

Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Atlet Mahasiswa

The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Student Athletes

Gilang Aji Permana

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: gilang.19147@mhs.unesa.ac.id

Miftakhul Jannah

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: miftakhuljannah@unesa.ac.id

Abstrak

Struktur organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa, termasuk atlet mahasiswa, memiliki peran yang penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Mereka tidak hanya bertugas menyelesaikan tanggung jawab organisasi, tetapi juga melaksanakan tugas di luar tugas pokok mereka. Fenomena ini dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB atlet mahasiswa dipengaruhi oleh tanggung jawab organisasi, sedangkan kepuasan mereka terhadap pengalaman atletik juga berperan penting dalam membentuk perilaku OCB. Komitmen atlet diperkuat dan mereka termotivasi untuk bertindak sukarela dan proaktif dalam mendukung organisasi saat pengalaman atletik mendapatkan penghargaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara perilaku OCB atlet mahasiswa dengan komitmen organisasi melalui metode sampling aksidental dan pendekatan kuantitatif. Dengan melibatkan 69 sampel atlet mahasiswa, data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Komitmen Organisasi dan skala OCB. Analisis data menggunakan analisis korelasi *pearson product moment* memperlihatkan bahwa terdapat korelasi Pearson sebesar 0,627 dengan tingkat signifikansi 0,000 antara komitmen organisasi dan perilaku OCB pada atlet mahasiswa UNESA. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku OCB meningkat sejalan dengan tingginya komitmen organisasi atlet mahasiswa. Tanggung jawab organisasi yang tinggi mendorong mereka untuk berperan aktif dalam mendukung rekan-rekan, mencapai tujuan organisasi, dan menjaga harmoni dalam tim. Dengan demikian, organisasi dapat tumbuh dan beroperasi secara lebih efisien.

Kata kunci : Komitmen organisasi, *Organizational citizenship behavior*, Atlet mahasiswa

Abstract

The organizational structure of the Student Activities Department, including student-athletes, is crucial for enhancing productivity and efficiency. Student-athletes not only fulfill their organizational responsibilities but also engage in tasks beyond their primary roles. This phenomenon, known as *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), is influenced by their organizational responsibilities and their satisfaction with the athletic experience. When the athletic experience is recognized and rewarded, student-athletes' commitment is strengthened, motivating them to voluntarily and proactively contribute to the organization. To explore the relationship between student-athletes' OCB behaviors and organizational commitment, this study employed a quantitative approach and convenience sampling. Data from 69 student-athletes were collected using the Organizational Commitment Scale Questionnaire and the OCB Scale. The analysis, utilizing the product moment analysis, revealed a significant Pearson correlation of 0.627 ($p < 0.001$) between organizational commitment and OCB behavior among UNESA student-athletes. This demonstrates that OCB

behaviors tend to increase alongside the high organizational commitment of student-athletes. The substantial organizational responsibilities borne by student-athletes encourage them to actively support their peers, achieve organizational goals, and foster team harmony. Consequently, organizations can flourish and operate more efficiently.

Key word : *Organizational commitment, Organizational citizenship behavior, Student athletes*

Article History	
Submitted : 20-06-2023	
Final Revised : 26-06-2023	 <i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i>
Accepted : 26-06-2023	
	Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Atlet mahasiswa dalam struktur organisasi UKM bidang olahraga di perguruan tinggi memiliki kontribusi penting dalam keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi tersebut. Atlet mahasiswa merupakan pribadi yang menjalani profesinya sebagai atlet yang juga aktif menjalani pendidikannya di perguruan tinggi. Atlet mahasiswa merupakan sumber daya manusia yang memiliki pengaruh sebagai penentu kesuksesan dan kemajuan bagi UKMnya (Liona & Jannah, 2018). Atlet mahasiswa tidak hanya berpartisipasi sebagai peserta dalam kegiatan dan acara yang diadakan oleh UKM, tetapi juga terlibat dalam berbagai aspek perencanaan, persiapan, dan pelaksanaan kegiatan tersebut. Selain itu, mereka juga memiliki potensi untuk memberikan kontribusi lebih lanjut melalui perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang melibatkan tindakan sukarela untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi (Love & Kim, 2019).

Namun, meskipun terdapat kesadaran akan pentingnya OCB, seringkali terjadi ketidakselarasan antara niat dan perilaku para atlet mahasiswa. Beberapa anggota UKM memiliki kesadaran dan niat yang kuat untuk membantu dan mendukung organisasi atau tim mereka, tetapi dalam praktiknya, perilaku mereka tidak selalu mencerminkan hal tersebut. Fenomena ini menciptakan tantangan bagi manajemen UKM olahraga untuk memahami dan mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya tingkat OCB pada atlet mahasiswa (Ilmih, 2018).

Dalam konteks ini, fokus utama adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap rendahnya tingkat OCB pada atlet mahasiswa yang tergabung dalam UKM olahraga perguruan tinggi, seperti yang dikemukakan oleh Adnan dan Prihatsanti (2018). Selain itu, perhatian juga tertuju pada upaya yang dapat dilakukan oleh manajemen UKM olahraga untuk meningkatkan tingkat OCB pada atlet mahasiswa dan menciptakan lingkungan yang mendukung untuk mendorong perilaku OCB. Pertanyaan lain yang relevan adalah mengenai bagaimana peningkatan OCB pada atlet mahasiswa dapat berdampak positif terhadap keberhasilan dan kelangsungan organisasi UKM olahraga tersebut.

Permasalahan ini harus diatasi dan penting untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat OCB pada atlet mahasiswa, serta merancang strategi efektif untuk mendorong perilaku OCB yang positif di lingkungan UKM olahraga, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Harmawan dan Jafar (2021). Dengan pemahaman tersebut, manajemen UKM olahraga dapat mengimplementasikan langkah-

langkah yang tepat guna meningkatkan OCB pada atlet mahasiswa dan mencapai kesuksesan serta keberlanjutan organisasi, sebagaimana yang telah dicatat oleh Grego-Planer (2019).

Menurut Podsakoff dkk. (2018), OCB ialah tindakan yang dijalankan oleh anggota organisasi dengan cara sukarela, melampaui tugas-tugas utama mereka, yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi. Perilaku sukarela yang ada pada OCB ini mencakup tindakan saling membantu yang tidak memerlukan banyak pengawasan dan memungkinkan para pemimpin dan manajer untuk berkonsentrasi pada tanggung jawab lain yang lebih mendesak (Wicaksono & Masykur, 2018).

OCB merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia dan telah ditemukan berkaitan dengan banyak aspek positif dalam organisasi, seperti peningkatan kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. OCB ini sangat mendukung berfungsinya organisasi sehingga berjalan secara efektif walaupun diluar tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas wajibnya (Podsakoff *et al.*, 2018). Oleh karena itu, implementasi OCB dapat diterapkan pada atlet mahasiswa yang dimana menjadi bagian dari sub-kelompok mahasiswa yang berperan dan berpengaruh penting dalam keberlangsungan UKM yang merupakan bagian dari tatanan organisasi di universitas.

Tingkat OCB yang tinggi pada beberapa atlet mahasiswa dikaitkan dengan rasa loyalitas yang lebih tinggi terhadap tim dan organisasi mereka. Selain itu, mereka sering terlibat dalam tindakan yang ramah terhadap tim, termasuk mendukung satu sama lain saat rekan satu tim bertanding atau menghadiri kejuaraan, menyiapkan dan membersihkan peralatan yang akan digunakan, dan membantu rekan satu tim saat latihan. Mereka secara konsisten datang tepat waktu untuk latihan, menunjukkan persepsi mereka tentang manfaat OCB dan dedikasi.

Ketidakselarasan antara sikap dan tindakan juga bisa terjadi. Beberapa anggota UKM memiliki niat yang kuat untuk membantu dan mendukung organisasi atau tim mereka, tetapi perilaku mereka tidak mencerminkan hal tersebut. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya kesempatan atau dorongan dari manajemen UKM atau lingkungan yang tidak mendukung. Sebagai contoh, seorang atlet dari UKM memiliki keinginan yang besar untuk membantu tim dan berkontribusi secara positif. Namun, jika manajemen UKM tidak memberikan kesempatan kepada anggota untuk terlibat dalam pengambilan keputusan atau merancang program kegiatan, maka anggota tersebut merasa tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan akhirnya perilaku mereka tidak mencerminkan niat baik tersebut.

Podsakoff dkk. (2018) menjelaskan bahwa terdapat lima aspek dalam *Organizational citizenship behavior*, antara lain: a) *Altruism*, aspek ini merupakan perilaku memberikan bantuan pada rekan atau rekan kerja, baik bantuan obrolan tidak diminta atau menanggapi permintaan bantuan. Bantuan tersebut dapat berupa membantu rekan kerja dengan tugas dengan beberapa cara, seperti pembinaan, bekerja sama untuk menangani pekerjaan besar atau mengejar arus pekerjaan, dan menawarkan dorongan dan kepastian. Hal tersebut sering spontan dan jarang direkam, dan dengan demikian sulit untuk digunakan sebagai kriteria untuk evaluasi yang tepat dari kontribusi pribadi. b) *Conscientiousness*, perilaku seseorang yang memperlihatkan dorongan pribadinya dalam melebihi dari apa yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku ini didasari dengan kesadaran akan tanggung jawab serta rasa dapat diandalkan di organisasinya. Aspek juga ini melampaui dan mengantisipasi tugas yang diberikan. c) *Sportmanship*, perilaku yang memiliki kesadaran penuh dalam mematuhi setiap peraturan dan norma yang ada di organisasi. Perilaku ini merupakan penerimaan diri atas kekurangan yang terdapat dalam kondisi organisasinya. Dalam hal ini, pribadi memberikan toleransi dan memiliki pemikiran bahwa "menonjolkan yang positif dan menghilangkan yang negative." d) *Courtesy*, perilaku bertindak lebih yang dilakukan anggota organisasi untuk mencegah masalah dengan cara

bertingkah laku yang memberikan dampak positif pada rekannya. Pribadi dengan aspek ini menunjukkan sikap yang menghargai dan cenderung memperhatikan diri orang lain dengan rasa saling menghormati. Mereka cenderung memiliki empati yang tinggi terhadap apa yang sedang dirasakan dan kondisi orang lain, serta mampu memberikan perhatian yang tulus dan empati. Selain itu, mereka juga mampu menjaga hubungan sosial yang harmonis dan saling mendukung. Pribadi yang memiliki aspek ini memiliki kepekaan interpersonal yang kuat dan mampu menciptakan iklim yang menyenangkan bagi orang di sekitarnya. e) *Civic Virtue*, anggota organisasi memiliki tanggung jawab pada kehidupan organisasinya, perilaku ditunjukkan dengan keaktifan serta kepedulian anggota pada organisasinya. Aspek ini mengarah pada pribadi yang merasa memiliki tanggung jawab dan merasa harus terlibat dalam setiap kegiatan hingga membantu memikirkan pemecahan masalah organisasi dan hal tersebut memberikan dampak pada pribadi dalam meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni..

Menurut Podsakoff dkk. (2018) ada empat faktor yang dapat memengaruhi terjadinya *organizational citizenship behavior*, yaitu: 1.) Kepercayaan dan komitmen terhadap organisasi Anggota yang memiliki kepuasan dan percaya pada organisasinya akan cenderung lebih menampilkan OCB. Kepercayaan dapat meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja, serta menurunkan rasa tidak puas yang terpendam dan keinginan untuk memutuskan hubungan dengan organisasi.. 2.) Keadilan dan dukungan organisasi, Pribadi cenderung memberikan respons yang positif Ketika mereka merasa diperlakukan secara adil dan mendapat dukungan dari lingkungannya. Anggota yang merasa mendapatkan keadilan serta dukungan dari organisasinya cenderung akan lebih menampilkan OCB. 3.) Karakteristik personal anggota, Karakteristik personal yang terdapat dalam diri anggota organisasi meliputi kepribadian, nilai-nilai, dan sikap pribadi. Pribadi yang memiliki kepribadian yang baik, seperti keceriaan, keterbukaan, dan keterampilan interpersonal yang baik, cenderung lebih cenderung untuk melakukan OCB. 4.) Budaya organisasi, Sebuah budaya organisasi yang kuat, yang menekankan pada nilai-nilai seperti kepercayaan, tanggung jawab, dan kerja sama, dapat memotivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku OCB. Dalam budaya organisasi yang mendukung OCB, karyawan mungkin merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, merasa dihargai dan didukung, dan merasa termotivasi untuk membantu kolega mereka. Sebaliknya, budaya organisasi yang mengutamakan pribadialisme, persaingan, dan keserakahan cenderung mengurangi motivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku OCB.

Komitmen organisasi merupakan aspek yang penting dalam konteks organisasi, karena dapat mempengaruhi tingkat kepuasan, kinerja, dan perilaku karyawan (Allen & Meyer, 1990). Selain itu, ada keterkaitan yang signifikan antara komitmen organisasi dan OCB, yaitu perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi (Podsakoff *et al.*, 2018). Allen & Meyer (1990) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah keterikatan afektif atau emosional terhadap organisasi, dan mereka yang sangat berdedikasi mengidentifikasikan diri mereka dengan berpartisipasi dalam keanggotaan organisasi. anggota organisasi akan memiliki perbedaan dalam tindakannya dalam organisasi jika memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi (Wicaksono & Masykur, 2018). Komitmen organisasi juga mengacu pada cinta dan kesetiaan. Komitmen organisasi ini terkait dengan keinginan untuk bekerja dan menjadi bagian dari perusahaan (Haque *et al.*, 2019). Komitmen organisasi menjadi indikator yang penting dalam kemampuan manajemen seseorang dalam membantu pencapaian dari tujuan organisasi (Khoiriyah & Izzati, 2021). Komitmen organisasi adalah standar yang diyakini anggota, merangkul tujuan organisasi, dan bersedia untuk tetap tinggal dan tidak akan keluar (Mathis & Jackson, 2022) Komitmen organisasi dalam kata lain bisa digambarkan sebagai bentuk cinta dan kesetiaan anggota pada organisasinya yang mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi.

Aspek komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1990) terdiri dari tiga aspek yaitu *Affective Commitment*, *Normative Commitment* dan *Continuance Commitment*. 1) *Affective commitment*, Anggota yang memiliki komitmen organisasi afektif tingkat tinggi lebih berupaya dalam melakukan pekerjaannya serta membuat pekerjaan yang lebih baik dapat dilakukan. Anggota organisasi akan menikmati pekerjaan mereka dan percaya bahwa mereka memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Anggota juga percaya bahwa masalah organisasi mungkin juga berdampak pada tanggung jawab mereka sendiri. 2) *Normative commitment*, Perasaan akan adanya tanggung jawab untuk mematuhi standar dan prinsip-prinsip organisasi adalah dasar dari komitmen organisasi. Sebagai hasilnya, para anggota didorong untuk bertindak secara tepat dan berhati-hati setiap kali bertindak agar tetap mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan menghindari pelanggaran aturan yang ada. 3) *Continuance commitment*, Kesiediaan anggota untuk tetap tinggal di dalam kelompok dengan alasan bahwa mereka tidak ingin kehilangan karena mereka telah menginvestasikan banyak uang untuk melakukannya. Investasi tersebut akan hilang jika orang tersebut keluar

Menurut Pratama dan Paulus (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ada dua yaitu faktor personal dan faktor organisasional. 1) Faktor personal Faktor personal seperti motivasi, efek bawaan, dan bakat dasar pribadi memainkan peran yang signifikan dalam menentukan tingkat komitmen setiap anggota organisasi. Motivasi individu memiliki variasi yang luas, termasuk di antaranya motivasi karena keinginan untuk mencapai prestasi, dorongan dalam mencapai misi hidup pribadi, ketakutan terhadap konsekuensi negatif, dan dorongan untuk mengimplementasikan potensi diri. Semua faktor ini memengaruhi sejauh mana seseorang berkomitmen terhadap organisasi tempat mereka terlibat. (Harmawan & Jafar, 2021). 2) Faktor organisasional Faktor-faktor organisasional, yang dimaksud meliputi suasana dan kultur organisasi, tingkat pengawasan yang dilakukan, kesesuaian tempat kerja dengan kebutuhan anggota, jalur komunikasi yang terbuka antara pemimpin dan anggota, serta kejelasan aturan dan kebijakan terkait deskripsi pekerjaan dan prosedur penggajian, memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat komitmen anggota terhadap organisasi. Semua faktor ini berasal dari dalam organisasi itu sendiri dan memainkan peran penting dalam membentuk tingkat loyalitas dan keterikatan anggota terhadap organisasi. (Rahmad *et al.*, 2020)

Berbicara mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi dan OCB, beberapa penelitian juga telah mengidentifikasi beberapa variabel yang relevan. Contohnya, Atmaja dan Ratnawati (2019) menemukan bahwa komitmen afektif dan OCB berperan penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Sementara itu, Fitri dan Endratno (2021) menemukan adanya pengaruh positif komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan OCB sebagai variabel intervening. Dalam penelitian lainnya, Harmawan dan Jafar (2021) mengungkapkan pengaruh faktor personal, organisasional, dan non-organisational terhadap komitmen organisasional pegawai PT. Telkom Makassar. Mereka menekankan pentingnya pengelolaan faktor-faktor ini untuk memperkuat komitmen organisasional. Podskoff, Mackenzie, dan Podskoff (2018) juga memberikan tinjauan mendalam tentang *organizational citizenship behavior* dalam *Oxford Handbook of organizational citizenship behavior*.

Dalam konteks atlet mahasiswa, Liona dan Jannah (2018) menemukan hubungan antara komitmen karier dengan kesuksesan karier subjektif pada atlet mahasiswa. Mereka menyoroti pentingnya komitmen karier dalam mencapai keberhasilan dalam karier atletik. Studi lain oleh Nurdiansyah dan Jannah (2021) mengidentifikasi perbedaan kecemasan antara atlet laki-laki dan perempuan pada mahasiswa unit kegiatan mahasiswa Universitas Negeri Surabaya. Dengan mempertimbangkan penelitian-penelitian ini, dapat disimpulkan bahwasanya komitmen organisasi serta OCB mempunyai peran yang penting dalam kontribusi atlet mahasiswa

terhadap UKM olahraga. Hubungan ini dipengaruhi oleh faktor-faktor personal, organisasional, dan situasional. Oleh karena itu, penting bagi manajemen UKM olahraga untuk memahami dan mengelola faktor-faktor ini guna mendorong komitmen dan OCB yang optimal dari atlet mahasiswa.

Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan OCB pada atlet mahasiswa dalam UKM olahraga di perguruan tinggi. Studi-studi tersebut sebagian besar berfokus pada karyawan atau mahasiswa secara umum, sedangkan peran atlet mahasiswa dalam konteks organisasi UKM bidang olahraga memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri. Dalam rangka mengatasi kesenjangan penelitian ini, tinjauan pustaka lebih lanjut diperlukan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi dan OCB pada atlet mahasiswa dalam UKM olahraga perguruan tinggi. Dengan demikian, penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan relevan dalam mengidentifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkan komitmen organisasi dan OCB pada atlet mahasiswa, serta meningkatkan keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi UKM olahraga tersebut. Hipotesis penelitian ini didasarkan pada deskripsi perkembangan terkini mengenai hubungan antara komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada atlet mahasiswa, yang didukung oleh hasil kajian pustaka primer dan muthakir. Berdasarkan penelitian sebelumnya, telah teridentifikasi bahwasanya terlihat adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dan OCB yang terdapat pada berbagai konteks organisasional, termasuk di kalangan atlet mahasiswa (Hanapiyah *et al.*, 2019).

Namun, terdapat kesenjangan antara penelitian-penelitian yang ada dan situasi faktual terkini di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) olahraga. Studi-studi sebelumnya umumnya dilakukan pada konteks organisasi formal, sedangkan penelitian mengenai hubungan antara komitmen organisasi dan OCB di UKM olahraga masih terbatas. Oleh karena itu, kesenjangan ini perlu ditutup dengan melakukan penelitian yang fokus pada hubungan tersebut di lingkungan UKM olahraga, khususnya pada atlet mahasiswa di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) olahraga.

Hipotesis penelitian ini didasarkan pada deskripsi perkembangan terkini mengenai hubungan antara komitmen organisasi dan OCB pada atlet mahasiswa, yang didukung oleh hasil kajian pustaka primer dan muthakir. Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat bukti yang menunjukkan adanya korelasi positif yang terjalin antara komitmen organisasi dan OCB pada berbagai konteks organisas. Namun, terdapat kesenjangan antara penelitian-penelitian yang ada dan situasi faktual terkini terkait hubungan ini di kalangan atlet mahasiswa. Kesenjangan tersebut terutama terkait dengan kurangnya penelitian yang secara khusus memfokuskan pada hubungan antara komitmen organisasi dan OCB pada atlet mahasiswa di UKM olahraga. Meskipun ada penelitian yang melibatkan atlet atau populasi serupa, namun konteks atlet mahasiswa di UKM olahraga memiliki karakteristik dan tantangan yang unik. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian yang mendalam untuk memahami hubungan ini secara khusus di kalangan atlet mahasiswa.

Dalam upaya menutup kesenjangan tersebut, penelitian ini akan mengusulkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan OCB pada atlet mahasiswa di UKM olahraga. Argumentasi yang mendasari hal ini adalah bahwa atlet mahasiswa yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki motivasi internal yang kuat untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, termasuk menunjukkan perilaku OCB. Selain itu, keikutsertaan aktif dalam UKM olahraga dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi dan tanggung jawab terhadap kelompok, yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku OCB. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara komitmen

organisasi dan OCB pada atlet mahasiswa di UKM olahraga serta faktor-faktor yang memengaruhi hubungan ini. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan tersebut dalam konteks atlet mahasiswa, serta memberikan kontribusi pada literatur akademik tentang komitmen organisasi dan OCB.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam riset ini mengacu pada Jannah (2018) yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik korelasi kuantitatif untuk membuktikan hipotesis mengenai hubungan antara variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka-angka serta penerapan perhitungan statistik guna menjawab hipotesis penelitian.

Sample dan Populasi

Populasi penelitian ini terdiri dari 69 atlet mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di Universitas Negeri Surabaya dan tergabung dalam Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) bidang olahraga. Penelitian ini dilakukan di Komplek Universitas Negeri Surabaya Lidah Wetan. Informasi tentang populasi diambil dari Priadana dan Sunarsi (2021), yang menyatakan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari subjek penelitian.

Dalam memperoleh sampel yang representatif, penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel *accidental sampling*. Jannah (2018) menjelaskan bahwa *accidental sampling* merupakan salah satu teknik pengambilan sampel nonprobabilitas yang melibatkan pemilihan subjek atau unit sampel berdasarkan ketersediaan mereka pada saat penelitian dilakukan. Sebagai karakteristik sampel, penelitian ini memilih mahasiswa aktif Universitas Negeri Surabaya berusia antara 18-25 tahun, baik pria maupun wanita, dan aktif mengikuti kegiatan UKM dalam bidang olahraga.

Pengumpulan data

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah skala pengukuran. Skala pengukuran digunakan untuk menghasilkan data dalam bentuk kuantitatif (Jannah, 2018). Skala likert digunakan sebagai metode pengukuran penelitian ini dengan menggunakan empat opsi jawaban, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju). Skala likert ini digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

Validitas instrumen pengukuran sangat penting dalam penelitian ini. Validitas instrumen merupakan ukuran sejauh mana instrumen pengukuran dapat mengukur variabel yang sebenarnya ingin diukur (Jannah, 2018). Validitas instrumen pengukuran dalam penelitian ini diuji menggunakan teknik korelasi *pearson product moment* dengan bantuan program software SPSS 27.00 for windows. Validitas aitem minimal yang diterima adalah 0,30, namun jika ada aitem dengan koefisien di bawah 0,30, validitasnya dapat diturunkan menjadi 0,25 untuk menjaga keandalan alat ukur.

Reliabilitas instrumen juga menjadi perhatian penting dalam penelitian ini. Reliabilitas mencerminkan sejauh mana instrumen pengukuran dapat menghasilkan skor yang konsisten dan stabil ketika diuji kembali pada waktu yang berbeda atau oleh penguji yang berbeda

(Jannah, 2019). Uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach dengan bantuan SPSS 27.00 *for windows*. Tingkat reliabilitas yang tinggi diharapkan, dengan koefisien yang mendekati 1,00.

Analisis data

Analisis data dilakukan menggunakan program software SPSS 27.00 *for windows*. Data yang dikumpulkan akan diinput ke dalam program ini untuk dilakukan analisis statistik. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi kuantitatif dengan fokus pada teknik korelasi *Pearson product moment*. Teknik ini digunakan untuk menentukan sejauh mana hubungan antara variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (Jannah, 2018).

Hasil

Statistik deskriptif

Data yang telah dikumpulkan mengungkapkan informasi statistik deskriptif yang terlihat jelas dalam tabel yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 1. Deskripsi Statistik Sampel Penelitian					
	N	Min	Max	Mean	SD
Komitmen Organisasi	69	29,00	65,00	51,058	7,63291
OCB	69	56,00	112,00	84,217	12,53333

Dari tabel statistik deskriptif, ditemukan bahwa mean variabel komitmen organisasi adalah 51,11 dan mean variabel OCB adalah 84,2. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dirasakan oleh atlet mahasiswa cenderung lebih rendah dibandingkan dengan tingkat perilaku OCB yang tinggi. Meskipun rata-rata OCB tinggi, namun rata-rata komitmen organisasi masih tergolong baik. Standar deviasi variabel komitmen organisasi adalah 7,691 dan standar deviasi variabel OCB adalah 12,533. Kedua variabel ini memiliki standar deviasi yang tinggi, menunjukkan variasi yang besar dalam data penelitian ini. Nilai minimum variabel komitmen organisasi adalah 29 dan nilai minimum variabel OCB adalah 56. Sedangkan nilai maksimum variabel komitmen organisasi adalah 65 dan nilai maksimum variabel OCB adalah 112.

Selanjutnya, data tersebut diolah kembali untuk menginterpretasikan skor dari setiap variabel dalam tingkatan sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, serta sangat rendah melalui kategorisasi variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Pada tahapan ini, norma kategorisasi digunakan agar menghasilkan nilai kategorisasi yang tercantum di bawah ini.

Tabel 2. Kategorisasi skor OCB

Kategori	Rumus	Skor	F	%
Sangat Rendah	$X < M - 1,5SD$	$X < 65$	3	4%
Rendah	$M - 1,5SD < X < M - 0,5SD$	$65 < X < 78$	19	28%
Sedang	$M - 0,5SD < X < M + 0,5SD$	$78 < X < 90$	27	39%
Tinggi	$M + 0,5SD < X < M + 1,5SD$	$90 < X < 103$	13	19%
Sangat Tinggi	$M + 1,5SD < X$	$103 < X$	8	12%

Tabulasi di atas menampilkan produk dari perhitungan kategorisasi pada variabel OCB. Nilai diklasifikasikan sebagai "sangat tinggi" jika nilai X melebihi 103. Kategori "tinggi" ditunjukkan oleh nilai X yang melebihi 90 serta kurang dari atau sama dengan 103. Sedangkan, X dikategorikan sebagai "sedang" jika nilainya melebihi 78 dan kurang dari atau sama dengan 90. Tingkatan "rendah" ditandai oleh X dengan skor melebihi 65 dan kurang dari atau sama dengan 78. Nilai diklasifikasikan sebagai "sangat rendah" jika X menyandang skor di bawah 65.

Frekuensi dari kelima golongan tersebut mencakup 8 atlet mahasiswa yang berada dalam golongan "sangat tinggi", 13 orang berada pada golongan "tinggi", 27 orang di golongan "sedang", 19 orang berada dalam golongan "rendah", serta 3 orang berada dalam golongan "sangat rendah". Selain itu, persentase dari kelima golongan terarah pada angka 12% di golongan "sangat tinggi", 19% di golongan "tinggi", 39% di golongan "sedang", 28% di golongan "rendah", serta 4% di golongan "sangat rendah".

Tabel 3. kategorisasi skor komitmen organisasi

Kategori	Rumus	Skor	F	%
Sangat Rendah	$X < M - 1,5SD$	$X < 65$	3	4%
Rendah	$M - 1,5SD < X < M - 0,5SD$	$65 < X < 78$	19	28%
Sedang	$M - 0,5SD < X < M + 0,5SD$	$78 < X < 90$	27	39%
Tinggi	$M + 0,5SD < X < M + 1,5SD$	$90 < X < 103$	13	19%
Sangat Tinggi	$M + 1,5SD < X$	$103 < X$	8	12%

Hasil perhitungan kategorisasi pada variabel komitmen organisasi terdapat dalam tabel di atas. Skor diklasifikasikan sebagai "sangat tinggi" jika nilai X melebihi 63. Kategori "tinggi" ditunjukkan oleh nilai X yang lebih dari 55 dan kurang dari atau sama dengan 63. Disamping itu, X dikategorikan sebagai "sedang" jika nilainya lebih besar dari 47 dan kurang dari atau sama dengan 55. Kategori "rendah" ditandai oleh X yang memiliki nilai lebih dari 39 dan kurang dari atau sama dengan 47.

Nilai diklasifikasikan sebagai "sangat rendah" jika X memiliki skor di bawah 39. Dalam frekuensi dari setiap bagian lima tingkatan tersebut, terdapat 3 atlet mahasiswa yang masuk ke dalam kategori "sangat tinggi", 16 orang termasuk ke dalam kategori "tinggi", 29 orang masuk ke dalam kategori "sedang", 18 orang masuk ke dalam kategori "rendah", dan 3 orang masuk ke dalam kategori "sangat rendah". Selain itu, persentase dari kelima tingkatan tersebut

menampilkan angka 4% kedalam tingkatan "sangat tinggi", 23% kedalam tingkatan "tinggi", 42% kedalam tingkatan "sedang", 26% kedalam tingkatan "rendah", dan 4% kedalam tingkatan "sangat rendah". Berdasar pada hasil yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwasanya mayoritas atlet mahasiswa merasa bahwa komitmen organisasi mereka sudah sesuai dengan harapan mereka.

Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk mengevaluasi distribusi data yang digunakan apakah mengikuti pola normal atau tidak. Signifikansi hasil uji normalitas menjadi faktor penentu dalam menyimpulkan karakteristik distribusi data. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan sebaran data yang cukup normal, sedangkan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 menunjukkan sebaran data yang tidak normal. Uji normalitas ini penting dalam memastikan validitas data yang digunakan.

Tabel 4. Hasil uji normalitas

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	9,76165229
Most Extreme Differences	Absolute	0,070
	Positive	0,042
	Negative	-0,070
Test Statistic		0,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200*
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	0,534
	99% Confidence Interval	Lower Bound 0,521
		Upper Bound 0,547

*) Signifikan (Sig > 0,05)

Riset ini menunjukkan bahwa data yang didapat secara statistik berdistribusi normal dengan hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,200 yang artinya nilai unstandardized residual lebih kecil dibanding nilai kritis yang sesuai. Karena data berdistribusi normal, maka untuk uji hipotesisnya menggunakan statistik parametrik dengan uji korelasi *pearson product moment*.

Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memeriksa terdapat keterkaitan linier antara variabel-variabel. Jika hubungan antar variabel memiliki pola linier, maka dapat digunakan teknik korelasi dalam analisis data. Pengujian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.0 untuk Windows dengan menggunakan uji untuk linearitas. Dua variabel tersebut dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 (sig>0,05) Hasil penelitian terdiri dari statistik deskriptif, uji asumsi dan hipotesis yang kemudian dianalisis secara kritis.

Tabel 5. Hasil uji linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	7105,642	26	273,294	3,210	0,000
		Linearity	4202,029	1	4202,029	49,351	0,000
		Deviation from Linearity	2903,613	25	116,145	1,364	0,183*
	Within Groups		3576,098	42	85,145		
	Total		10681,739	68			

*) Signifikan (Sig > 0,05)

Melalui analisis linearitas pada tabel di atas, ditemukan bahwa hasil uji menunjukkan signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,183. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut membentuk garis yang linier, karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05).

Uji korelasi

Dari hasil uji normalitas, diperoleh kesimpulan bahwa data memiliki distribusi normal, sedangkan hasil uji linearitas menunjukkan adanya keterkaitan linier antara variabel-variabel yang diteliti. Oleh karena itu, teknik korelasi *pearson product moment* dipilih dan digunakan pada riset ini uji hipotesis untuk mengevaluasi hubungan antara kedua variabel. Alat bantu yang digunakan adalah program SPSS versi 27.00 *for windows*. Berdasarkan hipotesis “terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada atlet mahasiswa”. Peneliti menginterpretasi kuatnya hubungan antara kedua variabel tersebut menggunakan pedoman kriteria koefisien korelasi, berikut tabel interval r (koefisien korelasi) menurut Jannah (2019):

Tabel 6. Interval nilai r

Interval nilai r	Interpretasi
0,00-0,199	Korelasi sangat lemah
0,20-0,399	Korelasi lemah
0,40-0,599	Korelasi cukup kuat
0,60-0,799	Korelasi kuat
0,80-1,000	Korelasi sangat kuat

Pada penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan oleh peneliti adalah 0,05. Hubungan antara dua variabel dianggap berkorelasi jika nilai p kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), dan dianggap tidak berkorelasi jika nilai p lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai signifikansi seperti:

Tabel 7. Hasil uji korelasi

		Komitmen organisasi	OCB
Komitmen organisasi	Pearson Correlation	1	0,627
	Sig. (2-tailed)		0,000*
	N	69	69
OCB	Pearson Correlation	0,627	1
	Sig. (2-tailed)	0,000*	
	N	69	69

*) Signifikan (Sig < 0,05)

Berdasarkan analisis uji korelasi product moment Pearson pada tabel, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwasanya terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada atlet mahasiswa. Koefisien korelasi sebesar 0,627 menampilkan bahwa terdapat keterkaitan yang positif antara kedua variabel. Dengan dugaan bahwa apabila salah satu variabel menduduki posisi yang tinggi, maka kemungkinan variabel lainnya juga cenderung menduduki posisi yang tinggi. Selain itu, skor signifikansi dalam uji korelasi tersebut ialah 0,000. Berdasarkan analisis korelasi Pearson, apabila skor signifikansi <0,05, maka hal itu membuktikan terdapat keterkaitan yang signifikan antara komitmen karier dan OCB. Oleh sebab itu, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwasanya atlet mahasiswa yang memiliki tingkat komitmen karier yang tinggi, juga cenderung merasakan tingkat kesuksesan karier subjektif yang lebih tinggi.

Riset ini mendapati adanya hubungan yang saling terkait diantara Komitmen Organisasi dan OCB pada atlet mahasiswa. Temuan ini menjelaskan bahwa Komitmen Organisasi yang semakin tinggi maka tingkat OCB yang diperlihatkan oleh para atlet mahasiswa juga semakin tinggi. Sebaliknya, jika tingkat Komitmen Organisasi rendah, hal ini akan berdampak negatif terhadap tingkat OCB yang dilakukan oleh para atlet mahasiswa. Dengan kata lain, semakin kuat rasa komitmen atlet mahasiswa terhadap organisasi, semakin aktif pula mereka dalam melakukan OCB

Pembahasan

Penelitian ini khusus berfokus pada organisasi dalam konteks olahraga. Hasil uji hipotesis dalam riset ini konsisten apabila dikomparasikan dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh Wicaksono dan Masykur (2018) pada karyawan PT X, yang menemukan hubungan positif antara tingkat Komitmen Organisasi dan tingkat OCB. Temuan dari uji hipotesis dalam penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terkait yang dilakukan oleh Alamsari & Laksmiwati (2021) dengan judul "Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan *Organizational citizenship behavior* Pada Guru di SMK X." Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan OCB pada guru.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkuat pemahaman tentang hubungan antara komitmen organisasi dan OCB, tidak hanya pada lingkup olahraga, tetapi juga dalam konteks lain seperti dunia kerja dan pendidikan. Tindakan pribadi secara sukarela yang dilakukan di luar tugas-tugas utamanya disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (Podsakoff *et al.*, 2018). Fokus utama seseorang melakukan perilaku OCB ialah agar dapat meningkatkan efisiensi kinerja organisasi (Setyaki *et al.*, 2019). Melalui kontribusi sukarela dan proaktifnya, ia berharap dapat membangun ikatan yang lebih kuat dengan organisasi, merasa lebih terikat, dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung

visi dan nilai-nilai organisasi. Pada riset ini OCB digunakan mengarah kepada Komitmen Organisasi yang dirasakan sendiri oleh para atlet mahasiswa.

Menurut hasil riset yang telah dilakukan, kebanyakan atlet mahasiswa yang sepakat untuk berpartisipasi pada studi ini menunjukkan perilaku OCB yang sedang. Tabel kategorisasi variabel OCB menunjukkan hal ini, yang menunjukkan 39% atlet pelajar dengan frekuensi 27 orang memiliki skor lebih besar dari 78 dan kurang dari 90. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas atlet mahasiswa telah menunjukkan perilaku OCB sebagai atlet. Namun dalam situasi yang lain, cukup banyak subjek yang belum menunjukkan perilaku OCB mereka sebagai atlet. Hal ini nampak dari rendahnya persentase yakni sebesar 28%, yang mewakili 19 atlet mahasiswa yang tidak memiliki perilaku OCB mereka sebagai atlet.

Berdasarkan hal tersebut, Perilaku OCB pada atlet mahasiswa terjadi dilatarbelakangi oleh beberapa aspek seperti *Altruism*, *Conscientiousness* (Kesadaran), *Sportmanship* (sportifitas), *Courtesy* (Kesopanan), dan *Civic Virtue* (Kebijakan Sipil) (Alamsari & Laksmiwati, 2021). Pada penelitian ini, Sportmanship (Sikap Sportif) memperoleh skor yang paling tinggi yang didapatkan dari atlet mahasiswa. Sportmanship mencerminkan sikap yang sangat dihargai dalam dunia olahraga, seperti sikap sportif, adil, dan menghormati aturan permainan. Selain itu, sikap sportmanship mencerminkan nilai-nilai penting dalam tim atau organisasi atletik, memperkuat kerjasama tim, dan menciptakan iklim kerja yang harmonis. Sportmanship juga mencerminkan integritas dan profesionalisme atlet, membantu membangun reputasi positif, dan memiliki dampak positif pada prestasi pribadi dan tim secara keseluruhan.

Komitmen organisasi memiliki peranan yang penting pada motivasi, keterlibatan, dan kinerja mereka. Keterlibatan yang tinggi dari seorang individu dapat menandakan tingkat komitmen organisasi yang tinggi yang dimilikinya dalam aktivitas dan tugas yang terkait dengan pekerjaan mereka (Pratama & Paulus, 2022). Terkait hal ini, mahasiswa yang memegang peran sebagai atlet sekaligus pengurus organisasi memerlukan komitmen organisasi yang tinggi guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh UKM.

Berdasarkan penelitian ini, sebagian besar atlet mahasiswa menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang sedang. Dapat dilihat dari pengolahan data yang telah dikategorikan sebelumnya, terungkap bahwa 42% hasil penelitian tergolong dalam kelompok sedang., maka dapat disimpulkan bahwa atlet pelajar memiliki komitmen yang sedang terhadap UKM yang mereka ikuti. Angka 26% dengan 18 atlet dari hasil riset ini semakin mengungkapkan fakta bahwa masih ada sejumlah besar atlet mahasiswa yang memiliki komitmen organisasi yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat bahwa tingkat komitmen organisasi para atlet dipengaruhi oleh keterlibatan dalam berperilaku OCB, Ketika individu tidak aktif atau enggan terlibat dalam perilaku OCB, seperti tidak membantu rekan kerja, tidak berbagi pengetahuan, atau tidak berpartisipasi dalam kegiatan UKM di luar tugas pokok, hal ini dapat mengurangi tingkat keterlibatan dan dedikasi individu terhadap UKM (Alamsari & Laksmiwati, 2021).

Aspek-aspek komitmen yang meliputi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* sangat mempengaruhi komitmen organisasi. Aspek afektif terkait dengan perasaan emosional pribadi terhadap organisasi, aspek normatif berkaitan dengan adopsi nilai dan norma organisasi, sedangkan aspek keberlanjutan melibatkan persepsi pribadi tentang manfaat dan biaya dalam meninggalkan organisasi. Ketiga aspek ini berperan dalam membentuk tingkat komitmen pribadi terhadap organisasi (Allen & Meyer, 1990). Beberapa di antaranya dapat menjadi acuan bagi para atlet mahasiswa yang ingin memperkuat komitmen organisasi mereka berdasarkan aspek-aspek ini. Sehingga para atlet mahasiswa akan lebih cenderung terlibat dalam perilaku OCB yang positif dan mereka akan lebih proaktif dalam

membantu sesama anggota tim, mendukung tujuan organisasi, dan menjaga keharmonisan dalam lingkungan tim.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan serta hasil yang diperoleh dari riset ini, dapat diperjelas bahwasanya didapati hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh atlet mahasiswa dengan perilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang mereka tunjukkan. Temuan ini memberikan dukungan yang kuat terhadap Hipotesis Alternatif (Ha) yang menerangkan bahwasanya termuat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan OCB pada atlet mahasiswa. Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman kita tentang pentingnya komitmen organisasi dalam membentuk perilaku OCB yang positif pada atlet mahasiswa. Hasil dari riset ini secara jelas mengungkapkan bahwa ketika atlet mahasiswa menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi, maka tingkat *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang mereka tunjukkan juga semakin tinggi. Dengan kata lain, semakin kuat komitmen organisasi yang dimiliki oleh atlet mahasiswa, semakin besar pula kemungkinan mereka untuk menunjukkan OCB yang positif dalam lingkungan organisasi. Kesimpulan dari penelitian ini ialah perlunya upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi di kalangan atlet mahasiswa untuk mendorong perilaku OCB yang bermanfaat bagi atlet mahasiswa dan organisasi.

Penelitian ini secara khusus berfokus pada hubungan antara komitmen organisasi dan OCB pada atlet mahasiswa. Oleh karena itu, generalisasi temuan penelitian ini terbatas pada populasi atlet mahasiswa dan tidak dapat secara langsung diterapkan pada organisasi lain di luar lingkup olahraga. Dalam konteks organisasi non-olahraga, perlu diperhatikan bahwa terdapat beberapa hal yang berpengaruh pada komitmen organisasi dan OCB bisa berbeda dengan lingkup olahraga. Selain itu, diperlukan penelitian terpisah yang bertujuan untuk memahami secara lebih mendalam hubungan yang terjalin antara komitmen organisasi dan *Organizational citizenship behavior* (OCB) dalam konteks organisasi non-olahraga tersebut.

Kesimpulan

Riset ini melibatkan 69 sampel atlet mahasiswa dan menggunakan analisis moment produk untuk menganalisis data. Hasil hitungan menunjukkan adanya korelasi Pearson sebesar 0,627 dengan tingkat signifikansi 0,000 antara komitmen organisasi dan perilaku OCB pada atlet mahasiswa. Dalam kategorisasi variabel OCB, sebanyak 39% atlet mahasiswa memiliki skor antara 78 hingga 90, menunjukkan perilaku OCB yang sedang, sementara 28% atlet mahasiswa tidak menunjukkan perilaku OCB sebagai atlet. Selain itu, dari hasil pengolahan data, 42% atlet mahasiswa menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang sedang, sedangkan 26% atlet mahasiswa memiliki tingkat komitmen organisasi yang kurang baik. Faktor yang paling dominan dalam memengaruhi perilaku OCB atlet mahasiswa adalah sportifitas (sportmanship).

Dengan demikian, hasil hitungan ini memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang hubungan antara komitmen organisasi dan OCB pada atlet mahasiswa dalam konteks penelitian ini. Kesimpulannya, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh atlet mahasiswa dengan perilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang mereka tunjukkan. Temuan ini memberikan dukungan yang kuat terhadap Hipotesis Alternatif (Ha) yang menerangkan bahwasanya termuat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan OCB pada atlet mahasiswa. Dalam upaya meningkatkan perilaku OCB yang bermanfaat bagi atlet mahasiswa dan organisasi, perlu ditingkatkan komitmen organisasi di kalangan atlet mahasiswa. Namun, generalisasi temuan

penelitian ini terbatas pada populasi atlet mahasiswa dan tidak dapat secara langsung diterapkan pada organisasi lain di luar lingkup olahraga.

Saran

Berdasar pada hasil riset yang telah dijalankan, peneliti memberi saran kepada beberapa pihak terkait. Para atlet mahasiswa disarankan untuk saling membantu, berbagi pengetahuan, dan aktif dalam kegiatan tim guna meningkatkan perilaku OCB dan komitmen organisasinya. Unit Kegiatan Mahasiswa bidang olahraga sebaiknya memberikan penghargaan dan apresiasi kepada anggota yang menunjukkan perilaku OCB positif dan komitmen tinggi, dengan tujuan meningkatkan keterlibatan anggota dan menciptakan lingkungan yang harmonis. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi OCB dan komitmen organisasi, serta melakukan studi perbandingan antara OCB dan komitmen organisasi dalam konteks olahraga dan di luar olahraga.

Daftar Pustaka

- Adnan, B. R., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan antara psychological capital dengan komitmen organisasi pada mahasiswa UNDIP. *Jurnal EMPATI*, 6(4), 185–194. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.20030>
- Alamsari, L., & Laksmiwati, H. (2021). Hubungan antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior pada guru di smk x. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1-12. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41415>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1(63), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Atmaja, H. E., & Ratnawati, S. (2019). Peran komitmen afektif dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja SDM. *JAB (Jurnal Akuntansi & Bisnis)*, 5(1), 48. <http://www.journal.stie-yppi.ac.id/index.php/JAB/article/view/252>
- Fitri, I. K., & Endratno, H. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening: studi pada karyawan hotel bahari, kabupaten Tegal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65. <https://doi.org/10.24127/jm.v15i2.663>
- Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability (Switzerland)*, 11(22), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su11226395>

- Hanapiah, M. N., Arifin Muhamad, T., & Salleh, K. (2019). Komitmen sukan dalam kalangan atlet kolej komuniti malaysia. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 1(3), 49–56. <https://myjms.mohe.gov.my/index.php/jdpdp/article/view/8310>
- Haque, A. K. . T., Uddin, M. A., Easmin, R., & Sohel, S. M. (2019). Job satisfaction and citizenship behavior: A mediating effect of organizational commitment. *Organizacija*, 52(3), 236–249. <https://doi.org/10.2478/orga-2019-0015>
- Harmawan, D., & Jafar, A. (2021). Pengaruh faktor personal, organisasional dan non organisasional terhadap komitmen organisasional pegawai PT. Telkom Makassar. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 1(2), 34–44. <http://e-journalppmunsa.ac.id/index.php/samalewa/article/view/1195>
- Ilmih, A. A. (2018). Peran organizational citizenship behavior (OCB) dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di ukm snak makroni cap bintang desa Mutih Wetan, kabupaten Demak. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 6(2), 17–29. <http://dx.doi.org/10.21043/bisnis.v6i2.4566>
- Jannah, M. (2018). Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi. *Universitas Negeri Surabaya*.
- Khoiriyah, N., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/-41138>
- Liona, N. S., & Jannah, M. (2018). Hubungan antara komitmen karier dengan kesuksesan karier subjektif pada atlet mahasiswa. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. 34-42. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/-45830>
- Love, A., & Kim, S. (2019). Organizational citizenship behavior in sport: a perspective from athletes. *Journal of Sport Management*, 33(1), 25–36. <https://doi.org/10.1123/jsm.2018-0036>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 2 (1st ed.). *Jakarta : PT Salemba Emban Patria*.
- Nurdiansyah, E. W., & Jannah, M. (2021). Perbedaan kecemasan atlet laki-laki dan perempuan pada mahasiswa unit kegiatan mahasiswa universitas negeri surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 60–65. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41920>

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Pods

akoff, N. P. (2018). The oxford handbook of organizational citizenship behavior. *Oxford University Press*.

Pratama, F. N., & Paulus, A. L. (2022). Komitmen organisasi: peran faktor personal dan faktor organisasional. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(4), 42-55. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i4.627>

Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. *Pascal Books*.

Rahmad, Sabri, & Nasfi. (2020). Pengaruh faktor pribadi, organisasi dan non organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. PLN area Bukittinggi. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(1), 142–152. <http://stiepasaman.ac.id/ojsapresiasiekonomi/index.php/apresiasiekonomi/article/view/273>

Setyaki, R. S., Susanto, F. X. N., & Pesudo, D. A. A. (2019). Pengaruh persepsi good leadership, persepsi kualitas interaksi atasan-bawahan dan dukungan sosial terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 131–146. <https://doi.org/10.58303/jtimb.v2i1.2039>

Wicaksono, B. A., & Masykur, A. M. (2020). Hubungan Antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT X. *Jurnal Empati*, 7(3), 967-973. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21842>