

PENGARUH POLITIK ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* KARYAWAN KOPERASI KARYAWAN (KOPKAR) SAMPOERNA SURABAYA

AHMAD FIRDAUS RURI PRADANA

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
E-mail: afrupradana2@gmail.com

DEWIE TRIWIJAYATI

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
E-mail: dewietriwijayatiunesa@gmail.com

Abstract

Political organization is a social reality that must be faced by members of the organization in which they will involve interaction with one another. This study aimed to analyze the influence of political organizations and organizational commitment on Organizational Citizenship Behaviour (OCB). The samples in this study using Stratisfield Proportional Random Sampling design. The sample consisted of 60 respondents Kopkar employees of Sampoerna Surabaya. The data collection is done by using a questionnaire. After that tested the validity, reliability and data analysis technique processed using SPSS version 18. The results of this study show that organizations Political significant positive effect on Organizational Citizenship Behaviour, organizational commitment has no effect on Organizational Citizenship Behaviour, Simultaneously, political organizations and organizational and commitment significantly influence Organizational Citizenship Behaviour of employees amounted to 40,9%, while the remaining 59,1% is explained by other factors.

Keywords: *Political organizations, Commitment organizations, and Organizational Citizenship Behaviour.*

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan yang cepat, yang ditandai dengan kemajuan informasi, perubahan selera pasar, perubahan demografi, fluktuasi ekonomi, dan kondisi dinamis lain menuntut organisasi untuk merespon perubahan yang terjadi agar tetap dapat bermain dalam persaingan global. Organisasi sering kali harus merubah struktur dan bentuk organisasinya agar organisasi dapat merespon perubahan yang terjadi. Perubahan organisasi tersebut akan membawa dampak terhadap setiap individu yang berada dalam organisasi. Agar dapat lebih unggul dalam persaingan, perusahaan harus memiliki *progres* yang lebih baik dan bergantung pada para manajer dan para pengambil keputusan puncak. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan *resources* yang ada didalamnya termasuk

memaksimalkan fungsi sumber daya manusia.

Perilaku karyawan yang bersedia memberikan kontribusi positif diharapkan tidak hanya terbatas dalam kewajiban kerja secara formal, melainkan idealnya lebih dari kewajiban formalnya. Dalam literatur organisasi modern, perilaku dalam bentuk kerelaan untuk memberikan kontribusi yang lebih dari kewajiban formal, bukanlah merupakan bentuk perilaku organisasi yang dapat dimunculkan melalui basis kewajiban-kewajiban peran formal karyawan (Van Yperen *et.al.*, 1999 dalam Brahmasari, 2009). Bateman & Organ (1983) dalam Brahmasari, (2009) menyebut perilaku ini sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah kontribusi pekerja yang melebihi deskripsi kerja formal (Effendi, 2003 dalam Andriani *et.al.*, 2012). Organ (1988) dalam

Andriani *et.al.*, (2012) mendefinisikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi terhadap efektifitas dan efisiensi fungsi organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang muncul atas dasar kebijaksanaan seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tidak ada paksaan. Perilaku ini melampaui tuntutan formal dari pekerjaan atau deskripsi pekerjaan yang formal (Smith dalam Andriani *et.al.*, 2012).

Organisasi menginginkan dan membutuhkan pegawai yang akan melakukan hal-hal yang tidak ada dalam deskripsi tugas pekerjaannya. Bukti menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki pegawai yang melakukan OCB memiliki kinerja yang lebih baik daripada organisasi yang pegawainya tidak melakukan OCB. Maka dari itu, bidang perilaku organisasi menganggap OCB sebagai suatu variabel terikat (Robbins, 2005:28-29).

OCB juga akan mempunyai kegunaan bagi mereka yang sedang ingin dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Atau dengan kata lain karyawan yang sedang memiliki kepentingan dan tujuan individual dalam Organisasi. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian oleh Cropanzano *et.al.*, (1997) dan penelitian hasil dari Vigoda (2002) yang menyatakan bahwa Politik organisasi berpengaruh positif terhadap OCB.

Politik didefinisikan oleh Dahl (1996) dalam Siswanto (2007) sebagai “setiap pola hubungan yang kokoh antarmanusia dan melibatkan sebuah kendali yang cukup mencolok melalui pengaruh kekuasaan dan kewenangan”. Pada prinsipnya politik adalah suatu jaringan interaksi antarmanusia dengan kekuasaan yang diperoleh, ditransfer, dan digunakan. Dengan menggunakan definisi ini, maka dapat dikatakan bahwa politik tidak hanya terjadi pada sistem pemerintahan,

namun politik juga terjadi pada organisasi formal, badan usaha, klub-klub pribadi, organisasi keagamaan, kelompok suku primitif, marga, dan bahkan pada unit keluarga. Pusat analisis politik adalah kekuasaan dan pengaruh.

Politik organisasi digambarkan sebagai tindakan yang tidak secara resmi disetujui oleh suatu organisasi untuk mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan (Greenberg & Baron, dalam Chen & Fang 2008). Miles (1980) dalam Siswanto, (2007) mendefinisikan politik organisasi sebagai proses setiap aktor atau kelompok dalam organisasi membangun kekuasaan untuk mempengaruhi penetapan tujuan, kriteria ataupun penetapan proses pengambilan keputusan organisasi dalam rangka memenuhi kepentingannya.

Selain itu Faktor lain yang melatarbelakangi OCB adalah Komitmen terhadap Organisasi. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian dari Bakhshi *et al.*, (2011) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi OCB.

Griffin (2004:15), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Mowday, Porter dan Streers dalam Munandar (2004:75), menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut: (1) Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi; (2) Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya; (3) Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

Luthans (2002:235), sebagai suatu sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai suatu: (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi

anggota dari suatu organisasi tertentu; (2) kesediaan untuk mengarahkan sebanyak mungkin upaya demi organisasinya; (3) keyakinan yang tetap dalam menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya mengenai pengaruh politik organisasi terhadap OCB. Seperti yang pernah dilakukan oleh Cropanzano *et.al.*, (1997) pada 2 perusahaan manufaktur yang berjumlah 128 karyawan membuktikan bahwa politik organisasi berpengaruh terhadap OCB.

Hasil yang sama dengan penelitian lain yang dilakukan Vigoda, (2002) tentang politik organisasi pada 3 sektor; swasta, publik dan yayasan di Israel sejumlah 541 karyawan bahwa politik organisasi berpengaruh terhadap OCB.

Namun lain halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan *et al.*, (2012) yang dilakukan di 3 perusahaan tekstil yang berada di kota Bandung yang juga menyatakan bahwa politik organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap OCB.

Hasil penelitian dari Gunawan *et.al.*, (2012) yang menyatakan bahwa politik organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB tersebut juga memiliki hasil lain yaitu Politik organisasi berhubungan positif dengan OCB, ini yang kemudian menjadi pertanyaan peneliti dan menambah ketertarikan peneliti untuk meneliti pengaruh variabel politik organisasi terhadap OCB.

Studi literatur yang meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB juga pernah dilakukan oleh Bakhshi *et al.* (2011) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB. Hasil tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Dyah Puspita Rini *et al.* (2013) yang juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB.

Namun lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Arum Darmawati *et al.* (2013) yang

menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB.

Koperasi Karyawan Sampoerna selanjutnya disingkat KOPKAR Sampoerna merupakan salah satu pelaku ekonomi di sektor swasta yaitu salah satu badan Usaha Berbentuk Koperasi yang melayani simpan pinjamserta penjualan bahan-bahan pokok kepada karyawan Sampoerna.

Dalam melakukan usaha meningkatkan kinerja karyawannya, KOPKAR Sampoerna Surabaya telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan Kinerja kepada seluruh karyawannya. Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, jaminan makan, rekreasi, tempat ibadah, tunjangan hari raya, asuransi, gaji, bonus, upah lembur.

Semua fasilitas tersebut diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu kepuasan kerja yang baik guna mencapai tingkat kinerja. Ini semua diharapkan dapat menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat kinerja yang baik seperti yang diharapkan perusahaan.

Pada aktivitas sehari-hari karyawan KOPKAR Sampoerna masih terlihat adanya OCB karyawan yang rendah. Hal ini diungkapkan oleh Koordinator atau Kepala Divisi SDM KOPKAR Sampoerna Bapak Era Buana, S.Psi., pada 24 Agustus 2014.

Indikator rendahnya OCB KOPKAR Sampoerna dalam aspek kedisiplinan ditunjukkan dengan Sering mencuri waktu untuk istirahat pada jam kerja, terlambat kerja setelah waktu istirahat serta mengulur waktu dalam penyelesaian pekerjaan, dalam aspek sosial di tunjukan dengan Kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan karyawan di luar jam kerja, Kurang dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya, Individualis dalam penyelesaian

pekerjaan, Kurang komunikatif dengan rekan kerjanya, Kurangnya perhatian kepada konsumen (Koordinator SDM KOPKAR Sampoerna).

Melihat fenomena di atas serta banyaknya kondisi yang tidak diharapkan oleh perusahaan, tentu saja akan timbul pertanyaan tentang apa yang menjadi latar belakang rendahnya OCB para pekerja kontrak tersebut.

Salah satu faktor mempengaruhi tingkat OCB karyawan adalah perilaku politik yang diterapkan karyawan. Peneliti dapat berasumsi bahwa salah satu hal yang melatar belakangi tingginya tingkat OCB adalah adanya kepentingan lain yang sifatnya individual dari karyawan untuk menduduki jabatan tertentu atau faktor ambisi kekuasaan.

Hal tersebut dikarenakan total karyawan yang berjumlah 152 karyawan, kebanyakan memiliki ambisi yang sama untuk menduduki kursi jabatan yang strategis. Yaitu Manajer, dan 6 kursi Koordinator bidang, artinya 1 kursi diperebutkan oleh 25 karyawan setiap tahun karena, setiap tahun KOPKAR Sampoerna melakukan Laporan Tahunan sekaligus adanya restrukturisasi jabatan yang memungkinkan adanya pergantian jabatan manajer dan koordinator bidang. (Hasil wawancara dengan Era Buana, 19 maret 2015).

Selain itu, karyawan swasta selalu dikaitkan dan diasosiasikan dengan pekerjaan pelayanan terhadap kepentingan konsumen dan perusahaan sepenuhnya. Secara khusus, karyawan yang bekerja dianggap termotivasi oleh kepedulian mereka terhadap kepentingan konsumen dan bagaimana mereka dapat melayani keinginan konsumen tersebut. Karyawan swasta diasumsikan memiliki karakter yang lebih etis, untuk memprioritaskan penghargaan intrinsik di atas penghargaan ekstrinsik (Crewson, 2007 dalam Puspitarini *et al.* 2013).

Pada kenyataannya, yang terjadi di dalam karyawan KOPKAR Sampoerna berlawanan dengan teori yang dikemukakan beberapa pakar tersebut.

karyawan yang bekerja di sektor swasta seharusnya telah memiliki motivasi untuk memenuhi tuntutan dan kebutuhan hidup. Tingkat kesejahteraan dan materi. Adanya opini etos kerja yang fleksibel dan suasana kerja yang nyaman juga menjadi salah satu motivasi untuk memilih bekerja di perusahaan dan memberikan sepenuhnya totalitas kinerja untuk perusahaan termasuk penerapan perilaku-perilaku di luar tuntutan tugas yang baik atau dengan kata lain penerapan OCB pada perilaku kerja sehari-hari.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh politik organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap OCB karyawan KOPKAR Sampoerna Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA

Politik Organisasi

Politik organisasi telah dijelaskan dalam berbagai penjelasan. Tetapi pada hakekatnya semua berfokus pada penggunaan kekuasaan untuk mempengaruhi pengambilan keputusan dalam organisasi atau pada perilaku anggota-anggotanya yang bersifat mementingkan diri sendiri dan secara organisasi tidak bersanksi (Robbins, 2003).

Kreitner dan Kinicki (2001:224) menggambarkan Politik organisasi sebagai tindakan untuk mempengaruhi secara disengaja dengan tujuan untuk meningkatkan atau melindungi diri keinginan individu atau kelompok. Pfeffer dalam Chen dan Fang (2008) menggambarkan politik organisasi sebagai studi kuasa didalam tindakan. Definisi ini, meliputi hampir bermacam-macam usaha untuk memperoleh atau menggunakan pengaruh yang terjadi didalam menentukan suatu pekerjaan.

Lebih lanjut Robbins (2003) mendefinisikan perilaku politik dalam organisasi sebagai kegiatan kegiatan yang tidak diminta sebagai bagian dari peran formal seseorang dalam organisasi, tetapi yang mempengaruhi, atau mencoba

mempengaruhi, distribusi keuntungan dan kerugian dalam organisasi.

Sehingga dari beberapa teori tersebut dapat disimpulkan bahwa politik organisasi adalah sekumpulan perilaku teknis maupun non teknis di luar uraian tugas yang dilakukan oleh karyawan dalam pekerjaannya demi tujuan pribadi maupun tujuan kelompok karyawan tersebut.

Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak perusahaan serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Sedangkan Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasional dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan perusahaan dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut.

Menurut Daft (2003:11) komitmen organisasi merupakan sikap penting yang mempengaruhi kinerja. Daft (2003) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi. Karyawan dengan derajat komitmen organisasi yang tinggi akan melibatkan dirinya pada organisasi dan bekerja atas nama organisasi.

Sedangkan menurut Blau dan Boal dalam Sopiah (2008:155) menyebutkan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan-tujuan perusahaan. Maka pada intinya beberapa definisi komitmen dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB mencerminkan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang melampaui ketentuan minimum yang diharapkan oleh peran organisasi dan mempromosikan kesejahteraan rekan kerja, kelompok kerja, dan perusahaan (Kahnet *et.al.* dalam Mohammad 2011).

OCB adalah sebuah perilaku positif, dalam hal ini adalah perilaku membantu pekerjaan individu lain yang ditunjukkan oleh seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kontribusi yang ditunjukkan oleh pekerja itu berupa pekerjaan di luar pekerjaan yang harus dia lakukan, pekerja tersebut menunjukkan perilaku menolong pada orang lain dalam sebuah perusahaan sehingga tindakan tersebut mungkin dapat memperbaiki kinerja organisasi atau perusahaan tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan : Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan perusahaan. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, dan tidak diperintah secara formal.

Politik Organisasi dan OCB

Hasil Penelitian Cropanzano *et.al.*, (1997) menyatakan bahwa Politik organisasi berhubungan negatif dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan OCB, namun tidak berhubungan secara signifikan dengan kinerja. Politik organisasi sebagai variabel independen mempengaruhi variabel dependen yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja dan OCB. Hasil penelitian dari Vigoda, (2002) menyatakan bahwa politik organisasi mempunyai pengaruh dan berhubungan positif dengan OCB.

Komitmen Organisasi dan OCB

Hasil penelitian dari Bakhshi *et.al.*, (2011) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi merupakan faktor yang

mempengaruhi OCB. Sedangkan hasil penelitian dari Darmawati *et.al.*, (2013) ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Politik Organisasi berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).
 H2: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).
 H3: Politik Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Menurut Sugiono (2012:37) Penelitian kausal adalah penelitian yang bersifat sebab akibat. Penelitian ini bermaksud memahami variabel mana yang mempengaruhi dan variabel mana yang merupakan akibat. Kemudian mencari tahu seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan KOPKAR Sampoerna Surabaya yang berjumlah 152 orang. Jumlah dalam penelitian ini adalah sejumlah seluruh pegawai yang dipilih dari setiap unit yang ada pada KOPKAR Sampoerna. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebanyak 60 orang dari 152 populasi.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Politik Organisasi (X_1), Komitmen Organisasi

(X_2) sedangkan variabel terikat digunakan dalam penelitian ini yaitu *Organizational Behavior Citizenship* (OCB) (Y_1). Indikator politik organisasi (X_1) yaitu *Organizational Practices and Policies* (praktek dan kebijakan organisasi), *Colleagues behavior* (perilaku rekan kerja) dan *Go along to get ahead* (untuk terus mencapai tujuan). Indikator untuk komitmen organisasi (X_2) yaitu *Affective commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*. Indikator untuk *Organizational Citizenship Behavior* (Y) yaitu *Altruism*, *Conscientiousness*, *Courtesy*, *Sportsmanship* dan *Civic Virtue*.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Skala Likert digunakan untuk mengetahui seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan. Adapun skor yang diberikan dari skala likert adalah sangat tidak setuju diberiskor 1, tidak setuju diberiskor 2, netral diberi skor 3, setuju diberiskor 4 dan sangat setuju diberiskor 5.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner, metode wawancara dan metode dokumentasi. Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data tentang identitas responden dan variabel penelitian, yaitu politik organisasi, komitmen organisasi, dan OCB. Wawancara dilakukan oleh peneliti terhadap pimpinan maupun karyawan untuk mengetahui informasi atau data-data yang dibutuhkan dalam penelitian. Metode dokumentasi dilakukan dengan cara mencatat informasi tentang perusahaan yang dibutuhkan dari dokumen dan data-data lain yang dapat menunjang penelitian.

Uji instrument penelitian yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Menurut Sugiyono (2012:121), hasil penelitian yang valid, apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid

berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data atau untuk mengukur tersebut itu adalah valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sehingga data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Dasar pengambilan keputusannya yaitu, apabila r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut valid.

Menurut Sugiyono (2012:121), instrumen yang reliabel, apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan kuantitatif, suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti sama dalam waktu berbeda, menghasilkan data yang sama, atau dua kelompok data bila dipecah menjadi dua akan menunjukkan data yang sama. Suatu data dikatakan reliabel apabila nilai (α) lebih besar dari 0,6 dan apabila kurang dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel.

Uji asumsi klasik terdiri dari empat pengujian, yaitu: (1) uji multikolenieritas untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen dalam persamaan regresi dengan cara menghitung *variance inflation factor* (VIF), (2) uji heteroskedastisitas dengan menggunakan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya yaitu SRESID, (3) uji normalitas dengan menggunakan grafik dan (4) uji linieritas dengan menggunakan Uji Durbin Watson.

Teknik analisis dilakukan dalam dua tahap. Pertama adalah analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel politik organisasi, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan cara mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel. Setelah keseluruhan data terkumpul, maka selanjutnya yaitu mengolah data dan mentabulasikan ke dalam tabel

frekuensi, kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Tolok ukur dari pendeskripsian tersebut adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun presentase.

Kedua adalah analisis regresi linier berganda. pengujian regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependendengan menggunakan *software* analisis SPSS versi 18. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

$Y = \text{Organizational}$

$\text{Citizenship Behavior (OCB)}$

$a = \text{Konstan}$

$\beta_1 = \text{Koefisien regresi politik organisasi}$

β_2

$= \text{komitmen koefisien regresi organisasi}$

$X_1 = \text{politik organisasi}$

$X_2 = \text{komitmen organisasi}$

$e = \text{error}$

Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menerapkan uji F dan uji t statistik. pengujian pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, maka dilakukan dengan menggunakan uji F. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat alpha 0,05 ($\alpha = 5\%$) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan probabilitas $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan probabilitas kesalahan $> 0,05$ maka H_0 diterima (Sugiono, 2007:235).

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui variabel bebas mana yang lebih berpengaruh diantara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan tingkat alpha 0,05 ($\alpha = 5\%$) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan probabilitas $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti variabel bebas yang diuji

mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel terikat. Sebaliknya, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan probabilitas kesalahan $> 0,05$ maka H_0 diterima (Sugiyono, 2007:231).

HASIL

Berdasarkan uji asumsi klasik menunjukkan Nilai Tolerance dari kedua variabel bebas lebih besar dari 0,1. Begitu juga dengan kedua nilai VIF yang kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikolinieritas. Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data membentuk kurva yang berbentuk lonceng. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Pada uji heterokedasitas, terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastis.

Kuesioner yang disebar dalam penelitian ini sebanyak 60 responden kemudian diolah menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Karakteristik responden yang dipilih adalah sampel dari tiap divisi KOPKAR Sampoerna Surabaya.

Perhitungan data dilakukan dengan menggunakan Statistic Program of Social Science (SPSS) Versi 18 for windows. Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada table 1 :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	t_{hitung}	t_{tabel}
Constant	9,270	3,172	1,67
X1		0,820	
X2		0,130	
F hitung	19,728		
F table	3,255		
R2	0,640		

Sumber : Hasil Analisis SPSS 18

Berdasarkan tabel 1 dapat digunakan untuk menyusun model

persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,270 + 0,820X_1 + 0,130X_2 + e$$

Konstanta sebesar 9,270 menyatakan bahwa apabila politik organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) sama dengan 0 atau tetap, maka *Organizational Citizenship behavior* (Y) nilainya sebesar 9,270. Artinya apabila politik organisasi dan komitmen organisasi tidak berubah, maka *Organizational Citizenship behavior* KOPKAR Sampoerna akan tetap 9,270. Secara lebih sederhana dijelaskan bahwa tanpa ada pengaruh politik organisasi dan komitmen organisasi, maka *Organizational Citizenship behavior* karyawan sudah ada. Hal itu terjadi karena dipengaruhi oleh faktor lain misalnya budaya kerja, pelatihan, bonus, dan lain-lain.

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,82. Hal tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan politik organisasi, maka *organizational citizenship behaviour* karyawan akan meningkat sebesar 0,820. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,130. Hal tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan komitmen organisasi, maka *organizational citizenship behaviour* karyawan akan meningkat sebesar 0,130.

R sebesar 0,640 ($>0,5$) yang menunjukkan bahwa korelasi yang kuat antara *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan dengan 2 variabel independen. R square atau koefisien determinasi sebesar 0,409, hal tersebut berarti 40,9% variasi dari variabel *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen politik organisasi, komitmen organisasi, Sedangkan sisanya, yaitu 59,1 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Uji F digunakan untuk melakukan pengujian pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat dari tabel 1.

Berdasarkan tabel 1, nilai F hitung yaitu 19,728 dengan tingkat signifikansi 0,000^a. Karena probabilitas (0.000) lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel politik organisasi dan komitmen organisasi secara simultan

mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan.

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui variabel bebas mana yang lebih berpengaruh diantara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat dari tabel 1

Nilai t_{hitung} variabel politik organisasi (X_1) sebesar 3,255 lebih besar dari nilai $> t_{tabel}$ dan pada taraf signifikansi di bawah 5% yaitu sebesar 0,002. Sehingga pada probabilitasnya dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Dimana variabel politik organisasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Y).

Nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,478 lebih kecil dari nilai $> t_{tabel}$ dan pada taraf signifikansi di atas 5% yaitu sebesar 0,634. Sehingga pada probabilitasnya dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dimana variabel komitmen organisasi (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh politik organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan

Saat bekerja, karyawan KOPKAR Sampoerna memiliki kebebasan untuk melakukan strategi politik untuk demi kepentingan pribadi, beberapa manuver akan dilakukan seperti; menjaga hubungan baik serta menempatkan diri dalam kelompok atau individu yang memiliki pengaruh kuat dalam KOPKAR Sampoerna; Mengembangkan diri mereka sendiri dengan menjatuhkan orang lain.

Beberapa contoh saat rapat pertanggung jawaban mendadak yang di mintakan oleh para pengurus KOPKAR Sampoerna terhadap manajer pada tahun

2015, sekaligus pencopotan dan penggantian manajer, tidak semua Karyawan dalam posisi manajer tingkat menengah atau pimpinan divisi dilibatkan guna di promosikan sebagai manajer yang baru, padahal pimpinan divisi berhak hadir dalam rapat tersebut.

Melihat kondisi seperti ini tentunya tingginya tingkat politik yang terjadi menuntut sebagian besar karyawan yang memiliki kepentingan politis untuk melakukan hal hal di luar tuntutan formal demi terwujudnya tujuan tujuan yang ada, tindakan diluar tuntutan formal tersebut disebut dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Sesuai dengan hasil Penelitian oleh Cropanzano *et al.*, (1997) Dan Vigoda (2002), yang menyatakan bahwa politik organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan

Berdasarkan pada uji penelitian ini, diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan. Hal tersebut terlihat dari nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,478 pada taraf signifikansi di atas 5% yaitu sebesar 0,634.

Hal ini dapat disebabkan karena kondisi psikologis yang menandai hubungan antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan perusahaan yang kurang baik namun komitmen yang baik dari karyawan yaitu tetap menunjukkan profesionalismenya dengan tetap melaksanakan tugas dan *jobdesc* dengan baik.

Jika berbicara mengenai OCB bermotif komitmen sepertinya tidak akan terjadi pada karyawan KOPKAR Sampoerna, karena bagi mereka komitmen hanyalah sebatas bekerja secara profesional.

Hasil di atas sesuai dengan penelitian Brahmasari (2008) yang

menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan.

Pengaruh politik organisasi dan komitmen organisasi berengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan

Dari data dapat menggambarkan bahwa dengan adanya perilaku Politik dan dikombinasikan dengan komitmen organisasi, maka akan mampu menghasilkan *Organizational Citizenship Behaviour* yang positif dan signifikan.

Sesuai dengan hasil Penelitian oleh Cropanzano et al. (1997) Dan Vigoda (2002) yang menyatakan bahwa politik organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Begitu juga dengan Hasil dari penelitian Bakhshi *et.al.*, (2011) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan.

Sedangkan penjelasan terkait hasil pengukuran kuesioner pada variable politik organisasi dan OCB yang memiliki hasil yang tergolong tinggi adalah bahwa OCB merupakan tindakan dalam rangkapenerapan atau implementasi tindakan politik yang dilakukan anggota organisasi, sebagai contoh saat karyawan menawarkan bantuan hingga membantu bisa dikatakan terdapat kepentingan lain dalam tindakan membantu tersebut, tidak hanya sebatas nilai kemanusiaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan uji analisis, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa politik Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan, semakin tinggi politik organisasi yang dilakukan oleh karyawan akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan KOPKAR Sampoerna Surabaya, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan,

komitmen organisasi karyawan belum bisa meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan KOPKAR Sampoerna Surabaya, politik organisasi dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan KOPKAR Sampoerna Surabaya.

Hendaknya KOPKAR Sampoerna Surabaya lebih meningkatkan lagi hubungan antar karyawan bahkan hubungan karyawan dengan perusahaan, selain itu KOPKAR Sampoerna Surabaya agar lebih memberikan pemahaman mengenai *Organizational Citizenship Behaviour* sehingga bila mana karyawan sarat akan aktivitas OCB tentunya berpengaruh terhadap kinerja dari KOPKAR SAMPOERNA. Manajer dan Pimpinan Divisi KOPKAR Sampoerna harus lebih meningkatkan lagi dalam memotivasi serta menjaga hubungan dengan bawahan, sehingga profesionalisme kerja bahkan OCB yang telah terukur tinggi mampu dipertahankan bahkan meningkat. Pihak manajemen juga perlu untuk mengadakan suatu kebijakan pemberian *reward* atau bonus yang menarik lagi kepada karyawan per divisi yang unggul dalam hal *Organizational Citizenship Behaviour*, Sehingga persaingan untuk menjadi terbaik akan terjadi. Tentunya juga akan menguntungkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Gita. 2012. *Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan kerja pada Karyawan. Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 03, No. 01, pp341-354.
- Brahmasari, Ida Ayu. 2008. *Pengaruh Variabel Budaya Organisasi, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai. Jurnal akuntansi, manajemen bisnis dan sektor publik* (jambosp): issn pp1829 – 9857.
- Brahmasari, Ida Ayu. 2009. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Isu Gender*

- Staff Pengajar Fakultas Ekonomi dan Program Pascasarjana Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya DIE. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, Volume 5 No 2. pp 81-104.
- Chen, Yei-Yi and Fang W. 2008. The Moderating Effect of Impression Management on the Organizational Politics-Performance Relationship. *Journal Of Business Ethics* 79, pp 263-277. www.springer.com. (diakses pada 8 Oktober 2014)
- Cropanzano, R., J. C. 1997. The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes, and Stress. *Journal of Organizational Behavior*, Volume 18 No. 2, pp159–180 www.emerald.com (diakses pada 6 November 2015).
- D. Puspita, .2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis* Vol. 1 No. 1, pp 69-87
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen, Edisi Ketujuh, Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Hendra Gunawan, T. Dan Elisabeth Cintya Santosa. 2012. Politik Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen*, Vol.12, No.1, pp 13-26
- Munandar, A. S . 2004. *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Jakarta: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi UI.
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua Belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi. Edisi Kedelapan. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B.* Jakarta: PT. Prenlindo
- Robbins, S.P. 2005. *Organizational Behavior 11th edition*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Siswanto, (2007), Politik Dalam Organisasi: Suatu Tinjauan Menuju Etika Berpolitik, *Jurnal Manajemen*, Volume 10 No 4, Pp159-165.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vigoda, E. 2002. Stress-related aftermaths to workplace politics: the relationships among politics, job distress, and aggressive behavior in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 23, 1–21. www.interscience.wiley.com (diakses pada 12 November 2015).