavior* juga akan semakin rendah.
Kata Kunci: *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi, karyawan

Abstract

This study aims to determine the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in employees. The method used in this research is quantitative. The number of subjects in this study were 105 regular employees of the production department at PT. X. The scale used in this study is organizational citizenship behavior scale and organizational commitment scale. Data analysis in this study used Pearson's product moment which will be processed using SPSS 24.0 for windows. The results of data analysis in this study showed that the significant level was 0.000 (<0.05), meaning that there was a significant relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior. The value of the product moment correlation coefficient obtained in this study is 0.441 (r = 0.441), these classified as a middle relationship. The results of the correation coefficient also show a positive value, which means that the relationship between the two variabels is unidirectional so that if the organizational commitment variable has a high value, the organizational citizenship behavior vaiable also wll be higher. In other way, if the organizational commitment variable has low value the organizational citizenship behavior variable will be lower. (sudah revisi)
Keywords: *organizational citizenship behavior, organizational commitment, Employee.*

.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sekumpulan orang yang membentuk kesatuan secara social yang memiliki tujuan yang sama dan berjalan secara terstruktur, sistematis dan dikoordinasikan secara sadar dengan memiliki batasan yang relatif (Robbins & Judge, 2017). Sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi baik dalam skala *micro* (kecil) sampai makro (multinasional maupun internasional). Organisasi membutuhkan sumber daya manusia terdidik, terampil, disiplin dan kreaktif. karena tanpa adanya sumber daya manusia yang terampil maka sumber daya lainnya akan menjadi tidak efektif dan efisien (Abdullah, 2017). Salah satu bentuk dari organisasi adalah Perusahaan.

PT. X merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi sepatu. Perusahaan tersebut

merupakan produsen sepatu lokal yang produknya dikenal luas di indonesia. Sebagai salah satu produsen besar, maka perusahaan tersebut pastinya memiliki sumber daya manusia yang terampil dan memiliki keahlian demi mencapai tujuan organisasi yaitu sukses dalam menghasilkan produk yang dapat memuaskan konsumennya. Organisasi yang dianggap sukses membutuhkan karyawan yang dapat melakukan tugas melebihi pekerjaan normal karyawan dimana hal tersebut akan memberikan kinerja yang lebih baik dibanding harapan organisasi. Dunia kerja berkembang sangat dinamis, dimana pekerjaan banyak dilakukan secara fleksibel dan tim sering terjadi membuat karyawan dituntut untuk menjadi lebih kritis (Abdullah, 2017). Setiono (2019) menyebutkan bahwa ada beberapa keahlian yang harus dimiliki oleh karyawan yang bekerja dalam bidang industri antara lain, memiliki keterampilan dapat memanfaaatkan teknologi dan media, mempunyai keinginan untuk selalu belajar dan berinovasi, memiliki keterampilan dalam bertanggung jawab dan memimpin, memiliki kemampuan komunikasi secara efektif serta mampu bekerja sama dengan tim. Selain beberapa hal dasar tersebut perilaku atau biasanya dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* merupakan salah satu perilaku yang sering di temui di organisasi.

Organizational citizenship behavior dalam sektor industri sangatlah penting. Menurut Ramadhan et al., (2018) *organizational citizenship behavior* sangat penting bagi suatu perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi memiliki produktivitas yang tinggi juga. Hendrawan & Sucahyawati (2017) menyebutkan bahwa organisasi membutuhkan karyawan yang bisa memberikan kinerja dan melakukan tugas tambahan lebih dari yang diharapkan organisasi. perilaku *organizational citizenship behavior* ini membuat kerja tim menjadi lebih fleksibel dan kritis sehingga tugas lebih mudah terselesaikan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Dampak dari *organizational citizenship behavior* dari perusahaan sendiri antara lain, produktivitas di perusahaan menjadi meningkat, mempertahankan stabilitas kinerja karyawan, serta meningkatkan kemampuan organisasi untuk dapat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan (Hermanto & Srimulyani, 2020). Menurut Kusumajati (2014) beberapa dampak positif dari adanya perilaku *organizational citizenship behavior* antara lain: meningkatkan produktivitas antar karyawan dan manajer dengan meningkatnya produktivitas tersebut maka pekerjaan semakin cepat terselesaikan, menghemat sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, dengan saling menolong akan membantu organisasi untuk menghemat biaya dan waktu, meningkatkan kemampuan organisasi dan mempertahankan karyawan. Perilaku *organizational citizenship behavior* dalam membuat kelekatan antara karyawan sehingga menumbuhkan loyalitas pada organisasi, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, serta meningkatkan kemampuan organisasi untuk berdaptasi terhadap perubahan. Sehingga dapat disimpulkan jika karyawan dalam organisasi memiliki *organizational citizenship behavior* rendah maka kinerja dalam organisasi menjadi tidak stabil serta organisasi juga kurang dapat beradaptasi terhdap perubahan.

Organizational citizenship behavior menurut Organ et al. (2006) adalah sebuah perilaku individu yang secara bebas atas inisiatif sendiri yang tidak terkait dengan *system reward*, namun membantu keefektifan organisasi. menurut Riggio & Porter (2013) *organizational citizenship behavior* merupakan usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi. *organizational citizenship behavior* diartikan sebagai perilaku yang dilakukan diluar dari kewajiban atau tanggung jawab formal, namun secara efektif dapat mendukung suatu organisasi (Robbins & Judge, 2017) Pendapat beberapa tokoh memberi gambaran singkat jika *organizational citizenship behavior* dapat diartikan sebagai perilaku sukarela yang dilakukan individu tanpa paksaan diluar tugas rutin yang dikerjakan,

Dimensi *organizational citizenship behavior* menurut Organ et al. (2006) ada lima yaitu, *Altruism*, merupakan sikap perhatian terhadap orang lain. Dimensi ini mencakup tentang tindakan yang dilakukan oleh individu contohnya memberikan bantuan kepada orang lainnya, seperti rekan kerja *Courtesy*, merupakan sikap yang didasari oleh pikiran yang positif. Dimensi ini mencakup tentang tingkah yang diambil untuk membantu mencegah terjadinya masalah dengan rekan kerja *Concientiousness*, merupakan sikap dapat diandalkan dan memiliki tanggung jawab. Dimensi ini berkaitan dengan kontribusi yang lebih impersonal kepada organisasi. Contohnya kehadiran, penggunaan waktu kerja, penghormatan terhadap properti perusahaan, dan selalu patuh dalam aturan tentang prosedur dan perilaku kerja. *Sportmanship*, merupakan sikap patuh terhadap peraturan ataupun norma yang berlaku. Dimensi ini mencakup tentang kesediaan individu untuk menahan ketidaknyamanan pribadi yang kecil dan sementara tanpa ada keributan, seruan, atau protes. *Civic virtue*. Merupakan sikap peduli serta aktif dalam organisasi. Dimensi ini mencakup keterlibatan yang bertanggung jawab dan konstruktif dalam suatu masalah.

Menurut Aldag & Reschke (1997) karakteristik dari perilaku *organizational citizenship behavior* antara lain: perilaku menolong rekan kerja yang sedang kesulitan dalam pekerjaannya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu rekan sejawat yang pekerjaannya *overload*, membantu mengerjakan tugas

orang lain pada saat tidak masuk, membantu orang lain di luar departemen ketika memiliki permasalahan, datang tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas, membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta, Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan, kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh. menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat, memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting, membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi, membaca dan mengikuti pengumuman dan peraturan organisasi.

Kusumajati (2014) menyebutkan bahwa ciri-ciri karyawan dengan *organizational citizenship behavior* rendah salah satunya adalah dengan bekerja secara asal-asalan dan tidak mau berkontribusi lebih untuk memajukan organisasinya. Perilaku *organizational citizenship behavior* yang rendah ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang tidak bersedia bekerja secara sukarela terhadap organisasi, tidak memaksimalkan jam kerjanya, serta melakukan kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaannya selama jam kerja. Perilaku tersebut membuat produktivitas dan kinerja organisasi menjadi terhambat dan tujuan organisasi menjadi sulit untuk dicapai. Sedangkan menurut Putra & Djudiyah, (2019) Perilaku karyawan yang dianggap memiliki *organizational citizenship behavior* rendah seperti menggunakan waktu istirahat lebih awal, merasa beberapa kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan tidak penting sehingga tidak mengikuti kegiatan tersebut, ketika atasan melakukan pengecekan kinerja karyawan meras atidak nyaman dan risih.

Berdasarkan studi pendahuluan berupa wawancara singkat dengan lima karyawan produksi yang masing-masing terdiri dari bagian *cutting, sewing, assembly, press*, dan *packing* menjelaskan bahwa hampir semua karyawan tidak pernah terlambat, salah satu karyawan mengaku bahwa dia terkadang membantu mengajari karyawan baru, sikap karyawan kepada peraturan perusahaan adalah mereka selalu mentaati peraturan yang ada. Selain itu pada saat jam kerja seluruh karyawan juga selalu fokus dalam pekerjaannya dan memanfaatkan waktu bekerjanya sebaik mungkin. Pada saat perusahaan melakukan kegiatan di luar jam kerja seperti perayaan maupun pelatihan tambahan karyawan juga turut ikut serta dalam kegiatan yang diselenggarakan.

Supervisor bagian produksi dan salah satu staf HRD menjelaskan karyawan tetap produksi di perusahaan PT. X merupakan karyawan yang telah bekerja rata-rata 10 tahun masa kerja. Sehingga sebagian besar karyawan telah akrab dan nyaman berada di perusahaan tersebut. Perilaku karyawan yang sering ditunjukkan adalah selalu datang tepat waktu, mereka juga selalu mengikuti peraturan organisasi, selalu menjaga hubungan antar rekan kerja secara baik, beberapa karyawan sering membantu pekerjaan teman ketika ada rekan kerja yang sakit. karyawan juga fokus dalam pekerjaannya ketika jam kerja dan memisahkan urusan pekerjaan dengan urusan pribadi, ketika ada masalah para karyawan terkadang berkoordinasi antar departemen lain jika masalah yang timbul cukup besar, sebagian besar karyawan tidak pernah mengumpat dan mengeluh. Poin tentang membantu orientasi karyawan dan membuat pertimbangan tidak semua karyawan melakukan hal tersebut atau hanya sebagian kecil saja yang berpartisipasi dalam melakukan kegiatan tersebut. Pada perusahaan tersebut beberapa perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan sesuai beberapa dimensi *organizational citizenship behavior* yang telah dijabarkan oleh seperti ketepatan dalam jam kerja, memanfaatkan waktu bekerja sebaik mungkin, berpartisipasi dalam beberapa kegiatan tambahan dan pelatihan, dsb. Sehingga perilaku tersebut dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan, selain itu kinerja karyawan juga menjadi stabil.

Karyawan bagian produksi yang rata-rata sudah bekerja selama 10 tahun dalam perusahaan menganggap bahwa perilaku yang termasuk dalam *organizational citizenship behavior* seperti tidak pernah terlambat, berinisiatif membantu pekerjaan teman ketika ada rekan kerja yang sakit maupun dalam masalah, berpartisipasi dalam beberapa kegiatan tambahan dan pelatihan, selalu menjaga hubungan antar rekan kerja secara baik, selalu memanfaatkan jam istirahat sebaik mungkin, dsb. merupakan suatu perilaku yang sudah kebiasaan bagi para karyawan dan sudah mereka terapkan dalam sehari-hari pada organisasi tersebut. hal tersebut sesuai dengan pengertian *Organizational citizenship behavior* menurut Organ et al. (2006) adalah sebuah perilaku individu yang secara bebas atas inisiatif sendiri yang tidak terkait dengan *system reward*, namun membantu keefektifan organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Hermanto & Srimulyani (2020) faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* antara lain kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transfromasional dan *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme, serta keadilan sosial. Menurut Organ (1997) *organizational citizenship behavior* secara efektif berhubungan dengan kepuasan kerja, *perceived fairness*, dukungan pemimpin, dan komitmen organisasi. Prihatsanti & Dewi (2010) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* antara lain kepribadian, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, keadilan organisasi serta dukungan terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini menitikberatkan pada komitmen organisasi. Dimana komitmen organisasi merupakan salah satu hal yang penting bagi sebuah organisasi organisasi. Alasan dipilihnya komitmen organisasi tersebut karena berdasarkan dari wawancara singkat dengan karyawan, karyawan tersebut memilih tetap bekerja dan bertahan dalam waktu yang lama diperusahaan ini didasari karena sudah nyaman berada di perusahaan tersebut tidak berfikiran untuk mencari pekerjaan lain karena susah untuk mencari pekerjaan pada saat sekarang. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja yang cukup kooperatif sehingga membuat para karyawan dapat mengerjakan tugasnya secara optimal juga memiliki pengaruh agar karyawan tersebut bisa bertahan lama diperusahaan ini.

Menurut Meyer & Allen (1997) komitmen organisasi adalah perilaku seseorang yang berhubungan dengan organisasinya. Komitmen ini mencakup pola pikir maupun proses individu dalam mempertimbangkan nilai dan tujuannya dengan organisasi. Pendapat lain dari Spector (2006) Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai keterkaitan seseorang terhadap pekerjaannya yang didasari oleh tanggung jawab. Luthan (2011) menjelaskan beberapa definisi komitmen organisasi antara lain keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari sebuah organisasi, selalu berusaha keras sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi, serta memiliki keyakinan tertentu dan menerima nilai dan tujuan dari organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2013) komitmen organisasi merupakan perilaku karyawan dalam berpihak kepada organisasinya dengan tujuan tertentu agar dapat bertahan di dalam organisasi tersebut. Tewal. et al. (2017) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat dari karyawan untuk dapat bertahan dan berusaha dalam membantu mencapai tujuan organisasi, dari beberapa definisi tentang komitmen organisasi yang disebutkan oleh beberapa tokoh diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan perilaku yang dimiliki individu untuk bertanggung jawab terhadap organisasi yang menaunginya. individu untuk selalu berusaha dan memiliki keinginan kuat terhadap organisasi tempat individu tersebut bekerja. Komitmen sangat dibutuhkan dalam organisasi karena untuk mencapai suatu hasil yang memuaskan maka pelu adanya kesungguhan dan bekerja dengan akal pikiran dan hati yang searah sehingga apa yang dikerjakan merupakan hal yang dapat memaaskan baik secara pribadi karyawan mqupun bagi organisasi. komitmen didasari oleh rasa pecaya terhadap tujuan dan nilai organisasi, keinginan dala lakukan usaha secara bersungguh-sungguh serta memiliki hasrat yang kuat dalam organisasi.

Dimensi komitmen organisasi menurut Meyer & Allen (1997) ada tiga yaitu *Affective Comitmment*, merupakan komitmen yang didasari dari ikatan emosional yang berkembang melalui pengalaman secara positif dengan organisasinya. *Normative Commitment*, merupakan komitmen berdasarkan timbal balik atau kewajiban individu terhadap organisasinya. *Continuance commitment*, merupakan komitmen yang berhubungan dengan pertimbangan ketika meninggalkan organisasi baik secara sosial maupun ekonomi karyawan.

Komitmen dalam organisasi sangat penting karena membuat individu menjadi lebih bertanggung jawab, meningkatkan profesionalitasnya saat mengerjakan tugas. Komitmen organisasi pada karyawan membuat karyawan dengan mudah mengembangkan *organizational citizenship behavior* yang dimiliki sehingga dengan mudah mencapai tujuan organisasi. Karyawan dapat memiliki *perilaku organizational citizenship behavior* ketika karyawan tersebut sudah memiliki komitmen yang kuat didalam dirinya (Rahayu, 2017)

Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam bidang industri manufaktur dituntut memiliki beberapa keahlian. Salah satunya adalah memiliki keterampilan dapat menjalin kerjasama antar karyawan untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi. Demi mencapai tujuan tersebut maka timbul perilaku *organizational citizenship behavior*. Menurut penelitian dari Pourgaz et al. (2015) membuktikan bahwa komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang positif. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi biasanya memiliki rasa tanggung jawab dan keterikatan dengan organisasinya untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi. Rasa tanggung jawab yang besar ini mendorong individu untuk memiliki peran tambahan dalam organisasinya. Mereka merasa bahwa mereka dapat memaksimalkan kemampuan dan keterampilannya untuk dapat melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Selain itu *organizational citizenship behavior* juga dapat mengurangi konflik di organisasi serta meningkatkan kerjasama dan partisipasi karyawan (Omidi et al., 2018).
Penelitian dari Susanti (2015) yang berjudul "Hubungan religiusitas dan kualitas kehidupan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan". Hasil penelitian ini adalah terdapat hasil yang signifikan antara religiusitas dan kualitas kerja, Dimana jika religiusitas dan kualitas kerja baik maka *organizational citizenship behavior* dapat berkembang dengan baik juga. Uttunggadewi & Indrawati (2019) melakukan penelitian tentang hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian *customer service* Penelitian ini menggunakan subjek sebanyak 108 Uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa

terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

Penelitian dari Achmad & Izzati (2020) yang meneliti tentang hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. X. pengambilan data menggunakan sampel jenuh dengan jumlah subjek penelitian 82 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* dan hubungan kedua variabel sifatnya searah. Penelitian selanjutnya dari Fiftyana & Sawitri (2020) yang meneliti tentang hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada guru sekolah dasar subjek penelitian adalah 36 guru yang diperoleh dengan cluster sampling. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara OCB dengan kecerdasan emosional. Tiwa (2020) melakukan penelitian tentang hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. pengumpulan data menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 60 karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kedua variabel.

Berdasarkan beberapa penjabaran penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa ada beberapa perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. penelitian ini menggunakan dua variabel sedangkan penelitian yang pertama menggunakan tiga variabel. Selain itu perbedaan lainnya adalah penelitian tersebut adalah menggunakan subjek karyawan dari berbagai unit kerja dan jabatan. Selain itu, penelitian ini menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel X dan menggunakan subjek karyawan tetap bagian produksi sehingga berbeda dengan penelitian-penelitian yang telah disebutkan diats karena penelitian tersebut menggunakan subjek dan variabel yang berbeda.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. X yang bergerak dalam bidang sepatu. Alasan dilakukannya penelitian ini adalah pada perusahaan ini karyawan tetap bagian produksi memiliki rata-rata masa kerja yang cukup lama. Selain itu staff HRD perusahaan tersebut djuga menjelaskan bahwa di tempat tersebut belum pernah dilakukan penelitian tentang *organizational citizenship behavior* terhadap karyawan tetap. Berdasarkan hasil dari studi pendahuluan yang telah disebutkan diatas, karyawan dalam perusahaan ini memiliki ciri-ciri yang berhubungan dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil dari penelitian ini nantinya juga akan menjadi bukti kontribusi karyawan bagi perusahaan sehingga mereka dapat lebih memgapresiasi karyawannya yang ada dalam organisasi tersebut.

Pada uraian telah dikemukakan maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif sendiri menurut Azwar (2019) merupakan metode yang diolah melalui analisis statistik menggunakan data berupa angka atau numerik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa metode kuantitatif merupakan metode dengan mengumpulkan data penelitian yang dianalisis dan diolah menggunakan perhitungan statistik sehingga menghasilkan wujud akhir berupa angka. Hasil dari anlisis inilah yang akhirnya digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh sendiri merupakan sampel yang menggunakan semua jumlah populasi yang ada (Sugiyono, 2015). Jumlah sampel penelitian ini adalah 105 orang karyawan tetap PT. X dengan ketentuan 30 karyawan sebagai sampel uji coba (*try-out*) dan 75 karyawan sebagai uji penelitian.

Skala penelitian yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Model likert ini digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, pendapat individu maupun kelompok tentang fenomena yang ada (Sugiyono, 2015). Skala Likert sendiri biasanya memiliki lima hingga tujuh pilihan jawaban. Pada Skala likert terdapat dua pernyataan yaitu pernyataan *favourable*, merupakan pernyataan yang sifatnya sesuai atau mendekati aspek atau dimensi dan *unfavourable* yang merupakan pernyataan tidak sesuai dengan aspek atau dimensi. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah menggunakan skala. Skala menurut Azwar (2018) merupakan atribut yang mengacu untuk mengukur aspek non-kognitif. skala biasanya dapat diartikan sebagai sebuah dokumen yang memuat pernyataan untuk dapat menggali data dalam suatu penelitian.

Pengumpulan data menggunakan skala *organizational citizenship behavior* yang disusun berdasarkan teori dari Organ et al. (2006) menggunakaan lima dimensi terdiri dari *altruism, courtesy, civic virtue, sportsmanship dan Concientiousness.* Skala komitmen organisasi disusun berdasarkan teori dari Meyer & Allen (1997) menggunakan tiga dimensi yang terdiri dari affective commitment, normative commitment dan continuance commitment.

Berdasarkan hasil dari uji coba pada kedua skala yang dilakukan pada 30 karyawan didapatkan validitas dan reliabilitas. Azwar, (2015) menjelaskan bahwa validitas digunakan untuk melihat ketepatan suatu alat ukur sesuai

dengan fungsinya. Validitas juga dapat diartikan sebagai derajat yang mengukur tepat tidaknya hasil suatu penelitian. Aitem dalam kuesioner dianggap valid jika r hitung lebih besar dibanding r tabel yang memiliki taraf siginfikan 0, 05. dan sebaliknya jika r hitung < r tabel maka dinyatakan tidak valid. Berdasarkan analisis hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa koefisien daya beda aitem pada variabel komitmen organisasi antara 0,309 sampai dengan 0,828 dengan jumlah aitem sebanyak 19 pernyataan. Sedangkan koefisien daya beda aitem pada variabel *organizational citizenship behavior* antara 0,346 sampai dengan 0,808 dengan jumlah aitem 43 pernyataan.

Reliabilitas menurut Azwar, (2015) adalah kepercayaan terhadap suatu hasil penelitian. Pengujian reliabitas ini menggunakan Teknik *alpha Cronbach's* dimana koefisien reliabilitas dinyatakan reliabel jika hasilnya mendekati 1,00. Koefisien yang mendekati nilai 1,00 maka dianggap semakin reliabel. Sedangkan yang mendekati 0,10 semakin tidak reliabel (Azwar, 2018). Hasil uji reliabilitas yang dilakukan menghasilkan nilai *alpha Cronbach's* 0,836 pada variabel komitmen organisasi dan nilai *alpha Cronbach's* 0,908 pada variabel *organizational citizenship behavior* karena hasil dari uji reliabilitas kedua variabel mendekati 1,00 maka keduanya dinyatakan reliabel.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* yang akan diolah menggunakan *software* SPSS 24.0 *for windows.* Data dalam penelitian bisa dinyatakan berdistribsi normal jika nilai probabilitas ≥ 0,05. Jika nilai probabilitas < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi tidak normal (Azwar, 2018).

Uji Linearitas memiliki tujuan untuk apakah hubungan atara dua variabel linier atau tidak.. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa uji linearitas dapat dilakukan sengan di acara yaitu *linearity* dan *deviation from linearity*. Dimana jika menggunakan *liniearity* data dinyatakan linier jika <0,05. Sebaliknya jika nilainya >0,05 maka data dinyatakan tidak linier. Dan jika menggunakan *deviation from linearity* data dinyatakan linear jika nilai yang dihasilkan adalah >0,05. Namun sebaliknya, data dinyatakan tidak linear jika nilai yang dihasilkan <0,05. Sedangkan untuk uji Hipotesis menggunakan *product moment pearson* yang akan diolah menggunakan *software* SPSS 24.0 *for windows.*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data yang telah dikumpulkan dari subjek penelitian kemudian di analisis. Analisis pengolahan data pada penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS 24.0 *for windows*. Berikut hasil dari pengolahan data tersebut:

Tabel 1. Statistik deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Komitmen organisasi	75	63.00	89.00	76.87	5.38
OCB	75	160.00	190.00	176.97	7.05

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah subjek penelitian ini adalah 75 karyawan. Mean dari variabel komiten organsiasi adalah 76.86 dengan nilai minimum 63 dan nilai maksimum 89. Sedangkan mean dari variabel *organizational citizenship behavior* adalah 176,97 dengan nilai minimal 160 dn nilai maksimal 190.

Pada tabel diatas juga menunjukkan adanya standar deviasi yang merupakan sebaran dari nilai data pada suatu variabel penelitian. Standar deviasi pada variabel *organizational citizenship behavior* adalah 7.05 yang artinya melebihi 1SD (1SD=6) dan Standar deviasi para variabel komitmen organisasi adalah 5.38 yang artinya kurang dari 1SD (1SD=6)

Variabel *organizational citizenship behavior* melebihi 1SD dikatakan data bersifat homogen begipula dengan variabel komitmen organisasi yang kurang dari 1SD karena data bisa dikatakan heterogen jika melebihi 2SD sedangkan jika dibawah 2SD data bersifat homogen.

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengolahan data menggunakan SPSS 24.0 *for windows.* dengan statistik deskriptif kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas, uji normalitas merupakan uji yang digunkan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebuah data (Sugiyono, 2015)

Uji normalitas mengunakan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan bantuan dari SPSS 24.0 *for windows.* Data penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 (p > 0,05). Sedangkan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 (p < 0,05) maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal.

Tabel 2. Ketentuan Uji Normalitas

Nilai signifikan	Keterangan
Sig > 0,05	data berdistribusi normal
Sig < 0,05	data berdistribusi tidak normal

Hasil uji normalitas antara variabel komitmen organisasi dan variabel *organizational citizenship behavior* yang menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *software* SPSS 24.0 *for windows.*

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	keterangan
Komitmen organisasi	0.76	data berdistribusi normal
OCB	0.200	data berdistribusi normal

Tabel 3. Merupakan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari komitmen organisasi 0.76 ≥ 0,05 karena nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan variabel *organizational citizenship behavior* juga dapat dinyatakan berdistribusi normal karena nilai sig. dari 0,200 ≥ 0,05. Sehingga hasil dari kedua variabel penelitian ini mempunyai data yang berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan analisis data yang digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang linier atau tidak dari variabel penelitian. Uji linearitas dapat di diketahui dengan dua cara yaitu melihat nilai *linearity* dan *deviation from linearity* yang ada pada tabel uji linieritas (Sugiyono, 2017).

Uji linieritas yang menggunakan nilai dari *linearity* meniliki kriteria berdarasarkan pada nilai signifikansi 0,05. Data dapat dikatakan linier jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 (< 0,05). Sedangkan jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data dinyatakan tidak linier.

Tabel 4. Ketentuan Linearitas data berdasarkan *Linearity*

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig < 0,05	Linier
Sig > 0,05	Tidak linier

Hasil uji linearitas berdasarkan *linearity* variabel komitmen organisasi dan varibel *organizational citizenship behavior* menggunakan bantuan *software* SPSS 24.0 *for windows* sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas berdasarkan *Linearity*

Variabel	Sig.	Keterangan
Komitmen organisasi*OCB	0.000	Linier

Berdasarkan tabel 5 diatas uji linearitas menggunakan *tes for linearity* pada penelitian ini menghasilkan nilai signifikansi pada data variabel komitmen organisasi dan variabel *organizational citizenship behavior* yaitu 0,000, menunjukkan nilai lebih kecil dari 0,05 (p<0,05). Hal ini dapat dikatakan data penelitian bersifat linier

Uji linearitas dengan menggunakan *deviation from linearity* memiliki kriteria jika nilai lebih besar daripada 0,05 (p>0,05) maka data dinyatakan linier. Sedangkan jika nilai kurang dari 0,05(p<0,05) maka dinyatakan tidak linier.

Tabel 6. Ketentuan Linearitas Data berdasarkan *Deviation from Linearity*

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. > 0,05	Data Linier
Sig. < 0,05	Data tidak linier

Hasil uji linearitas terhadap kedua variabel menggunakan *deviation from linearity* adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Linearitas berdasarkan *Deviation from Linearity*

Variabel	Sig.	Keterangan
Komitmen organisasi*OCB	0,374	Linier

Nilai signifikansi kedua variabel yang diuraikan pada tabel 7 yaitu sebesar 0,374. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilainya lebih besar daripada 0,05 (p>0,05). Berdasarkan ketentuan liniearitas data pada tabel 6 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini linier.

2. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji kolerasi *pearson product moment* yang dibantu dengan program aplikasi SPSS 24.0 *for windows.* Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior.* Hasil dari analisis ini akan dikategorikan dalam beberapa tingkatan hubungan mulai dari sangat lemah hingga sangat kuat. Tingkatan hubungan ini fungsinya untuk menunjukkan seberapa tinggi tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. (Sugiyono,2017)

Tabel 8. Ketentuan Uji Hipotesis

Nilai signifikansi	Keterangan

Sig > 0,05	Tidak berhubungan signifikan
Sig < 0,05	Berhubungan signifikan

Hubungan antara kedua variabel dianggap tidak signifikan jika Sig. > 0,05 sedangkan jika Sig. < 0,05 maka kedua variabel tersebut dianggap memiliki hubungan yang signifikan.

Penelitian ini memiliki hipotesis yaitu terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Uji Hipotesis ini dilakukan dengan bantuan dari SPSS 24.0 *for windows*. Menurut Sugiyono (2017) pedoman kriteria terhadap koefisien kolerasi sebagai berikut:

Tabel 9. Kriteria Koefisien Kolerasi

Interval	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 – 1,00	Sangat kuat

Berikut ini merupakan hasil dari uji kolerasi *pearson product moment* menggunakan bantuan dari SPSS 24.0 *for windows*.

Tabel 10. Hasil Uji Kolerasi

Variabel	Pearson correlation	Nilai Sig,	Keterangan
Komitmen organisasi	0,441	0,000	Berhubungan signifikan
OCB	0,441	0,000	Berhubungan signifikan

Berdasarkan tabel 10 dari hasil pengujian hipotesis menggunakan *pearson product moment* menunjukkan bahwa nilai sig. 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan varibel *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang signifikan karena *nilai* 0.000 ≥ 0,05. Sehingga hipotesis "terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior"* dapat diterima. Sedangkan nilai *pearson correlation* 0,441 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan variabel *Organizational citizenship behavior* termasuk dalam kolerasi sedang.

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa arah hubungan positif dan negatif menunjukkan hubungan antar variabel hal tersebut bisa dilihat dari tanda (+) ataupun angka biasa dan tanda negatif (-) pada nilai koefisien kolerasi. Pada hasil perhitungan koefisien kolerasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bertanda positif. Tanda positif tersebut menunjukkan bahwa arah hubungan searah antara variabel komitmen organisasi dengan variabel *Organizational citizenship behavior* Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* dan begitupula sebaliknya. Semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah juga *organizational citizenship behavior* yang dimilikinya.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan *Organizational citizenship behavior*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah "terdapat adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan *Organizational citizenship behavior"* Berdasarkan hasil uji kolerasi *pearson product moment* dari SPSS 24.0 *for Windows* diperoleh nilai signifikansi kolerasi sebesar 0,000 (sig < 0,05) antara variabel komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* yang memiliki makna bahwa terdapat hubungan yang siginifikan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Sehingga hipotesisi yang diajukan yaitu "terdapat adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan *Organizational citizenship behavior"* dapat diterima.

Hasil dari uji hipotesis menggunakan hasil uji kolerasi *pearson product moment* menghasilkan nilai koefisien kolerasi sebesar (r) sebesar 0,441. Berdasarkan nilai koefisien kolerasi tersebut maka dapat dikategorikan bahwa tingkat hubungan tergolong dalam kategori sedang

Nilai Koefisien kolerasi (r) yang diperoleh dari penelitian ini yaitu sebesar 0,441 (r=0,441) nilai koefisien kolerasi menunjukkan angka positif dan tidak erlihat tanda negative pada hasil tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai kolerasi antara kedua variabel penelitian memiliki arah hubungan positif. Karena bernilai positif maka semakin tinggi komitmen organisasi yang ditunjukkan karyawan maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. sedangkan sebaliknya, jika semakin rendah komitmen organisasi yang ditunjukkan karyawan maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan penjelasan mengenai hasil koefisien kolerasi yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki arah hubungan yang positif. dapat diketahui bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan akan meningkat ketika para karyawan tersebut secara aktif mau dilibatkan dalam hal-hal yang diselenggarakan oleh organisasinya. Hal tersebut memiliki pengaruh apabila karyawan mau terlibat dalam kegiatan ataupun hal-hal yang diselenggarakan oleh organisasinya maka karyawan akan merasa lebih peduli terhadap tugas

yang menjadi tanggung jawabnya serta tugas ekstra yang ia miliki, ia juga tidak mmemilirikan keuntungan ataupun imbalan atas tugas yang diberikan karena karyawan tersebut merasa memiliki hubungan emosional atau merasa terikat dengan oragnisasinya. Sehingga secara tidak langsung membantu tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian ini menujukkan bahwa *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh karyawan cukup tinggi. Karyawan yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi beberapa contoh perilaku yang ditemukan dalam penelitian ini antara lain, karyawan bersedia membantu jika ada yang mengalami kesulitan, Selain itu pada saat jam kerja seluruh karyawan juga selalu fokus dalam pekerjaannya dan memanfaatkan waktu bekerjanya sebaik mungkin. Pada saat perusahaan melakukan kegiatan di luar jam kerja seperti perayaan maupun pelatihan tambahan karyawan juga turut ikut serta dalam kegiatan yang diselenggarakan.

Organizational citizenship behavior menurut Organ et al. (2006) adalah sebuah perilaku individu yang secara bebas atas inisiatif sendiri yang tidak terkait dengan *system reward*, namun membantu keefektifan organisasi. gambaran singkat jika *organizational citizenship behavior* dapat diartikan sebagai perilaku tambahan yang tidak harus dilakukan oleh individu. Perilaku *organizational citizenship behavior* ini termasuk perilaku sosial dimana dilakukan secara sukarela atau tanpa paksaan.

Robbins & Judge (2013) mengemukakan bahwa karyawan lebih berbicara positif tentang orang lain, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan, serta karyawan merasa bangga karena dapat memenuhi tuntutan tugasnya. Merupakan salah satu karakteristik karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi. karakteristik yang dikemukakan oleh Aldag & Reschke (1997) tentang perilaku *organizational citizenship behavior*. Beberapa karakteristik perilaku *organizational citizenship behavior* antara lain: perilaku menolong rekan kerja yang sedang kesulitan dalam pekerjaannya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu rekan sejawat ketika tidak masuk, *overload* maupun dalam masalah, datang tepat waktu setiap hari, membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta, Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat, memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting, membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi, membaca dan mengikuti pengumuman dan peraturan organisasi. Menurut Wibowo & Izzati (2019) terdapat minimal dua hal tentang pentingnya *organizational citizenship behavior* pada karyawan yaitu kepentingan terhadap karyawan sendiri dan kepentingan dengan organisasi. Bagi karyawan sendiri, *organizational citizenship behavior* berperan sebagai dukungan emosional dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan bagi organisasi, *organizational citizenship behavior* memiliki peran agar mendukung produktivitas karyawannya yang berhubungan terhadap produktivitas organisasi. (Wibowo & Izzati, 2019)

Organ et al. (2006) menjelaskan tentang dimensi *organizational citizenship behavior altruism* sendiri menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepedulian terhadap orang lain yang cukup tinggi, sebagai besar dari karyawan tersebut mau membantu rekan kerja jika dimintai tolong. Dimensi *Courtesy* timbul dari pikiran yang positif dimana karyawan dalam bertingkah laku selalu memberikan dampak yang positif baik bagi inividu tersebut mapun orang lain. Dengan terpenuhinya dimensi ini maka akan tercipta lingkungan kerja ataupun social yang lebih positf serta dapat mencegah timbulnya permasalahan di antara karyawan. Dimensi *Concientiousness* merupakan dimensi yang didasari oleh sikap tanggung jawab serta dapat diandalkan. karyawan sadar akan tanggung jawab terhadap peran dan tugasnya yang ada di organisasi. Selain itu, dimensi ini juga berkaitan dengan kontribusi karyawan terhadap organisasinya. *Sportmanship,* merupakan dimensi dimana karyawan memiliki kesadaran penuh untuk selalu patuh pada peraturan dan norma yang ada di organisisasi. Sehngga kaaryawan mampu mengontrol emosinya dan merasa nyaman terhadap rekan kerja. *Civic virtue,* dimensi ini berhubungan dengan keaktifan dan kepedulian karyawan terhadap organisasinya. Karyawan merasa terlibat dan berpartisi dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi maupun dalam pemecahan masalah.

Perilaku tiap dimensi dari *organizational citizenship behavior* dalam karyawan ditunjukkan sebagai berikut: *Altruism* ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang bersedia membantu rekan kerjanya jika ia berhalangan hadir atau dalam kesulitan. *Conscientiousness* ditunjukkan dengan karyawan selalu datang tepat waktu, memanfaatkan jam istirahat sebaik mungkin dan kembali tepat waktu. *Sportmanship* ditunjukkan dengan perilaku karyawan dalam menghadapi konflik yang dihadapi serta berusaha dalam membantu penyelesaian masalah yang ada di organisasi, mengerjakan tugas tanpa mengeluh ataupun memiliki kinerja yang bagus ketika berada dalam tekanan yang berat. *Courtesy* ditunjukkan dengan perilaku karyawan denga rekan kerjanya dimana karyawan menjaga komunikasi yang baik, saling menghormati hak-hak antar rekan kerja dan memberikan informasi yang seharusnya di berikan kepada rekan kerja lainnya. Terakhir *civic virtue* ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang bersedia dan aktif

mengikuti kegiatan maupun pelatihan yang diselenggaran oleh organisasi.

Menurut Hermanto & Srimulyani (2020) faktor yang mempengahi *organizational citizenship behavior* antara lain kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transfromasional dan *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme, serta keadilan sosial. Penelitian ini hanya berfokus membahas tentang variabel komitmen organisasi. Sedangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel *organizational citizenship behavior* belum diteliti contohnya: kepemimpinan transfromasional dan *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme. Sedangkan menurut Organ (1997) *organizational citizenship behavior* secara efektif berhubungan dengan kepuasan kerja, *perceived fairness*, dukungan pemimpin, dan komitmen organisasi.

Menurut Meyer & Allen (1997) komitmen organisasi adalah perilaku seseorang yang berhubungan dengan organisasinya. Komitmen ini mencakup pola pikir maupun proses individu dalam mempertimbangkan nilai dan tujuannnya dengan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan perilaku yang dimiliki individu untuk bertanggung jawab terhadap organisasi yang menaunginya.

Dimensi komitmen organisasi (Meyer & Allen, 1997) yang terdiri dari tiga yaitu *affective Comitmment*, merupakan komitmen yang didasari dari ikatan emosional yang berkembang melalui pengalaman secara positif dengan organisasinya. *Normative commitment*, merupakan komitmen berdasarkan timbal balik atau kewajiban individu terhadap organisasinya. *Continuance commitment*, merupakan komitmen yang berhubungan dengan pertimbangan ketika meninggalkan organisasi baik secara sosial maupun ekonomi karyawan

Dimensi *affective comitmment*, karyawan yang memiliki komitmen tinggi menunjukkan kinerja yang lebih keras dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Selain itu, karyawan juga akan lebih mendukung kebijakan perusahaan dibandingkan yang lebih rendah. Karyawan merasa senang bekerja di organisasi tersebut dan menganggap bahwa dalam mencapai tujuan organisasi karyawan juga mempunyai bagian yang besar didalamnya. Karyawan merasa masalah yang dialami organisasi juga dapat berdampak pada pekerjaan individu. *Normative Commitment*, merupakan komitmen yang timbul berdasarkan rasa tanggung jawab untuk patuh dalam norma dan nilai organisasi. Karena perasaan tersebut maka karyawan akan termotivasi untuk dapat bertingkah laku dengan baik serta selalu berhati-hati agar tidak melanggar peraturan dan melakukan tindakan sebaik mungkin bagi organisasinya. C*ontinuance commitment*, komitmen pada karyawan yang didasari oleh pertimbangan untuk tetap bertahan lebih lama karena pertimbangan sosial dan ekonomi dimana karyawan memiliki komitmen untuk tetap bertahan di organisasi tersebut karena beberapa pertimbangan. Karyawan juga merasa peduli terahdap masa depan yang akan terjadi pada organisasinya.

Penelitian ini membuktikan bahwa adanya arah hubungan yang positif. Hal tersebut juga didukung dengan Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono & Masykur (2018) yang meneliti tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. penelitian ini menggunakan subjek sejumlah 52 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi (r) 0.495 dengan nilai p = 0.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. sedangkan sebaliknya, semakin rendah komitmen komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* kontribusi yang diberikan pada penelitian ini sebesar 24,5%. Sebagian sisanya sejumlah 75,5% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian tersebut. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi akan berpengaruh dalam efektifitas dan efisiensi kerja organisasi sehingga hal tersebut akan mendorong karyawann untuk lebih berkomitmen dan menganggap positif lingkungan kerja.

Organ et al. (2006) mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* saling berkaitan dengan komitmen organisasi karena dapat menumbuhkan kemauan untuk turut dalam membangun dan mengembangkan organisasi, menciptakan iklim organisasi yang lebih baik serta menanamkan norma-norma tentang kerjasama yang dapat menjadi acuan dalam beraktifitas. *organizational citizenship behavior* berperan sebagai acuan terhadap kebijakan karyawan karena merupakan suatu hal yang memiliki hasil positif dari karyawan yang memiliki kontribusi terhadap tugas yang dikerjakan. *organizational citizenship behavior* yang tinggi akan dapat menunjang ekefektivitas dan efisiensi kinerja dalam organisasi. Walaupun *organizational citizenship behavior* dilakukan tanpa paksaan, namun *organizational citizenship behavior* bisa berfungsi untuk meningkatkan kompetensi serta rasa percaya diri secara positif terhadap lingkungan kerja dan jika hal tersebut diimbangi dengan komitmen organisasi untuk dapat tetap bertahan lama dan menetap pada organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* tinggi

biasanya dapat membantu dalam mencapai tujuan dari organisasi. Karena karyawan tidak hanya melakukan tugas pokokya saja, namun juga melakukan tugas tambahan seperti saling menolong antar rekan kerja, menjalin kerjasama antar rekan kerja, memberikan saran dan berpartisipasi aktif, serta memaksimalkan waktu kerja secara efektif. *(*Organ et al, 2006).

Luthan (2011) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu komponen yang dibutuhkan sebagai karyawan karena dengan adanya sikap bekerja secara optimal maka dapat mendukung timbulnya perilaku *organizational citizenship behavior*. Bone (2018) menjelaskan bahwa organisasi yang ingin karyawannya memiliki *organizational citizenship behavior*. yang tinggi dalam mengembangkannya harus berfokus kepada peraturan kebijakan sumber daya manusia manusia yang terkait dengan peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Karena karyawan yang merasa lebih puas terhadap kebijakan organisasi akan lebih berkomitmen dan cenderung menunjukkan *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi. Karyawan yang merasa puas tersebut akan dapat nenberikan kinerja dengan hasil yang baik dan maksimal. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tingga biasanya merasa puas dan senang terhadap pekerjaannya sehingga mampu mengerahkan kemampuannya secara optimal demi mencapai tujuan organsiasai serta memajukan organisaasi dilandasi oleh keyakinan dan kepercayaan organisasi. (Luthan, 2011)

Penelitian dari Santi & Rahyuda (2019) yang meneliti tentang peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational Citizenship Behavior*. jumlah subjek penelitian 78 orang. Hasil penelitian adalah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, serta komitmen organisasional secara positif dan signifikan memediasi kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian selanjutnya dari Kurniawan (2015) yang meneliti tentang adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. X di kota Bandung. Penelitian ini menggunakan subjek sebanyak 54 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang siginfikan antara kedua variabel tersebut.

Penelitian dari Kusmayadi et al. (2020) yang berjudul "*Organization Citizenship Behavior* Guru dapat ditingkatkan dengan Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Spiritual." Penelitian tersebut menggunakan subjek sebanyak 136 orang guru sebuah SMP di kota Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara ketiga variabel. Variabel komitmen organisasi sendiri memiliki nilai koefisien kolerasi sebesar r = 0,848 dengan kontribusi 71,9% terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tersebut variabel *Organization citiizenship behavior* dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan.

Penelitian selanjutnya dari (Rama, 2017) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengkaji adanya pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. menggunakan subjek sebanyak 78 pegawai kantor lembaga keuangan negara. Hasil dari penelitian tersebut menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pegawai. Penelitian dari Saraswati & Hakim (2019) mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian tersebut dilakukan pada 58 pegawai dinas pendidikan. Hasil penelitian berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 46% terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

Penelitian yang dilakukan oleh Khaleh & Naji (2016) yang meneliti tentang hubungan antara setiap komponen komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada perawat rumah sakit di mesir. Penelitian tersebut menggunakan subjek sebanyak 130 perawat. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. namun hubungan antara dimensi *affective commitment* dan *normative commitment* kurang signifikan dengan *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa dalam memilih karyawan haruslah dipilih individu yang paling bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap tugasnya sehingga tujuan organisasi tercapai. Selain itu, manajer atau atasan juga harusnya menentapkan standar tertentu terhadap karyawannya.

Komitmen organisasi yang ditunjukkan dalam penelitian dari Khaleh & Naji (2016) merupakan sikap dimana karyawan aktif dalam melakukan pekerjaannya, menghargai dan menganggap pekerjaanya serta organisasinya merupakan bagian dari hidup karyawan. Komitmen organisasi sendiri merupakan salah satu penanda penting bagi manajemen dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa ditengah lingkungan yang berubah, karyawan yang memiliki komitmen tinggi adalah faktor utama dibalik keberhasilan organisasi. Selain itu dalam lingkungan yang dinamis seperti sekarang dimana membutuhkan fleksibilitas tinggi dan kerja tim maupun individu, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik. Penelitian dari Kurniawan (2015), (Rama, 2017), Wicaksono &

Masykur (2018), Santi & Rahyuda (2019), Saraswati & Hakim (2019) dan Kusmayadi et al. (2020) telah menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya hasil dari penelitian ini sesuai dan juga mengkonfirmasi bahwa hasil penelitian sebelumnya tentang komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Selain itu, setting penelitian memiliki subjek yang berbeda ada yang dari perawat rumah sakit, guru dan karyawan namun dengan bagian dan bidang yang berbeda dari karyawan yang menjadi subjek dalam penelitian ini.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki hubungan yang tergolong sedang dengan variabel *organizational citizenship behavior* karena nilai dari *pearson correlation* sebesar 0,441. Pada penelitian ini koefisien determinan dari variabel komitmen organisasi dengan variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 19% yang artinya kontribusi yang diberikan variabel komitmen organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, sedangkan sisanya dikontribusi oleh faktor lain yaitu sebesar 89% tidak dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan penjabaran diatas dapat diketahui bahwa komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* saling berhubungan. Menurut Hermanto & Srimulyani (2020) faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* antara lain kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transfromasional dan *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme, serta keadilan sosial. Penelitian ini hanya berfokus membahas tentang variabel komitmen organisasi. Sedangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel *organizational citizenship behavior* belum diteliti contohnya: kepemimpinan transfromasional dan *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme. Kendala dari penelitian ini adalah karena masa pandemi maka proses pengambilan data sedikit lebih lama.

PENUTUP

Simpulan

Hasil penelitian berdasarkan perhitungan menggunakan *pearson product moment* menunjukkan bahwa nilai sig. 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan varibel *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang signifikan karena nilai 0.000 ≥ 0,05. Sehingga hipotesis bahwa "terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior"* dapat diterima.

Hasil dari uji hipotesis menggunakan hasil uji kolerasi *pearson product moment* menghasilkan nilai koefisien kolerasi (r) sebesar 0,441. Berdasarkan nilai koefisien kolerasi tersebut maka dapat dikategorikan bahwa tingkat hubungan tergolong dalam kategori sedang dan menunjukkan dalam tanda positif. Hubungan kolerasi antar kedua variabel menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan variabel *Organizational citizenship behavior* tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* dan begitupula sebaliknya jika semakin rendah komitmen organisasi yang ditunjukkan karyawan maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior*.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti dapat memberikan saran ke beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi
   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang pentingnya *organizational citizenship behavior* dimiliki para karyawan. Untuk dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan salah satunya adalah dengan dengan meningkatkan komitmen organisasi. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan karyawannya dengan melibatkan mereka dalam kegiatan-kegiatan formal maupun informal yang dilaksanakan oleh perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Penelitian ini hanya berfokus pada hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, disarankan Pada penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel lain yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior*. Selain itu peneliti selanjutnya juga disarankan memperbanyak jumlah subyek penelitian dan menggunakan setting lokasi penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi. Warta Dharmawangsa, 51(1). https://doi.org/https://doi.org/10.46576/wdw.v0i51.243

Achmad, A. N., & Izzati, U. A. (2020). Hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan organizational citizenship behavior pada karyawan di PT X. *Jurnal Character*, *7*(3), 43–50.

Aldag, R., & Reschke, W. (1997). Employee value added: Measuring discretionary effort and its value to the organization. *Center For Organization Effectiveness, Inc*, 1–8.

Azwar, S. (2015). *Tes Prestasi*. Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2019). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.

Bone, H. (2018). The Effect of Organizational Citizen Behavior on Organizational Commitment : Evidence from Local Government Accountant. *European Journal of Social Sciences*, *56*(2).

Fiftyana, B. S., & Sawitri, D. R. (2020). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Jurnal Empati*, *7*(1), 397–405.

Hendrawan, A., & Sucahyawati, H. (2017). Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara. *Prosiding Seminar Nasional & Internasional*, *1*(1), 39–48.

Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2020). *Kepemimpinan Integratif: Strategi menumbuhkan totalitas kerja dan perilaku ekstra peran-Teori, perilaku dan aplikasi dalam penelitian di organisasi pendidikan*. PT Kanisius.

Khaleh, L. A. B. C., & Naji, S. (2016). The Relationship between Organizational Commitment Components and Organizational Citizenship Behavior in Nursing Staff. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*, *5*(5), 173–179.

Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, *15*(1), 95–118.

Kusmayadi, A., Sumardi, Hidayat, R., & Wulandari, F. (2020). Organization Citizenship Behavior Guru dapat ditingkatkan dengan Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Spiritual. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *8*(1), 20–25.

Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, *5*(1), 62–70.

Luthan, F. (2011). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace*. Sage Publication.

Omidi, M., Meftahi, H., & Omidi, N. (2018). The relationship between organizational citizen behavior and nursing achievement motivation. *Journal of Health Management & Informatics*, *5*(3), 111–117.

Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, *10*(2), 85–97.

Organ, D. W., Podsakof, P. M., & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publication.

Pourgaz, A. W., Naruei, A. G., & Jenaabadi, H. (2015). *Examining the Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment and Equity Perception of Secondary School Administrators*. *May*, 800–807.

Prihatsanti, U., & Dewi, K. S. (2010). Hubungan antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*, *7*(1), 11–17. https://doi.org/10.14710/jpu.7.1.11-17

Putra, M. K. M., & Djudiyah. (2019). erbedaan Tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau dari Tahap Perkembangan Karir Karyawan PT Tirta Investama (AQUA) Pandaan. *Cognicia*, *7*(1), 50–61.

Rahayu, E. S. (2017). Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Medik Rumah Sakit Fathma Medika Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *52*(1), 138–145.

Rama, T. A. (2017). Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior. *Psikoborneo*, *5*(1), 10–15.

Ramadhan, F. P., Susilo, H., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Good Corporate Governance (GCG) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *55*(2), 160–166.

Riggio, R. E., & Porter, L. W. (2013). *Introduction To Industrial / Organizational P Sychology Sixth Edition Consulting Editor*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior, 15th Edition*. Pearson Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (Seventeent). Pearson Education Limited.

Santi, K. S. P., & Rahyuda, A. G. (2019). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Ocb. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(7), 4239. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p09

Saraswati, K. D. A., & Hakim, G. R. U. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. Jurnal Sains Psikologi, 8(2), 238–247.

Setiono, B. A. (2019). Peningkatan daya saing sumber daya manusia dalam menghadapi revolusi industri 4.0. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, *9*(2), 179–185.

Spector, P.E. (2006). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. John Wiley & Sons Inc.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.

Susanti, R. (2015). Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*, *11*(2), 94–102.

Tewal.H, Adolfina., M.H., P., & Tawas.H.N. (2017). *Perilaku organisasi*. CV. Patra Media Grafindo.

Tiwa, T. M. (2020). Hubungan Iklim Organisasi dengan Perilaku Organization Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Kredit Mikro Cluster Manado di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk area Manado.". *Jurnal Forum Pendidikan*, *1*(1), 21–26.

Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *6*(1), 19-28. https://doi.org/10.35906/je001.v6i1.167

Uttunggadewi, F. K., & Indrawati, E. S. (2019). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan bagian Customer Service PT. Garuda Indonesia. *Jurnal Empati*, *8*(1), 144–150.

Wibowo, A. M., & Izzati, U. A. (2019). Hubungan antara Employee Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior pada Perawat Rumah Sakit X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, *6*(3), 1–9.

Wicaksono, B. A., & Masykur, A. M. (2018). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT X. *Empati*, *7*(3), 967–973.