

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku *Organizational Citizenship* (*The Effect of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior*)

BRAMANTTYO NURUL FALAH¹, TB. ZULRIZKA ISKANDAR, SRI RAHAYU ASTUTI
Fakultas Psikologi, Universitas Padjadjaran

Email: bramantio.n.f@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku *organizational citizenship*. Teori tiga komponen komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer & Allen (1997) dan teori perilaku *organizational citizenship* dari Organ dkk. (2006) digunakan dalam peneliti ini. Pengambilan data dilakukan dengan metode survey terhadap 30 anggota organisasi PT X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship*, sedangkan komitmen kontinuans dan komitmen normatif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship*.

Kata kunci: perilaku *organizational citizenship*, komitmen organisasi

Abstract: *The purpose of this study is to examine the influence of organizational commitment on organizational citizenship behavior. Concepts of Meyer's & Allen's (1997) three components model of organizational commitment and Organ's etc (2006) organizational citizenship behavior theory is used in this research. Using survey method, data was gathered toward 30 PT X organization's members. The result showed that only affective commitment has significant positive influence toward organizational citizenship behavior, whereas continuance and normative commitment don't have significant influence toward organizational citizenship behavior.*

Key words: *organizational citizenship behavior, organizational commitment*

PENDAHULUAN

Perilaku *organizational citizenship* merupakan perilaku positif dan konstruktif, yang dilakukan anggota organisasi secara sadar dan sukarela untuk mendukung kinerja kolega dan organisasi. Anggota organisasi yang mempraktikkan perilaku *organizational citizenship* tidak hanya menunjukkan kinerja yang memuaskan, tetapi juga menunjukkan kinerja yang melebihi batas minimal yang diminta oleh organisasi. Melalui perilaku *organizational citizenship*, organisasi akan

banyak diuntungkan karena perilaku tersebut dapat meningkatkan produktifitas dan efisiensi kerja, kepuasan pelanggan, dan mengurangi tingkat ketidakhadiran serta *turn over* (Podsakoff, Whiting dan Blume, 2009). Perilaku *organizational citizenship* adalah perilaku individu yang bersifat sukarela tidak secara langsung dan eksplisit dikenali oleh sistem *reward* formal, dan secara bersama-sama mempromosikan efisiensi serta efektivitas dari keberfungsian organisasi (Organ, Podsacoft, dan MacKenzie., 2006).

Dewasa ini penelitian mengenai perilaku *organizational citizenship* banyak dilakukan guna mengidentifikasi sebab dan akibat dari perilaku tersebut dengan tujuan untuk memperjelas asal muasaldari perilaku itu sendiri. Salah satu yang diduga turut mempengaruhi perilaku *organizational citizenship* yang banyak diteliti adalah komitmen organisasi.

Organ (1988) menyatakan bahwa perilaku *organizational citizenship* harus mempromosikan efektivitas dari organisasi. Adapun tindakan atau perilaku yang dapat mempromosikan atau meningkatkan efektivitas organisasi adalah tindakan yang sejalan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, perilaku *organizational citizenship* sejalan dan mengarah pada apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut. Salah satu hal yang dapat mengarahkan perilaku anggota agar sejalan dengan tujuan organisasi adalah komitmen organisasi, yaitu keadaan psikologis yang mengikat seseorang dengan organisasi (Allen dan Meyer, 1990). Meyer dan Allen (1997) lebih lanjut mendefinisikan anggota organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi sebagai menjadi satu kesatuan dengan organisasi, yaitu bertahan di organisasi, hadir di pekerjaan setiap hari kerjanya, menyediakan

waktu mereka setiap harinya atau bahkan lebih untuk organisasi, dan percaya dengan tujuan-tujuan yang dimiliki oleh organisasi.

Allen dan Meyer (1990) membagi komitmen menjadi tiga komponen, yaitu afektif, kontinuans, dan normatif, dimana masing-masing komponen tersebut dimiliki oleh tiap-tiap anggota organisasi dengan derajat kekuatan yang berbeda-beda. Komitmen afektif merujuk pada komitmen yang berdasar pada sisi emosional yang dikembangkan karyawan terhadap organisasi khususnya melalui pengalaman kerja yang positif. Biasanya karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan merasa memiliki tanggung jawab secara pribadi terhadap keberhasilan organisasi. Komitmen normatif merefleksikan komitmen yang berdasarkan pada persepsi akan kewajiban yang harus dipenuhi untuk perusahaan, yang biasanya tercermin dari standar atau aturan yang dimiliki oleh organisasi. Komitmen kontinuans merefleksikan komitmen berdasarkan biaya atau “harga” yang diterima selama bekerja maupun yang harus dibayar ketika meninggalkan organisasi, baik secara ekonomi maupun sosial. Colquitt, Lepinne, dan Wesso (2009) menyatakan bahwa seseorang dengan komitmen afektif yang

tinggi memiliki kecenderungan untuk melakukan perilaku *organizational citizenship* dan Meyer dan Allen (1997) menyatakan bahwa, selain komitmen afektif, komitmen normatif juga memiliki pengaruh terhadap peningkatan perilaku *organizational citizenship*. Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang juga menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship* (Jahangir, dkk., 2004; Colquitt, dkk., Ozturk, 2010; Chang, Tsai, dan Tsai, 2011; Alizadeh, Darvishi, Nazari dan Emami, 2012; Aslam, 2012). Namun hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil yang beragam dimana terdapat penelitian yang menyatakan bahwa hanya komitmen afektif yang memiliki pengaruh terhadap perilaku *organizational citizenship*, terdapat pula penelitian yang menyatakan bahwa komitmen normatif juga memiliki pengaruh, dan terdapat pula penelitian yang menyatakan bahwa ketiga komponen komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku *organizational citizenship*.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, peneliti bermaksud untuk meneliti pengaruh dari komitmen organisasi terhadap perilaku *organizational citizenship*. Adapun tujuan dari

dilakukannya penelitian ini adalah untuk memperjelas pengaruh ketiga komponen komitmen organisasi terhadap perilaku *organizational citizenship* dan memperkaya kajian ilmiah perilaku *organizational citizenship* dan komitmen organisasi, khususnya kajian ilmiah dengan latar belakang organisasi di Indonesia.

Penelitian ini dilakukan di PT X dimana organisasi tersebut merupakan organisasi yang belum lama terbentuk dan saat ini anggotanya belum memiliki masa kerja yang cukup lama. Selain itu di PT X itu sendiri organisasi belum melakukan sosialisasi nilai kerja dan kebudayaan organisasi kepada anggotanya.

Penelitian ini memiliki tiga hipotesis statistik, yaitu:

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen afektif terhadap perilaku *organizational citizenship*.
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen kontinuans terhadap perilaku *organizational citizenship*.
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen normatif terhadap perilaku *organizational citizenship*.

METODE

Desain Penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan metode *survey*. Adapun rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan *cross-sectional* dimana pengambilan data hanya dilakukan satu kali dan bertujuan untuk mendeskripsikan suatu karakteristik dari populasi (Shaughnessy, Zechmeister, dan Zechmeister, 2012).

Instrumen Penelitian. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan dua buah kuesioner. Untuk mengukur perilaku *organizational citizenship*, peneliti menggunakan kuesioner yang terdiri dari 29 butir soal. Semakin tinggi skor totalnya, maka semakin tinggi pula perilaku *organizational citizenship*-nya. Sementara itu, komitmen organisasi diukur dengan menggunakan kuesioner multidimensi. Masing-masing komponen komitmen organisasi diwakilkan dalam enam butir pernyataan. Semakin tinggi skor total dari setiap komponennya akan menunjukkan tingkat setiap komponen komitmen organisasinya. Kuesioner ini menggunakan skala *Likert* dengan rentang 1-6 dan memiliki butir pernyataan positif dan negatif.

Teknik Analisis. Penghitungan keajegan dan keabsahan dilakukan dengan mengukur konsistensi internal menggunakan rumus koefisien alfa.

HASIL

Berikut adalah tabel hasil uji hipotesis penelitian melalui teknik analisis regresi linear:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear

Komponen Komitmen Organisasi	Indeks Signifikansi (r)	Indeks Kekuatan Pengaruh (r ²)
Komitmen Afektif	.608*	.370
Komitmen Kontinuans	.054	.003
Komitmen Normatif	.082	.007

Dalam tabel di atas dapat dilihat bahwa komponen komitmen organisasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship* hanyalah komponen komitmen afektif, sedangkan komponen komitmen kontinuans dan normatif tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis alternatif satu ditegakkan, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen afektif terhadap perilaku *organizational citizenship*, dan hipotesis null dua dan tiga ditegakkan, yaitu tidak terdapat pengaruh yang

signifikan dari komitmen kontinuans terhadap perilaku *organizational citizenship* dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen normatif terhadap perilaku *organizational citizenship*. Lebih lanjut, komitmen afektif memiliki indeks kekuatan pengaruh sebesar 0,37 atau sebesar 37%.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Colquitt, dkk. (2009) bahwa komitmen afektif cenderung untuk memiliki perilaku *organizational citizenship* dan juga sejalan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya (Jahangir, dkk., 2004; Colquitt, dkk., Ozturk, 2010; 2009; Chang, dkk., 2011; Alizadeh, dkk., 2012; Aslam, 2012). Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kontinuans dan normatif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship*. Hal tersebut bertentangan dengan hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa ketiga komponen komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku *organizational citizenship*. Adapun yang menjadi penyebab dari tidak adanya pengaruh yang signifikan dari dua komponen komitmen organisasi

terhadap perilaku *organizational citizenship* terletak pada kondisi anggota organisasi.

Penelitian ini dilakukan di PT X dimana organisasi tersebut merupakan organisasi yang belum lama terbentuk dan saat ini anggotanya belum memiliki masa kerja yang cukup lama. Selain itu di PT X itu sendiri organisasi belum melakukan sosialisasi nilai kerja dan kebudayaan organisasi kepada anggotanya. Kedua hal tersebut kemungkinan besar memiliki pengaruh terhadap hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen kontinuans dan normatif tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku *organizational citizenship*. Komitmen kontinuans banyak dipengaruhi oleh faktor investasi dan anggota organisasi PT X saat ini belum memiliki masa bakti yang lama sehingga usaha yang mereka keluarkan bagi organisasi belum begitu besar dimana hal tersebut mempengaruhi kekuatan komitmen kontinuans mereka. Adapun komitmen normatif terbentuk melalui proses pembelajaran yang terjadi di organisasi dan pembentukan kontrak psikologis antara anggota dengan organisasi dimana saat ini anggota organisasi PT X belum memiliki tataran nilai kerja yang menjadi patokan mereka dan belum lama berkerja di organisasi

sehingga besar kemungkinan proses pembelajaran yang terjadi belum banyak berpengaruh terhadap komitmen normatif anggota. Melalui pembahasan tersebut disimpulkan bahwa saat ini komponen komitmen organisasi anggota organisasi PT X, khususnya komponen komitmen kontinuans dan normatif, belum terbentuk secara maksimal sehingga pengaruhnya terhadap perilaku *organizational citizenship* belum terlihat.

SIMPULAN

Teknik analisis regresi digunakan untuk menguji tiga hipotesis penelitian dan hasil analisis menunjukkan bahwa yang memiliki pengaruh terhadap perilaku *organizational citizenship* adalah komponen komitmen afektif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perilaku *organizational citizenship* dapat ditingkatkan atau dikembangkan melalui komitmen afektif.

DAFTAR PUSTAKA

Alizadeh, Zahra., Darvishi, Shataw., Nazari, Kamran., dan Emami Mostafa. (2012). Antecedents and Consequences of Organisational Citizenship Behavior (OCB). *Interdisciplinary Journal of*

Contemporary Research In Business, 3(9), 494-505.

Aslam, Rabia. (2012). Investigating The Relationship of OCB with Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(9), 90-100.

Chang, Chi-Cheng., Tsai, Meng-Chen., dan Tsai, Meng-Shan. (2011). The Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Commitments of Organizational Members Influence the Effects of Organizational Learning. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2(1), 61-66.

Colquitt, J. A., Lepine, J. A., dan Wesson, M. J. (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. China: Mc Graw Hill.

Jahangir, Nadim., Akbar, Mohammad Muzahid., dan Haq, Mahmudul. (2004). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *BRAC University Journal*, 1(2), 75-85.

Meyer, J. P., dan Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace:*

Theory, Research, and Application.

Thousand Oaks: Sage Publications,
Inc.

Research Methods in Psychology.

New York: McGraw-Hill.

Organ, Dennis W. (1988). *Organizational
Citizenship Behavior: The Good
Soldier Syndrome.* USA: D. C. Heath
and Company.

Organ, Dennis W., Podsakoff, Philip M., dan
MacKenzie, Scott B. (2006).
*Organizational Citizenship Behavior:
Its Nature, Antecedents, and
Consequences.* California: Sage
Publications, Inc.

Ozturk, Funda. (2010). Determinants of
Organizational Citizenship Behavior
among Knowledge Workers: The Role
of Job Characteristics, Job
Satisfaction, and Organizational
Commitment. *Tesis.* Turkey: Graduate
School of Social Sciences of Middle
East Technical University.

Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., dan Blume,
B. D. (2009). Individual and
Organizational Level Consequences of
Organizational Citizenship Behavior:
a Meta-Analysis. *Journal of Applied
Psychology*, 94(1), 122-141.

Shaughnessy, John J., Zechmeister, Eugene B.,
dan Zechmeister, Jeanne S. (2012).