

JURNAL ILMIAH PSYCHE

Ilmu Psikologi

*Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Organizational
Citizenship Behavior Karyawan Departemen Produksi IV PT X
Palembang*

Dwi Hurriyati

*Hubungan antara Motif Berafiliasi dengan Gaya Hidup Pria
Metroseksual di Beberapa Mall Palembang*

Itryah

*Hubungan Locus of Control terhadap Takut akan Kesuksesan
(Fear of Success)*

Desy Arisandy

*Hubungan antara Subjective WELL-BEING dengan Self
Management pada Ibu Bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah
Palembang*

Rina Oktaviana

*Hubungan Antara Persepsi tentang Sistem Karir terhadap Work
Engagement pada Account Officer PT Jamsostek*

Vera Yunita

*Hubungan antara Locus of Control dengan Kematangan Karir
pada Karyawan Kentucky Fried Chicken (KFC) di Palembang*

Tifani

**Diterbitkan Oleh:
Fakultas Psikologi**

Universitas Bina Darma, Palembang

Jurnal Ilmiah
PSYCHIE

Ilmu Psikologi

DAFTAR ISI

***Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Organizational
Citizenship Behavior Karyawan Departemen Produksi IV PT X
Palembang***

Dwi Hurriyati 75 - 84

***Hubungan antara Motif Berafiliasi dengan Gaya Hidup Pria
Metroseksual di Beberapa Mall Palembang***

Itryah 85 - 94

***Hubungan Locus of Control terhadap Takut akan Kesuksesan (Fear of
Success)***

Desy Arisandy 95 - 106

***Hubungan antara Subjective WELL-BEING dengan Self Management
pada Ibu Bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang***

Rina Oktaviana 107 - 116

***Hubungan antara Persepsi tentang Sistem Karir terhadap Work
Engagement pada Account Officer PT Jamsostek***

Vera Yunita 117 - 128

***Hubungan antara Locus of Control dengan Kematangan Karir pada
Karyawan Kentucky Fried Chicken (KFC) di Palembang***

Tifani 129 - 138

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI IV PT X PALEMBANG

Dwi Hurriyati

Dosen Universitas Bina Darma

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 3 Palembang

Sur-el: dwi.hurriyati@binadarma.ac.id

Abstract: This study aims to determine whether there is a relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior production IV department employees of PT. X Palembang. This study is an initial guess no relationship with organizational commitment organizational citizenship behavior production IV department employees of PT. X Palembang. The higher organizational commitment, the higher the organizational citizenship behavior. Conversely the lower the organizational commitment, the lower the organizational citizenship behavior. The results of the computer analysis of research data using SPSS 17.0 for Windows, showed general correlation coefficient (r) of 0.448. Further found Pearson's product moment correlation of 0.201 with $p = 0.000$ ($p < 0.01$), which means that there is a significant relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment, Employees

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior karyawan departemen produksi IV PT. X Palembang. Dugaan awal penelitian ini adalah ada hubungan komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior karyawan departemen produksi IV PT. X Palembang. Semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi organizational citizenship behavior. Sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah organizational citizenship behavior. Hasil analisis data penelitian dengan komputer menggunakan program SPSS 17.0 for windows, menunjukkan koefisien korelasi secara umum (r) sebesar 0,448. Lebih lanjut ditemukan korelasi pearson's product moment sebesar 0,201 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$), yang artinya ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior.

Kata Kunci: Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik, berkualitas dan potensial menjadi suatu kebutuhan setiap perusahaan atau organisasi baik di dunia maupun di Indonesia. Setiap perusahaan mencari dan merekrut karyawan dengan SDM yang baik untuk dapat meningkatkan keefektivitasan organisasi dan memperoleh hasil kerja yang diharapkan agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Ironisnya, untuk mendapatkan SDM yang berkualitas

bukanlah hal yang mudah, khususnya di Indonesia.

Setiap perusahaan di Indonesia bukan hanya membutuhkan SDM yang berkualitas tetapi juga membutuhkan orang-orang yang mampu melakukan tugas diluar tanggung jawab dan tugas yang seharusnya dilakukan bagi organisasi tanpa menuntut imbalan lebih untuk mendukung perusahaan atau organisasi agar dapat bertahan dalam kompetisi bisnis dan mencapai tujuan perusahaan. Perilaku karyawan seperti ini dinamakan *Organizational Citizenship Behavior*. Komitmen organisasi karyawan yang

tinggi akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior*, yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner dan Kinicki, 2004).

Usaha karyawan untuk melampaui peran formal dan tanggung jawabnya inilah yang menjadi dasar dari konsep *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB. Bateman dan Organ (1983) merupakan tokoh yang pertama kali menggunakan istilah ini untuk menggambarkan konsep perilaku tersebut. Adapun definisi yang diberikan terhadap OCB adalah *extra role performance*, yaitu perilaku bermanfaat yang dilakukan atas kemauan karyawan sendiri, terlepas dari ketentuan atau kewajiban yang dibebankan kepadanya dengan tujuan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan.

Istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pertama kali diajukan oleh Organ (1988), yang mengemukakan lima dimensi primer dari OCB (Allison, dkk, 2001) yang pertama adalah *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional. Dimensi kedua adalah *Civic Virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah. Kemudian yang ketiga adalah *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum. Dimensi yang keempat yaitu *Courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. Dimensi yang kelima adalah *Sportmanship*,

berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun jengkel.

Komitmen organisasi karyawan yang tinggi akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner dan Kinicki, 2004).

Munculnya OCB dapat menjadi gambaran adanya kinerja yang tinggi dalam organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya komitmen organisasi yang tinggi (Robbin dan Judge, 2007).

Ketika karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Luthans, 1995).

Komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Griffin (2004), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Luthans (1995), komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis yaitu ada hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational*

citizenship behavior karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi akan diikuti oleh semakin tingginya *organizational citizenship behavior*, demikian juga sebaliknya.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Variabel Penelitian

Variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel terikat.

Luthans (2006) mengatakan sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi karyawan yang tinggi akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior*, yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner dan Kinicki, 2004).

OCB adalah *extra role performance*, yaitu perilaku bermanfaat yang dilakukan atas kemauan karyawan sendiri, terlepas dari ketentuan atau kewajiban yang dibebankan kepadanya dengan tujuan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan organisasi (Bateman & Organ, 1983).

2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan karakteristik populasi berusia dewasa awal (usia 18-40 tahun), masa kerja minimal 1 tahun dan merupakan karyawan tetap dengan jumlah populasi penelitian sebanyak 200 orang dan responden yang sesuai dengan karakteristik penelitian sebanyak 148 orang. Dengan sampel uji coba sebanyak 35 orang dari 148 orang.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologis untuk mengungkap variabel yang hendak diteliti yaitu *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi yang dibuat berdasarkan dimensi-dimensi *organizational citizenship behavior* dan aspek-aspek komitmen organisasi.

Uji hipotesis menggunakan teknik analisis *simple regression*, yaitu untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas.

Analisis data untuk keseluruhan perhitungan statistik dalam penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 17.00 for windows.

2.4 Tinjauan Pustaka

2.4.1 *Organizational Citizenship Behavior*

Dewasa ini banyak kajian baru dan menarik di bidang sumber daya manusia. Manusia dijadikan sebagai subjek dan juga objek dalam penelitian-penelitian SDM untuk mencari hal-hal baru yang dapat dijadikan sebagai sumber peningkatan kemampuan manusia itu sendiri. Salah satu aspek baru yang diungkap tentang manusia adalah OCB (*Organizational Citizenship Behavior*/perilaku kewargaan karyawan).

Aldag dan Resckhe (1997), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Organ (2004) juga mengatakan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah hasil positif dari sebuah komitmen para karyawan terhadap organisasi, yang dikarakteristikan dengan memberikan kontribusi *extra-role* (melampaui deskripsi kerja) yang dilakukan secara sukarela.

Istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pertama kali diajukan oleh Organ yang mengemukakan lima dimensi primer

dari *Organizational Citizenship Behavior* (Allison, dkk, 2001):

- 1) *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional
- 2) *Civic Virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun social alamiah.
- 3) *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum
- 4) *Courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
- 5) *Sportmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya OCB adalah kepribadian dan suasana hati (*mood*), serta masa kerja (Organ, dkk. 2006)

1) Kepribadian dan suasana hati (*mood*)

Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok. Kemauan seseorang untuk membantu orang lain dipengaruhi oleh *mood*. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain, meskipun suasana hati dipengaruhi sebagian oleh kepribadian ia juga akan dipengaruhi oleh situasi.

2) Masa kerja

Greenberg dan Baron (2003) mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja berpengaruh pada OCB. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sommer, dkk (1996). Masa kerja dapat berfungsi sebagai *predictor* OCB karena variabel-variabel tersebut mewakili "pengukuran" terhadap "investasi" karyawan diorganisasi. Karyawan yang telah lama bekerja disuatu organisasi akan memiliki kedekatan dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi dalam memperkerjakannya.

2.4.2 Komitmen Organisasi

Komitmen adalah kesepakatan atau janji untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan disertai dengan loyalitas berdasarkan kesamaan nilai atau visi pribadi dan visi organisasi.

Komitmen organisasional merupakan identifikasi seorang individu terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat mempertahankan keanggotaannya.

Komitmen berhubungan dengan visi pribadi, memiliki kekuatan yang berasal dari keyakinan, nilai-nilai, kepercayaan diri, konsistensi, sikap optimis dan totalitas berkomitmen. Sikap yang lahir dari keyakinan yang kuat, optimis dan totalitas akan membentuk pribadi dengan sikap komitmen tinggi. Sikap ini memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, yang berarti individu

tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi.

Komitmen berhubungan dengan visi organisasi, karyawan yang memiliki tingkat sekedar bergabung dengan perusahaan secara fisik melainkan juga bersedia melakukan pekerjaan di luar tugasnya. Organisasi *nonprofit* seperti lembaga pendidikan, upaya untuk meningkatkan keterlibatan kerja dan komitmen dapat dilakukan dengan berbagai cara. Salah satunya dengan pendekatan manusiawi, menganggap karyawan bukan sebagai faktor produksi semata tapi juga memberikan penghargaan kepada mereka sebagai individu yang memiliki rasa tanggung jawab, keamanan dan kenyamanan dalam menjalankan aktivitas kerjanya didasarkan pada pendapat. Luthans (2006) mengatakan sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi mempunyai penekanan pada proses individu atau karyawan dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi. Disamping

itu komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan organisasi secara aktif karena karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Mowday, dkk (1982) mendefinisikan pengertian komitmen organisasional dengan mengacu dimana komitmen organisasional didefinisikannya sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu, komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif.

Menurut Steers (1985) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya.

1) Aspek Identifikasi

Aspek Identifikasi adalah sikap yang mewujudkan dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. Sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi. Lebih

lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

2) Aspek Keterlibatan

Aspek keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, karyawan merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan. Oleh Steers (1985) dikatakan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula. Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang keterlibatannya lebih rendah.

3) Aspek Loyalitas

Aspek loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang

untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Menurut Meyer dan Allen (1997) terdapat tiga komponen dalam komitmen organisasi, yaitu:

1) Komitmen *Affective*

Komitmen afektif mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut (Meyer dan Allen, 1997).

2) Komitmen Kontinuans

Komitmen kontinuans berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuans sejalan dengan yaitu bahwa komitmen kontinuans adalah

kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain (Meyer dan Allen, 1997).

3) Komitmen Normatif

Komitmen normatif merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi. Meyer dan Allen (1997) memilih untuk menggunakan istilah komponen komitmen organisasi daripada tipe atau dimensi komitmen organisasi karena hubungan karyawan dengan organisasinya dapat bervariasi dalam ketiga komponen tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, untuk membuktikan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* karyawan. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji regresi sederhana yang hasilnya adanya penerimaan terhadap hipotesis yang diajukan. Hasil tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi $R = 0,448$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ atau

dengan kata lain $p < 0,01$. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* karyawan.

Besarnya nilai sumbangan komitmen organisasi (variabel bebas) terhadap *organizational citizenship behavior* (variabel terikat) adalah 20,1% yang berarti bahwa masih terdapat 79,9% dari faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* tetapi variabel itu tidak diteliti oleh peneliti. Faktor-faktor lain itu diantaranya menurut Podsakoff, dkk (2000) adalah sikap kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya. Jadi, faktor komitmen organisasi termasuk faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan.

Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai dengan meningkatkan perilaku *Intra-role*. Perilaku *Intra-role* ini adalah perilaku yang telah terdeskripsi secara formal yang harus dikerjakan dalam suatu organisasi. Kenyataan yang ada adalah banyak perilaku yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh karyawan, misalnya membantu rekan kerja menyelesaikan tugas, kesungguhan dalam

mengikuti rapat-rapat perusahaan, sedikit mengeluh banyak bekerja, dan lain-lain. Perilaku-perilaku ini dalam sebuah organisasi disebut sebagai perilaku *extra-role* atau yang lebih dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Hui, dkk 2004).

Organ (2004) juga mengatakan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah hasil positif dari sebuah komitmen para karyawan terhadap organisasi, yang dikarakteristikan dengan memberikan kontribusi *extra-role* yang dilakukan secara sukarela.

Secara teoritis, Aldag dan Rescke (1997) mengartikan perilaku ekstra peran sebagai kontribusi seorang individu dalam bekerja, dimana melebihi persyaratan yang ditetapkan dan penghargaan atas keberhasilan kerja yang dijanjikan. Sedangkan Organ dan Konovsky (1988) bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan bentuk kontribusi individu ditempat kerja yang dilakukan diluar tugas pokok.

Keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Komitmen organisasi sendiri mempunyai tiga komponen yaitu keyakinan yang kuat dari seseorang dan penerimaan tujuan organisasi, kemauan seseorang untuk berusaha keras bergantung pada organisasi, dan keinginan seseorang yang terbatas untuk mempertahankan keanggotaan

Semakin kuat komitmen, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standar

Sopiah (2008) komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasinya merupakan suatu modal dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga memberikan manfaat maksimal bagi organisasi. Komitmen karyawan yang diberikan kepada organisasi juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah-masalah internal organisasi seperti berkurangnya biaya kegiatan operasional dan konflik dalam organisasi. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap karyawan untuk berusaha menghadapi tantangan dan tekanan yang ada. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut akan menumbuhkan rasa kebanggaan tersendiri terhadap organisasinya.

Selain itu, Mowday, Porter dan Steers (1983) juga mengatakan OCB akan ditampilkan oleh karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi. Karena karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memiliki kesediaan untuk menampilkan usaha yang besar. Hal ini terlihat melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat lebih maju.

Meyer dan Allan (1997) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya tetapi dengan sukarela mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra.

4. SIMPULAN

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa OCB cenderung terlihat ketika karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen organisasi ini berarti lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi (Kuncoro, 2002). Ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, akan bekerja seolah-olah memiliki organisasi. Hal inilah yang memberikan organisasi kemampuan yang lebih dalam usaha untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Berdasarkan uraian dan analisis data di atas dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Ada hubungan yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Aldag, R., dan Reschke, W. 1997. *Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to The Organization*. Center for Organization Effectiveness, Inc. 608/833-3332. pp. 1-8.
- Allison, B.J., Voss, R.S. & Dryer, S. 2001. *Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior*. *Journal of Education for Business*, 76(5), 282-289.

- Bateman, T. S. & Organ, D. W. 1983. *Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee "Citizenship"*. Academy of management Journal, vol.26: 587-595.
- Greenberg, J., Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organizations Understanding an Managing the Human Side of Work*. Prentice-Hall International. New Jersey.
- Griffin, R.W. 2004. *Management, 7th Edition*. Houghton Mifflin Company. Massachusetts.
- Hui, C., Lee, C. & Rousseau, D.M. 2004. *Psychological contract and Organizational Citizenship Behavior in China : Investigating Generalizability & Instrumentality*. Journal of Applied psychology, vol.89: 311- 321
- Krietner, R. & Kinicki, R. 2004. *Organizational Behavior, 6th edition*. McGrawHill. Boston.
- Luthans, Freud. 1995. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. New York.
- Luthans, Freud. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. 1997. *Commitment in the workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publication, Inc. Thousand Oaks, CA.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. 1983. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press. New York.
- Robbins, S. & Judge, T. 2007. *Organizational Behavior, 12th edition*. Prentice Hall. New York.
- Sommer. 1996. *Organizational Commitment Across Culture: The Impact of Antecedents of Korean*. Human Relation. Vol. Juli . H.977-995
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi Yogyakarta.
- Steers, R.M. 1985. *Antecedents and outcomes of organizational Commitment*. Administrative Science Quarterly, 22, 46-56.
- Steers, R.M. 1983. *Efektifitas Organisasi (terjemahan)*. Erlangga. Jakarta.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time*. Human Performance, 10, 85-97.
- Organ, D.W. & Konovsky, Mary. 1988. *Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior*. Journal of Applied Psychology, Vol 74. No 1.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. 2000. *Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. Journal of Management, 26: 513-563.