

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
PERILAKU ORGANISASI (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR*) PADA ANGGOTA RESIMEN MAHASISWA
MAHADIPA SUB A JAWA TENGAH**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagai persyaratan
Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh :

Dyon Seno Ramadhani
(30701700027)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
PERILAKU ORGANISASI (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR) PADA ANGGOTA RESIMEN MAHASISWA MAHADIPA
SUB A JAWA TENGAH

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Dyon Seno Ramadhani
30701700027

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan penguji guna
memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal


Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si

27 Januari 2022

Semarang, 27 Januari 2022

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung


Ruseno Arianggi, S.Psi., M.A.

NIK. 210700010

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN PERILAKU ORGANISASI (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR) PADA ANGGOTA RESIMEN MAHASISWA MAHADIPA SUB A JAWA TENGAH

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Dyon Seno Ramadhani
Nim: 30701700027

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
pada tanggal 08 Maret 2022

Dewan Penguji

1. Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si
2. Agustin Handayani, S.Psi, M.Si
3. Anisa Fitriani, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tanda Tangan

Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 19 April 2022

Mengetahui



Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si
NIK. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya Dyon Seno Ramadhani dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 21 Desember 2021

Yang menyatakan,



Dyon Seno Ramadhani
(30701700027)

MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

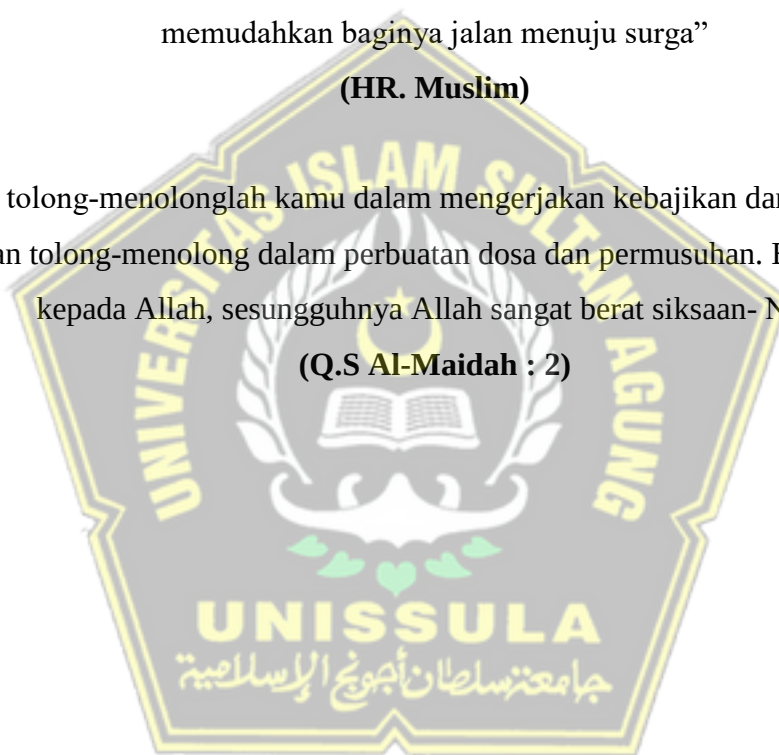
(Q.S Al-Insyiroh : 5-6)

“Barang siapa menelusuri jalan untuk mencari ilmu padanya, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga”

(HR. Muslim)

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam perbuatan dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan- Nya”

(Q.S Al-Maidah : 2)



HALAMAN PERSEMBAHAN

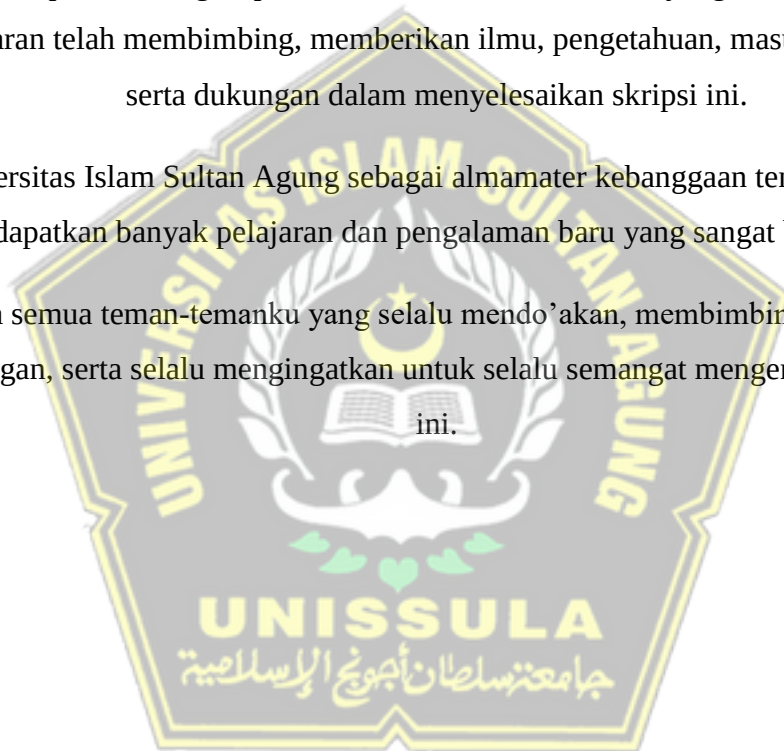
Penulis mempersembahkan karya ini kepada:

Kedua orang tua, kakak dan adik serta seluruh keluarga besar yang tak pernah berhenti mendo'akan, memberi kasih sayang, membimbing, memberi dukungan dan motivasi untuk mewujudkan mimpi penulis.

Dosen pembimbing Bapak Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, memberikan ilmu, pengetahuan, masukan, nasehat serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Universitas Islam Sultan Agung sebagai almamater kebanggaan tempat penulis mendapatkan banyak pelajaran dan pengalaman baru yang sangat bermanfaat.

Serta semua teman-temanku yang selalu mendo'akan, membimbing, memberi dukungan, serta selalu mengingatkan untuk selalu semangat mengerjakan skripsi ini.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga diberikan kekuatan dan kesabaran, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas akhir ini sebagai salah satu syarat guna memperoleh derajat S1 Psikologi. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya, semoga kita senantiasa mendapat syafa'at Baginda Rasulullah SAW di yaumul qiyamah.

Penulis menyadari bahwa terdapat kendala dan rintangan selama proses penulisan skripsi ini yang membuat penulis banyak belajar, namun berkat bantuan, dukungan, semangat, dan motivasi dari berbagai pihak secara moral maupun materil, sehingga membuat proses penulisan ini terasa lebih ringan dan membuat penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Pada kesempatan kali ini dengan rasa hormat dan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Ruseno Arjanggi, S.Psi., M.A., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung atas dedikasinya dalam proses akademik dan motivasi untuk seluruh mahasiswa agar terus berprestasi.
2. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si, selaku Dosen Pembimbing skripsi atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan dengan penuh kesabaran sehingga penulisan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Anisa Fitriani, S.Psi., M.Psi, selaku dosen wali yang telah membantu, mengarahkan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung.
4. Seluruh bapak dan ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung atas ilmu pengetahuan yang diberikan kepada penulis yang bermanfaat untuk saat ini dan masa yang datang.
5. Bapak, ibu staff Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung yang sudah banyak membantu dalam proses administrasi hingga skripsi ini selesai.

6. Bapak Dr. Drs. H. Indriyanto S.H., M.Hum selaku Komandan Komando Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah yang sudah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian ini.
7. Bapak Fariz Pradepta, S.Sos.I selaku Kepala Staff Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa yang sudah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian ini .
8. Seluruh Komandan Batalyon atau Satuan Resimen Mahasiswa khususnya di Sub A Mahadipa Jawa Tengah yang sudah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
9. Seluruh anggota resimen mahasiswa khususnya di Sub A yang sudah meluangkan waktu dan bersedia mengisi skala dalam penelitian ini.
10. Teristimewa kepada kedua orangtua tercinta Bapak Joko Trihono dan Ibu Ratnasari yang selalu memberikan kasih sayang, do'a, nasehat, dan kesabaran yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis sampai detik ini, Kakak tercinta Monica Sari Pertiwi, S.E dan adik tersayang Vania Rahmawati serta seluruh keluarga besar penulis yang selalu mendoa'akan penulis tanpa henti dan selalu memberi dukungan kepada penulis.
11. Wulan, Diya dan Nisa yang selalu ada saat suka maupun duka, selalu memberikan dukungan dan motivasi, serta selalu mendengarkan keluh kesah peneliti.
12. Seluruh rekan resimen mahasiswa Batalyon 908/Sawer Wiso Universitas Islam Sultan Agung: Bang Sadham, Bang Ary, senior Yudha 40: Ndan Yuli, Ndan Fatika, Ndan Mu'alim, Ndan Efri, teman-teman Yudha 41: Linda, Arsita, Wandha, Rizka dan Dede, junior Yudha 42: Faruq, Arif, Zidane, Bagus, Zaim, Izzuna dan Moza serta junior Yudha 43: Biondi, Faiq, Aya, Alif, Izza, Isna, Dwi, Dita, Ratih, Nailis yang selalu memberikan dukungan dan motivasi serta menjadi keluarga kecil yang bahagia didalam kampus.
13. Seluruh teman Komunitas HV 125 OC Semarang yang memberikan semangat terus sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. Seluruh sahabat penulis Fahmi, Dian, Lina, Fitria, Gerrin, Diah, Devi, Erni, yang senantiasa mendengarkan keluh kesah penulis, menguatkan ketika

rapuh, memberikan energi positif, semangat, saran, dukungan, kesenangan, canda tawa yang membahagiakan dan menjadi keluarga baru bagi penulis.

15. Seluruh teman-teman seangkatan 2017 (FOSTPILA), terutama kelas A Psikologi angkatan 2017, Teman-teman organisasi Rohis Qolbun Salim periode 2017 hingga 2019 dan teman satu bimbingan yang sudah berjuang bersama di bangku perkuliahan ini dan telah memberikan pengalaman berharga serta pelajaran yang bisa diambil manfaatnya terhadap penulis untuk sekarang hingga kedepannya.
16. Diri saya sendiri, terima kasih yang sudah bertahan sejauh ini, sudah sabar dari segala hal yang mengejar, selalu berusaha mempercayai diri sendiri, terima kasih untuk selalu berusaha keras, dan berusaha untuk terus berpikir positif.
17. Berbagai pihak yang telah banyak membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan naskah skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan penulis guna memperbaiki skripsi ini. Penulis berharap naskah skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam perkembangan ilmu psikologi, terkhusus di bidang industri dan organisasi. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Semarang, 21 Desember 2021



Dyon Seno Ramadhani
(30701700027)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Perilaku Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>).....	8
1. Definisi Perilaku Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>).....	8
2. Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	10
3. Aspek-aspek dari <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	12
B. Komitmen Organisasi	14
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	14
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	15

3. Aspek-aspek dari Komitmen Organisasi.....	17
C. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Perilaku Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	19
D. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
A. Identifikasi Variabel	22
B. Definisi Operasional	22
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	24
D. Metode Pengumpulan Data	26
E. Validitas, Realibilitas, dan Uji Daya Beda Aitem	28
F. Teknik Analisis	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
A. Orientasi Kancan Penelitian dan Persiapan Penelitian.....	30
B. Pelaksanaan Penelitian.....	37
C. Analisis Data Dan Hasil Penelitian.....	37
D. Deskripsi Data	39
E. Pembahasan	44
F. Kelemahan Penelitian.....	45
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	46
A. Kesimpulan penelitian.....	46
B. Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA.....	48
LAMPIRAN.....	51

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah mahasiswa yang mengikuti organisasi Menwa Mahadipa di Sub A Jawa Tengah	24
Tabel 2. Blueprint Perilaku Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	27
Tabel 3. Blueprint Skala Komitmen Organisasi	27
Tabel 4. Sebaran Aitem Perilaku Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	32
Tabel 5. Sebaran Aitem Komitmen Organisasi	33
Tabel 6. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Skala Perilaku Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	35
Tabel 7. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Skala Komitmen Organisasi	35
Tabel 8. Sebaran Nomor Aitem Baru Skala Perilaku Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>).....	36
Tabel 9. Sebaran Nomor Aitem Baru Skala Komitmen Organisasi	36
Tabel 10. Hasil Uji Normalitas	38
Tabel 11. Norma Kategori Skor.....	40
Tabel 12. Deskripsi Skor Skala Perilaku Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	40
Tabel 13. Kategorisasi Skor Perilaku Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	41
Tabel 14. Deskripsi Skor Variabel Komitmen Organisasi	42
Tabel 15. Kategori Skor Komitmen Organisasi.....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Rentang Skor Skala Perilaku Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	42
Gambar 2. Rentang Skor Skala Komitmen Organisasi.....	43



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A. SKALA UJI COBA	52
LAMPIRAN B.TABULASI DATA SKALA UJI COBA.....	61
LAMPIRAN C. UJI DAYA BEDA AITEM DAN ESTIMASI RELIABILITAS SKALA UJI COBA	66
LAMPIRAN D. SKALA PENELITIAN	72
LAMPIRAN E. TABULASI DATA SKALA PENELITIAN	81
LAMPIRAN F. UJI NORMALITAS, LINEARITAS DAN UJI HIPOTESIS	88
LAMPIRAN G. SURAT IZIN PENELITIAN DAN DOKUMENTASI	93



**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
PERILAKU ORGANISASI (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR*) PADA ANGGOTA RESIMEN MAHASISWA MAHADIPA
SUB A JAWA TENGAH**

Dyon Seno Ramadhani & Joko Kuncoro

Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung

Email : dyonseno270198@gmail.com

kuncoro@unissula.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pada anggota resimen mahasiswa Mahadipa Sub A Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek penelitian adalah anggota resimen mahasiswa yang berada di sub A Mahadipa Jawa Tengah yang diambil dari 5 Batalyon yang ada di Universitas, berjumlah 85 anggota. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik *cluster random sampling*. Metode pengambilan data menggunakan dua skala yaitu skala komitmen organisasi berjumlah 22 aitem dengan reliabilitas 0,922. Skala perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) berjumlah 34 aitem dengan reliabilitas 0,937.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data *product moment*, diperoleh nilai sebesar r_{xy} 0,814 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pada anggota resimen mahasiswa sub A Mahadipa Jawa Tengah. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi berkaitan secara signifikan dengan perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pada anggota resimen mahasiswa Sub A Mahadipa Jawa Tengah.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Perilaku Organisasi

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
IN MEMBERS OF THE STUDENT REGIMENT OF STUDENTS
SUB A CENTRAL JAVA**

Dyon Seno Ramadhani & Joko Kuncoro

Faculty of Psychology

Sultan Agung Islamic University

Email : dyonseno270198@gmail.com

kuncoro@unissula.ac.id

ABSTRACT

This purpose of this study was to find out the relationship between organizational commitment and organizational behavior (*Organizational Citizenship Behavior*) on members of the student regiment of Mahadipa Sub A, Central Java. This research uses quantitative methods. The research subjects were members of the student regiment in sub A Mahadipa, Central Java taken from 5 Battalions at the University, totaling 85 members. The sampling technique in this study used a *cluster random sampling technique*. The data collection method uses two scales, namely the organizational commitment scale, totaling 22 items with a reliability of 0.922. The organizational behavior scale (*Organizational Citizenship Behavior*) is 34 items with a reliability of 0.937.

The data analysis technique in this study uses data analysis *product moment*, obtained a value of $r_{xy} 0.814$ with a significance of 0.000 ($p < 0.05$). This shows that there is a positive relationship between organizational commitment and organizational behavior (*Organizational Citizenship Behavior*) in members of the Sub A Mahadipa student regiment, Central Java. This indicates that the higher the organizational commitment, the higher the organizational behavior (*Organizational Citizenship Behavior*). So it can be concluded that organizational commitment is significantly related to organizational behavior (*Organizational Citizenship Behavior*) in members of the Sub A Mahadipa student regiment Central Java.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Behavior

BAB I
PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan sekumpulan orang yang bersedia bekerja sama secara terstruktur dan terkoordinir demi mencapai tujuan bersama (Griffin, 2002). Dalam mencapai tujuan tersebut organisasi perlu menggunakan segala sumber daya yang ada di dalam lingkungannya yang terdiri dari fisik, informasi keuangan, serta sumber daya manusia (SDM). SDM menjadi salah satu komponen terpenting dalam suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan serta tujuan organisasi. Tanpa memberdayakan sumber daya manusia yang ada, organisasi tidak dapat berjalan seperti yang diharapkan, dan tidak dapat disangkal bahwa organisasi Anda kemungkinan besar tidak akan berkinerja maksimal.

Mahasiswa merupakan seseorang yang sedang menjalani pendidikan di perguruan tinggi dengan rentang usia yang berkisar antara umur 18-23 tahun (Fikry & Rizal, 2018). Masa dewasa awal biasanya diawali dari usia belasan tahun atau permulaan usia antara 20 dan berlangsung sampai umur 30 tahun. Menurut (Santrock, 2002) batasan usia remaja yang umum digunakan oleh para ahli adalah rentan usia 12-21 tahun dan sedangkan menurut (Monks et al., 2009) masa remaja akhir berada pada rentang usia 18-21 tahun masuk pada. Masa dewasa awal merupakan masa individu mempunyai kesiapan peran serta mulai untuk melakukan tanggung jawab dan dapat diterima di masyarakat, masa untuk memulai bekerja, aktif dalam hubungan sosial di masyarakat, dan menjalin hubungan dengan lawan jenis (Putri, 2019). Dewasa awal masa transisi dari ketergantungan ke kemerdekaan dalam hal kebebasan menentukan nasib sendiri, ekonomi dan pandangan yang jauh lebih realistis untuk masa depan. (Aisyah, 2013). Ciri-ciri dewasa awal antara lain adalah: a) usia eksplorasi identitas, b) usia ketidakstabilan, c) usia yang berfokus pada

diri sendiri, d) muncul kedewasaan, dan e) muncul optimism (Reifman et al., 2020).

Perguruan tinggi memfasilitasi berupa ekstrakurikuler atau biasa yang disebut UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) untuk mengembangkan keilmuan khususnya dibidang perilaku organisasi, agar mahasiswa disiapkan sebelum lulus dan memasuki lingkungan masyarakat. UKM hampir sama seperti ekstrakurikuler, UKM terdapat diperguruan tinggi baik negeri maupun swasta. UKM terdiri berbagai macam jenis antarlain pecinta alam, olahraga, bela negara dan musik. Dari berbagai UKM yang ada di perguruan tinggi, paling menarik untuk diteliti lebih dalam adalah UKM Resimen Mahasiswa.

Resimen Mahasiswa yang biasa disebut dengan Menwa adalah salah satu tentara sipil yang mempertahankan negara kesatuan Republik Indonesia. Regu Mahasiswa diawali dengan penerapan Sistem Perlindungan dan Keamanan Rakyat Semesta (Sishankamrat) di universitas, yang terdiri dari mahasiswa yang jiwanya terpanggil untuk ikut serta membela negara kesatuan Republik Indonesia. Resimen Mahasiswa juga merupakan komponen Cadangan Sipil untuk Latihan Militer (KOMCAD) di Bagian Kemahasiswaan. Markas Komando Detasemen Menwa terletak di Universitas. Menwa di setiap universitas membentuk regu-regu yang disebut batalyon, atau regu mahasiswa atau mahasiswa yang belajar di kampus. Menwa merupakan salah satu jurusan kegiatan kemahasiswaan yang memiliki struktur, melapor langsung kepada masing-masing ketua atau berupa informasi atau kegiatan yang biasa disebut dengan komandan satuan, atau program kerja yang biasa disebut dengan program kerja kepada rektor atau pimpinan universitas.

Resimen Mahasiswa merupakan sebuah organisasi yang berada di universitas. Resimen Mahasiswa ada diberbagai daerah dikampus yang ada di Indonesia dan namanya pun disetiap provinsi di Indonesia berbeda-beda. Khusus di daerah Jawa Tengah nama menwanya adalah Mahadipa sedangkan daerah lain yaitu daerah DIY bernama Mahakarta dan untuk daerah Jawa Timur bernama Mahasurya dan masih banyak lagi. Setiap menwa di provinsi membagi setiap kampus yang ada di daerahnya menjadi sub. Mahadipa membagi tiap

subnya menjadi 5 sub yaitu sub A, B, C, D, E dan F. Sub A merupakan kampus yang ada di daerah Semarang sekitarnya, Sub B merupakan kampus yang ada di daerah Solo sekitarnya, Sub C merupakan pembagian kampus yang berada di daerah Kedu sekitarnya, Sub D merupakan pembagian kampus yang ada di daerah Pekalongan sekitarnya, Sub E merupakan pembagian kampus yang berada di daerah Pati sekitarnya dan sub F merupakan pembagian kampus yang berada di daerah Banyumas dan sekitarnya. Perguruan tinggi yang ada di sub A antara lain Universitas Diponegoro, Universitas Negeri Semarang, UIN Walisongo, Universitas 17 Agustus 1945, Universitas Islam Sultan Agung, Politeknik Bumi AKPELNI, STIP Farming, Universitas IKIP Veteran, Universitas Kristen Satya Wacana, Universitas Katolik Soegijapranata, Universitas Maritim AMNI, Universitas PGRI Semarang, Universitas Karya Husada, Universitas Darul Islam, Universitas Negeri Semarang, Universitas Dian Nuswantoro, Politeknik Negeri Semarang, IAIN SALATIGA, Universitas Muhammadiyah Semarang, dan Universitas Ngudi Waluyo.

Berdasarkan hasil wawancara 1 dengan subjek yang berinisial B dengan usia 21 tahun merupakan anggota menwa dari perguruan tinggi swasta di kota S

"Biasanya kalau lagi rapat kegiatan besar pasti anggota ada yang datang ada juga yang enggak, lalu ketika ada piket mako yang datang pasti hanya orang yang berada di sekitar kampus. Selain itu ketika mendapatkan tugas selalu dikerjakan dengan mepet ataupun menunda-nunda padahal kegiatan tinggal beberapa hari. Anggota juga sering menolak ketika diajak bekerja pasti anggota banyak alasan ini itu lah"

Wawancara ke 2 dengan subjek berinisial A dengan usia 22 tahun merupakan anggota menwa dari perguruan tinggi negeri yang ada di kota S

"Ketika ada acara kegiatan seperti pradiksar banyak anggota saya tidak membantu dalam kegiatan acara. Lalu ketika diberikan tugas banyak yang tidak bersedia dan tidak mengerjakan tugas.. Anggota juga jarang menghadiri rapat dan selalu bolos ketika ada apel pengecekan jumlah anggota. Banyak juga anggota yang setelah diberangkatkan diksar dengan uang kampus keluar dari organisasi menwa. Padahal dari komandan dan staff yang ada di organisasi menwa berusaha untuk memberangkatkan anggota baru akan tetapi anggota banyak yang tidak bertahan."

Wawancara ke 3 dengan subjek berinisial I dengan usia 20 tahun merupakan anggota menwa dari perguruan tinggi swasta yang ada di kota S

“Kadang tuh kalau rapat datangnya terlambat, terus engga ada masukan sama sekali padahal kita disitu membutuhkan solusi. Waktu piket yang datang itu-itu aja padahal sudah dibuatkan jadwal piketnya. Ketika ada kegiatan yang kerja juga itu-itu aja. Selain itu kita kan biasanya ada penjagaan acara dikampus dan pasti yang datang untuk melaksanakan tugas orang yang domisili deket kampus. Kalau kegiatan pasti banyak yang absen sama tidak mengikuti sampai dengan selesai”

Berdasarkan wawancara dengan anggota resimen mahasiswa yang ada di sub A Jawa Tengah dapat disimpulkan bahwa anggota Resimen Mahasiswa (MENWA) ada yang tidak bertanggung jawab dalam diberi tugas, datang rapat selalu terlambat, dan selalu banyak alasan dalam kegiatan yang sudah menjadi program kerja dari organisasi. Selain itu anggota juga sangat susah diajak dalam bekerjasama dan berkoordinasi. Dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan tidak dilaksanakan dengan sepenuh hati menjadikan harapan yang diinginkan dari organisasi tidak bisa berjalan dengan sesuai yang direncanakan diawal. Akan tetapi terdapat juga anggota menwa yang masih mau dan sadar akan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas. Dilihat dari masalah yang disebutkan di atas bahwa terdapat masalah di dalam hal komitmen organisasi pada anggota Resimen Mahasiswa di sub A Jawa Tengah. Anggota kurang komitmen terhadap organisasi yang dipilihnya. Jika permasalahan ini dibiarkan berlalu menjadikan organisasi tersebut bekerja tidak secara optimal dan bisa menjadikan organisasi tersebut bisa ataupun tidak bergerak lagi.

Blau & Global (Harahap, 2010) mendefinisikan komitmen adalah orientasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu organisasi. Komitmen ini dapat diartikan sebagai bentuk identifikasi, kesetiaan, serta keterlibatan kepada organisasi serta tujuan yang dimiliki organisasi. Mayer dan Allen (Pramadani & Fajrianti, 2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai indikator untuk mengukur sejauh mana karyawan merasakan satu kesatuan dengan organisasi. Berdasarkan wawancara diatas tadi komitmen organisasi merupakan faktor sangat penting dalam organisasi dan merupakan inti dari kehidupan organisasi. Menurut Riady (2003) Anggota yang memiliki komitmen organisasi tinggi memiliki sikap yang berbeda dengan mereka yang memiliki komitmen organisasi rendah. Keterlibatan organisasi yang tinggi mengarah pada

produktivitas yang lebih tinggi, lebih sedikit ketidakhadiran, dan perputaran karyawan yang lebih rendah. Di sisi lain, kepatuhan anggota yang rendah berdampak negatif. Orang-orang yang kurang terlibat akan dengan mudah pergi tanpa mengerahkan seluruh energi mereka ke dalam organisasi.

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku tersebut lebih dihargai dengan melakukan aktivitas altruistik tanpa mengharapkan imbalan dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi, yang diterjemahkan ke dalam perilaku yang menunjukkan komitmen tetapi lebih fokus pada kesejahteraan orang lain (Kurniawan, 2015). Menurut Garrahy dalam (Kurniawan, 2015) *Organizational Citizenship Behavior* adalah tindakan sukarela seorang karyawan yang ingin melakukan pekerjaan di luar lingkup pekerjaan atau tugasnya untuk meningkatkan organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* yaitu *Altruisme*, merupakan perilaku karyawan ketika membantu rekan kerja yang sedang berjuang dalam hubungannya dengan pekerjaan organisasi dan dalam hubungannya dengan masalah pribadi orang lain. *Sportsmanship* merupakan perilaku yang toleran terhadap kondisi yang tidak ideal dalam suatu organisasi dan tidak menimbulkan pertentangan. *Conscientiousness* adalah perilaku yang ditunjukkan dalam upaya untuk melebihi harapan perusahaan. *Courtesy* berarti menjaga hubungan baik dengan rekan kerja untuk menghindari masalah interpersonal. *Civic virtue* tindakan yang menunjukkan tanggung jawab dalam kehidupan organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam organisasi dirasa sangat penting sehingga tidak dapat lepas dari komitmen yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Komitmen karyawan dapat membantu membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB). (Van Dick, 2004). Adapun konsep komitmen organisasi seperti yang dikemukakan oleh (N.J. & Meyer, 1991) dalam Susilo Susiawan dan Abdul Muhid (Kurniawan, 2015) menyatakan bahwa terdapat tiga bentuk komitmen di antaranya: a) komitmen afektif, b) komitmen kontinuan (berkelanjutan), c) komitmen normatif.

Untuk memperkuat penelitian ini, beberapa tinjauan literatur yang ada dilakukan, menghasilkan temuan berikut. (Hasani et al., 2013; Mukhtar, 2012; Van Dick, 2004);(Hasani et al., 2013),menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara OCB dan komitmen organisasi. Hasil ini berbeda dengan para peneliti (Moorman et al., 1993) yang diidentifikasi sebagai hasil penelitian (Ratih, Magdalena, 2017), yang tidak menemukan hubungan yang signifikan antara OCB dan komitmen jaringan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hasani et al., 2013; Mukhtar, 2012; Van Dick, 2004) menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan OCB. Penelitian tersebut menggunakan variabel perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) dan hanya meneliti dimensi tentang *Organizational obedience*, *Organizational loyalty*, dan *Organizational partnerships*. Sedangkan pada penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan pada variabel perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pada dimensi yang lebih luas seperti *Altruism*, *Civic Virtue*, *Conscientiousness*, *Courtesy* dan *Sportsmanship*. Dimensi tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Organ dimana perilaku OCB lebih menggambarkan perilaku sukarela untuk membantu orang yang menghadapi masalah, rela untuk bekerja dengan tepat waktu, sopan, bertanggung jawab sehingga diharapkan mempunyai komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Berdasarkan penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat anggota yang memiliki komitmen organisasi dan memiliki perilaku organisasi diperusahaan tersebut akan tetapi ada juga yang belum memiliki keduanya. Berdasarkan penelitian yang terdahulu dan fenomena yang terjadi pada anggota resimen mahasiswa mahadipa yang sekarang yang berada di sub A Jawa Tengah serta belum adanya penelitian yang membahas tentang komitmen organisasi dengan perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pada anggota Resimen Mahasiswa maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Perilaku Organisasi

(*Organizational Citizenship Behavior*) pada Anggota Resimen Mahasiswa Mahadipa Sub A Jawa Tengah”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian, yaitu apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pada anggota resimen mahasiswa Mahadipa sub A Jawa Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi terhadap perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pada anggota resimen mahasiswa Mahadipa sub A Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, pengetahuan, dan jawaban tentang hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku organisasi (*organizational citizenship behavior*) pada anggota resimen mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pembaca terutama anggota menwa agar berguna sebagai bahan masukan atau ilmu tambahan untuk bisa digunakan dalam menjalankan organisasi resimen mahasiswa di setiap perguruan tinggi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Perilaku Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*)

1. Definisi Perilaku Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi, perilaku yang melebihi persyaratan kerja. OCB bersifat sukarela, memiliki dampak konstruktif dan tidak memerlukan remunerasi (Wibowo, 2011). Menurut Bormann dan Motowidlo (Kurniawan, 2015), *Organizational Citizenship Behavior* dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku tersebut dapat menjadi kan sebagai pelumas untuk kegiatan sosial di dalam organisasi. Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa melalui *Organizational Citizenship Behavior* karyawan, interaksi sosial antar anggota lebih lancar, tidak kontroversial, dan lebih efisien.

Spector (Luthans, 2005) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku yang melampaui persyaratan formal pekerjaan yang melayani organisasi. Karyawan yang menunjukkan perilaku ini memberikan kontribusi positif bagi organisasi dengan bertindak di luar lingkup deskripsi pekerjaan mereka, selain menjaga mereka melakukan tugas sesuai dengan tugas pekerjaan mereka. Sejalan dengan definisi yang diungkap Spector, (Luthans, 2005) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang tidak terkait dengan sistem penghargaan formal organisasi, tetapi merupakan pilihan dan inisiatif individu untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Kumar dan Shah (2015) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku sukarela, perilaku yang melebihi persyaratan pekerjaan dan berkontribusi pada keberhasilan suatu organisasi. Tidak mudah bagi OCB untuk menjatuhkan sanksi karena tindakan tersebut melampaui persyaratan formal untuk peran tersebut. (Kretner & Kinicki, 2005)

Organ mengemukakan pengertian dari OCB sebagai perilaku manusia yang sewenang-wenang yang secara kolektif berkontribusi pada fungsi efektif organisasi tanpa secara eksplisit atau eksplisit diakui dalam sistem penghargaan formal. OCB yang baik berusaha untuk membantu anggota lain dan organisasi itu sendiri.

Untuk pengembangan dan keberlanjutan perusahaan, penting bagi karyawan untuk menyadari pentingnya OCB serta memperkuat dan meningkatkan OCB. Pemimpin dalam suatu organisasi harus memberikan contoh serta perlu memperhatikan faktor apa saja yang mempengaruhi penampilan karyawan OCB. Secara umum ada dua faktor utama yang mempengaruhi penampilan pegawai OCB yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Beberapa studi analitis menunjukkan bahwa faktor eksternal yang mempengaruhi OCB meliputi komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan memiliki kinerja serta kehadiran yang lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya. (Luthans, 2005).

Di sisi lain, salah satu faktor internal yang mempengaruhi OCB adalah kepribadian dan pengaruh positif anggota. Temuan Purba dan Sentiati (2004) menunjukkan bahwa ketidakstabilan emosi berpengaruh negatif signifikan terhadap aspek motorik pada SM. Orang yang stabil secara emosional dapat mentolerir ketidaknyamanan dan tidak akan mengeluh tentang kesalahan manajemen kecil di tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa OCB adalah tindakan sukarela anggotanya dan melampaui persyaratan dan tanggung jawab pekerjaannya. Perilaku ini dilakukan tanpa pengungkapan diri dan harapan imbalan dan sepenuhnya berkontribusi pada efektivitas organisasi.

2. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior***

Organ dan Sloat dalam Zurasaka (2008) telah mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB sebagai berikut:

1. Budaya dan iklim organisasi
2. Kepribadian dan suasana hati
3. Persepsi terhadap dukungan organisasional
4. Persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan
5. Masa kerja
6. Jenis kelamin

Menurut Organ *et al.* dalam Titisari (Titisari, 2014) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut:

1. Faktor Internal

a. **Kepuasan Kerja**

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (Robbins, 2006).

b. **Komitmen Organisasi**

Bashaw dan Grant dalam Utaminingsih (Titisari, 2014) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi.

c. **Kepribadian**

Organ dalam Titisari (Titisari, 2014) menyatakan bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan OCB mereka.

d. Moral Karyawan

Djati dalam Titisari (2014) moral berasal dari bahasa latin yaitu *mores* yang berarti tabiat atau kelakuan. Moral berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja (Titisari, 2014). Titisari (2014) mengemukakan bahwa moral merupakan kewajiban-kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau organisasinya.

e. Motivasi

Robbins & Coulter dalam Titisari (2014) mengartikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana dipersyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

2. Faktor Eksternal

a. Gaya Kepemimpinan

Menurut Utamaningsih (Titisari, 2014) gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

b. Kepercayaan pada Pimpinan

Kepercayaan atau *trust* adalah rasa percaya yang dimiliki seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas, dan perhatian (Titisari, 2014).

c. Budaya Organisasi.

Budaya organisasi menurut Schein dalam Titisari (2014) mengacu kesistem makna bersama yang dianut oleh anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi yang lain.

Berdasarkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi OCB yang disebutkan diatas maka faktor yang mempengaruhi OCB antara lain dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan dan motivasi. Untuk faktor eksternal antarlain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan dan budaya organisasi.

3. Aspek-aspek dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ (Titisari, 2014) menyebutkan ada 5 aspek pembentuk OCB, antara lain:

a. *Altruism*

Perilaku seorang anggota organisasi untuk membantu sesama anggota pada saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan maupun masalah pribadi tanpa adanya suatu paksaan.

b. *Civic Virtue*

Perilaku seseorang yang menunjukkan partisipasi dan kontribusinya secara sukarela terhadap kegiatan yang dilaksanakan dalam organisasi dan mempunyai sikap peduli dengan keberlangsungan hidup di dalam organisasinya yang mengarahkan pada bentuk tanggung jawab dari anggota organisasi.

c. *Conscientiousness*

Conscientiousness merupakan bentuk perilaku seorang yang selalu berusaha bekerja melebihi target yang sudah ditetapkan dalam organisasi yang mengarah pada perilaku sukarela diluar dari tanggung jawab, seperti tepat waktu, tingkat kehadiran tinggi, bekerja melebihi standar organisasi.

d. *Courtesy*

Perilaku seseorang yang membantu teman kerja dalam usaha timbulnya permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan serta bersedia memberikan konsultasi serta memberikan informasi yang berharga.

e. *Sportsmanship*

Yaitu berusaha lebih dari yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku sukarela yang bukan merupakan tugas atau kewajiban dari seorang anggota organisasi.

Organ (Kumar & Shah, 2015) juga menambahkan aspek OCB yaitu dengan menambahkan aspek *cheerleading* dan *peacekeeping*. *Cheerleading* merupakan bantuan yang diberikan pada rekan kerja agar pencapaian prestasi menjadi lebih tinggi dari target yang ditetapkan. Sedangkan *Peacekeeping* yaitu tindakan yang dilakukan untuk menghindari serta menyelesaikan konflik interpersonal yang terjadi (sebagai stabilisator dalam organisasi).

Graham (Bolino et al., 2002) menjelaskan, bahwa OCB memiliki tiga aspek sebagai berikut:

- a. Ketaatan (*Obedience*) ini mewakili kesediaan manajemen untuk mematuhi dan menerima aturan serta prosedur yang ada dalam organisasi
- b. Loyalitas (*Loyalty*) Hal ini menunjukkan kesediaan manajemen untuk menggunakan kepentingan personal untuk mencapai kepentingan organisasi.
- c. Partisipasi (*Participation*) Hal ini menunjukkan kesediaan manajemen untuk secara aktif mengembangkan setiap aspek kehidupan organisasi.

Marshall dalam Ahdiyana (2009) menyebutkan bahwa terdapat tiga aspek OCB, antara lain:

- a. Ketaatan (*Obedience*)

Sikap anggota organisasi yang berkaitan dengan rasa patuh terhadap peraturan, visi, misi dan aturan yang ada di dalam sebuah organisasi.

- b. Loyalitas (*Loyalty*)

Sikap anggota organisasi dalam memperlihatkan keinginan seseorang untuk mengesampingkan kepentingan individu semata-mata untuk keberlangsungan organisasinya.

- c. Partisipasi (*Participation*)

Sikap anggota organisasi yang secara aktif menggambarkan keinginan untuk mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat kita simpulkan bahwa aspek-aspek OCB adalah sebagai berikut: Keputusan dan tindakan individu yang merupakan inisiatif tidak terkait dengan sistem penghargaan yang diberikan secara formal dalam organisasi, tetapi meningkatkan efektivitas organisasi. Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini akan menggunakan aspek – aspek menurut Organ (Titisari, 2014) sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu dimensi *altruism* (perilaku menolong), *conscientiousness* (perilaku positif yang melebihi harapan organisasi), *sportsmanship* (perilaku sportif), *courtesy* (perilaku menjaga hubungan baik, dan *civic virtue* (perilaku tanggung jawab).

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah ikatan antara seorang individu dengan individu yang sangat loyal terhadap organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi dapat berasal dari orang-orang yang memiliki hubungan emosional dengan organisasi dan memiliki tekad batin untuk mengabdikan pada organisasi, seperti dukungan moral dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi.

Grusky dalam (Pangabea, 2006) mendefinisikan sifat dari hubungan antara system menyeluruh dalam organisasi dan anggota yang ada dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan gambaran dimana anggota mempunyai keinginan yang kuat untuk selalu berada di dalam organisasi atau gambaran ikatan psikologis yang dimiliki karyawan dengan organisasi dimana dia bekerja dengan keyakinan penuh serta adanya penerimaan kuat terhadap nilai yang ada dalam organisasi, serta kesediaan untuk bekerja keras serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan bentuk keyakinan yang kuat dan penerimaan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, dan mengacu pada keinginan yang kuat dari karyawan untuk tetap berada di organisasi atau ikatan psikologis dengan organisasi.

(Arishanti, 2009). Grusky (Pangabea, 2006) mendefinisikan Komitmen organisasi adalah inti hubungan diantara anggota dalam organisasi serta sistem menyeluruh. Komitmen organisasi merupakan keyakinan kuat serta penerimaan anggota terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan karyawan untuk bekerja keras dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. (Arishanti, 2009).

Menurut Robbins (2001) komitmen organisasi adalah refleksi dari perasaan individu (suka atau tidak suka) pada organisasi dimana individu bekerja (Purba & Seniati, 2004). (Luthans, 2006) mengartikan komitmen organisasi sebagai proses berkelanjutan oleh seorang individu yang mendefinisikan komitmen terhadap organisasi sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan mengungkapkan kepedulian terhadap keberhasilan organisasi. Komitmen yang rendah dapat menimbulkan masalah bagi anggota suatu organisasi karena komitmen merupakan komoditas yang sangat mahal yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Engagement yang rendah menunjukkan bahwa orang tersebut tidak bertanggung jawab dalam memenuhi tanggung jawab dan tugasnya dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk atau sikap yang dimiliki anggota organisasi untuk bertahan dengan keadaan apapun untuk selalu berada di organisasi tersebut dengan tujuan untuk senantiasa memajukan organisasi yang dimilikinya. Sehingga tercapainya tujuan dan harapan yang diinginkan dari organisasi.

2. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

(Sopiah, 2010) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

- a) Karakteristik pekerjaan, misalnya ruang lingkup pekerjaan, tantangan pekerjaan, konflik peran pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, dll.

- b) Karakteristik struktural, seperti ukuran organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, keberadaan serikat pekerja, dan tingkat kontrol yang dimiliki organisasi terhadap karyawan.
- c) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang baru bekerja selama beberapa tahun dan yang telah berada di organisasi selama beberapa dekade memiliki tingkat keterlibatan yang berbeda.
- d) Faktor pribadi, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman profesional, kepribadian, dll.

Menurut Allen & Meyer (Sianipar & Haryanti, 2014), komitmen dalam berorganisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Karakteristik pribadi. Ini dibagi menjadi dua variabel: variabel demografis dan variabel negara bagian. Variabel demografi meliputi jenis kelamin, usia, status, pernikahan, tingkat pendidikan dan kebutuhan untuk sukses, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk koneksi, dan berapa lama seorang individu telah bekerja dalam suatu organisasi, termasuk persepsi kemampuan individu.
2. Karakteristik Organisasi Unsur-unsur yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, rancangan kebijakan organisasi, dan cara kebijakan organisasi disosialisasikan.
3. Pengalaman dalam proses organisasi. Pengalaman organisasi meliputi kepuasan dan motivasi anggota organisasi dalam suatu organisasi, peran mereka dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan atasan atau pemimpin mereka, dan agama.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi (Kurniawan, 2015), yaitu:

1. Durasi kerja. Semakin lama seorang anggota organisasi menghabiskan waktu dengan perusahaan, semakin lama mereka tinggal di organisasi, semakin terlihat komitmen mereka.
2. Keyakinan Anggota organisasi dapat mengembangkan kepercayaan diri jika

mereka dapat mengevaluasi kemampuan mereka dengan cara di mana komitmen mereka terhadap organisasi lebih tinggi.

3. Kepercayaan Rasa saling percaya antar anggota akan menciptakan suasana yang baik untuk saling bertukar informasi, saran dan pendapat tanpa rasa takut.
4. Kepercayaan Kepercayaan dapat diperoleh melalui pemberian penghargaan dan pengembangan lingkungan kerja yang kondusif untuk pengembangan persaingan positif, sehingga menciptakan organisasi dengan produktivitas karyawan yang tinggi.
5. Tanggung jawab Anggota organisasi harus bertanggung jawab atas kinerja dan wewenangnya dengan menetapkan standar, peran, dan tujuan secara teratur dan jelas untuk mengevaluasi kinerja anggota organisasi.

Menurut (Riady, 2003), anggota yang memiliki komitmen organisasi tinggi memiliki hubungan yang berbeda dengan yang memiliki engagement rendah. Keterlibatan organisasi yang lebih tinggi mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi, lebih sedikit ketidakhadiran dan pergantian yang lebih rendah. Berdasarkan penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dibagi menjadi lima faktor yaitu masa kerja, keyakinan, kepercayaan, kehandalan, dan tanggung jawab

3. Aspek-aspek dari Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (Kurniawan, 2015) membagi tiga aspek komitmen organisasional, yaitu:

- 1) Komitmen emosional, yaitu perasaan emosional tentang organisasi dan keyakinan pada nilai-nilainya.
- 2) Komitmen yang bertahan lama, yaitu nilai ekonomi yang dirasakan ketika tetap tinggal dan keluar dari organisasi. Karyawan mungkin terikat pada majikan mereka karena mereka memiliki gaji yang baik dan percaya bahwa meninggalkan perusahaan akan menghancurkan keluarga mereka.
- 3) Kewajiban peraturan, yaitu kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi karena alasan moral atau etika. Orang tersebut akan tetap bersama

majikannya. Karena ketika Anda pergi, Anda merasa meninggalkan seseorang dalam situasi yang sulit.

(Steers, 1985) menjelaskan 3 aspek utama komitmen organisasi, yaitu:

1) Aspek Identifikasi

Organisasi dapat melakukan aspek ini dengan cara mengintegrasikan keinginan dan kebutuhan yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan diharapkan dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan yang akan dicapai organisasi karena karyawan mungkin merasa bahwa tujuan yang dimiliki organisasi akan mengarahkannya untuk dapat memenuhi kebutuhan mereka.

2) Aspek Keterlibatan

Misalnya, keterlibatan karyawan dalam proses mengambil suatu keputusan sehingga karyawan dapat merasa bahwa hasil yang diputuskan merupakan keputusan bersama. Dengan demikian karyawan dapat merasakan bahwa dirinya diakui menjadi bagian dari perusahaan. Hal ini dapat membuat karyawan ingin bersenang-senang bekerja dengan atasan dan rekan kerja mereka.

3) Aspek Loyalitas Karyawan

Bersedia atau tidak untuk mempertahankan hubungan dengan organisasi tanpa mengharapkan apa pun jika bahkan mengorbankan kepentingan pribadi dianggap perlu adalah penting.

Mayer dan Allen (Kurniawan, 2015), mengatakan komitmen organisasi dibagi menjadi 3 aspek, antara lain:

1) Komitmen Afektif

(Srimulyani, 2009) menyatakan bahwa Anggota organisasi dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki keintiman emosional yang kuat dengan organisasi dan memiliki motivasi yang kuat untuk organisasi.

2) Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan Keinginan yang kuat dari orang-orang untuk terus bekerja dalam organisasi karena beberapa orang merasa berkewajiban untuk mendukung diri mereka sendiri lebih dari yang lain.

3) Komitmen Kontinuan

(Srimulyani, 2009) mengatakan bahwa anggota organisasi yang berkemauan keras untuk tetap berada di organisasi karena mereka harus melakukannya untuk mendapatkan hasil maksimal dari upaya mereka.

Berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi yang diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek komitmen organisasi adalah keyakinan kuat serta penerimaan akan nilai-nilai organisasi. Aspek – aspek tersebut dipaparkan oleh menurut Mayer dan Allen (Kurniawan, 2015) Termasuk aspek komitmen emosional (keintiman emosional yang tinggi di antara anggota organisasi), komitmen normatif (keinginan individu untuk terus bekerja lebih dari yang lain), dan komitmen terhadap kontinuitas (keinginan untuk memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi).

C. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Perilaku Organisasi (Organizational Citizenship Behavior)

Resimen Mahasiswa (MENWA) dalam menjalankan kehidupan organisasi tidak hanya dengan anggota yang memiliki potensi saja. Organisasi yang mempunyai keinginan untuk maju tentunya membutuhkan adanya kesediaan dan kemauan dalam bekerja dari anggotanya. Organisasi tentu menginginkan orang yang bersedia untuk berusaha mewujudkan kepentingan organisasi dan terlibat secara penuh dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi. Organisasi akan berkembang dan berhasil apabila di dalamnya terdapat anggota yang memiliki komitmen organisasi.

Pada era globalisasi saat ini, yang di tandai dengan perkembangan zaman yang sangat pesat dan diikuti pula dengan banyaknya persaingan di dunia kerja. Persaingan ini yang menjadikan mahasiswa harus mampu memiliki strategi dan *soft skill* untuk berkompetisi dan bersaing di dunia kerja nanti. Salah satu strategi agar mahasiswa mampu untuk bersaing adalah dengan mengikuti organisasi yang ada di kampus mereka. Oleh karena itu mereka harus bergabung dengan organisasi tersebut dan siap dengan tugas-tugas yang akan diberikan. Dalam prosesnya untuk mereka dapat mengikuti organisasi

dengan baik tidak lah mudah, seperti pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab, komunikasi yang baik, sikap, kerjasama tim, dan bekerja diatas tekanan. Hal tersebut dapat dicapai dengan mengembangkan perilaku *intra-role* yaitu perilaku yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dan *extra-role* perilaku kontribusi anggota organisasi yang digambarkan sebagai perilaku bebas. (Griffin, 2002) mendefinisikan organisasi adalah sebuah sekelompok orang yang berkumpul serta bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai serangkaian tujuan tertentu.

Berkenaan dengan hal diatas dapat diartikan bahwa anggota organisasi harus memilih dan menentukan perilaku sukarela agar memberikan kontribusi yang diluar kewajiban formal, bukan merupakan bentuk kewajiban formal dan bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dan fungsi organisasi. Bateman dan Organ menyatakan bahwa perilaku tersebut merupakan OCB. Menurut Van Dyne et al (Waspodo & Minadaniati, 2012) menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku *extra-role* yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi yang dilakukan secara sukarela dan melebihi ekspektasi peran yang ada.

OCB juga melibatkan berbagai perilaku yang dilakukan oleh individu, seperti, menolong rekan kerja, sukarelawan untuk tugas-tugas diluar tugas formal, dan patuh terhadap aturan yang ada diorganisasi (Darmawati et al., 2013). Menurut Robbin & Judge (Darmawati et al., 2013) OCB dapat tercipta dari berbagai faktor, salah satu faktornya adalah komitmen organisasi yang kuat. Hal ini yang menjadikan komitmen organisasi memiliki keterkaitan dengan OCB.

Anggota organisasi yang mempunyai komitmen yang tinggi akan memiliki pandangan yang positif dan baik tentang organisasi yang diikutinya. Anggota organisasi yang memiliki komitmen tinggi akan rela membantu anggota lain jika mengalami kesulitan dan berperilaku melebihi apa yang diminta oleh organisasi dalam pelaksanaan tugasnya. Selain itu, anggota organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan pekerjaan yang didasari atas keinginan sendiri tanpa paksaan dari orang lain (Devi & Adnyani, 2015). Komitmen organisasi yang baik akan mempengaruhi anggota

organisasi untuk memiliki keinginan bertahan, loyalitas, dan melakukan OCB semata-mata untuk organisasinya. Sebaliknya, anggota organisasi yang memiliki komitmen yang rendah, mereka akan mudah untuk meninggalkan organisasi, melaksanakan tugas dengan setengah-setengah, dan semata-mata bekerja hanya untuk dirinya sendiri serta tidak memperlihatkan apa yang terjadi didalam organisasi tersebut.

Berdasarkan literatur penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi secara signifikan dapat mempengaruhi OCB itu artinya semakin tinggi OCB maka komitmen organisasi akan semakin tinggi, demikian sebaliknya apabila OCB rendah maka komitmen organisasi akan rendah juga.

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pada anggota resimen mahasiswa Mahadipa sub A Jawa Tengah. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki anggota resimen mahasiswa maka semakin tinggi juga perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) yang dimiliki anggota resimen mahasiswa kemudian sebaliknya jika semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki anggota resimen mahasiswa maka semakin rendah juga perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pada anggota resimen mahasiswa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel dilakukan sebelum melakukan pengambilan data dan analisis dalam proses penelitian. Variabel dalam penelitian merupakan suatu atribut atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan dari penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan variabel *dependent* (tergantung) dan *independent* (bebas). Variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain, sedangkan variabel tergantung adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain (Azwar, 2010). Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 variabel, yaitu:

1. Variabel Bebas (X) : Komitmen Organisasi
2. Variabel Tergantung (Y) : *Organizational Citizenship Behavior*

B. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan suatu uraian yang memiliki arti dan dapat diterima berdasarkan karakteristik-karakteristik dalam variabel yang diamati (Azwar, 2015). Definisi operasional bertujuan untuk menghindari adanya kesalahan dalam membuat alat pengumpul data serta menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel yang hendak diukur. Definisi operasional dalam penelitian ini terkait dengan variabel komitmen organisasi (X) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

OCB merupakan perilaku karyawan baik terhadap rekan kerja ataupun perusahaan yang mana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat positif bagi perusahaan (Titisari, 2014). OCB dalam penelitian ini diukur dengan skala yang mengacu

pada dimensi-dimensi OCB yang dirumuskan oleh Organ (Titisari, 2014) yaitu terdiri dari, dimensi *altruism* (perilaku membantu rekan kerja), *conscientiousness* (perilaku positif yang melebihi harapan organisasi), *sportsmanship* (perilaku toleransi atas ketidakpuasan), *courtesy* (perilaku sopan untuk menjaga hubungan baik), dan *civic virtue* (bertanggung jawab dan berpartisipasi untuk organisasi). Semakin tinggi skor yang dihasilkan maka mencerminkan semakin positif *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada anggota organisasi. Sebaliknya, semakin rendah skor yang dihasilkan anggota organisasi maka mencerminkan semakin negatif *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis yang meyakini dan menerima tujuan atau goal yang dimiliki oleh organisasi, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi, dan mempunyai keinginan untuk kuat atau bertahan menjadi anggota dari sebuah organisasi (Kuswanti, Supriyadi, & Wirawan, 2016). Anggota organisasi dengan komitmen yang tinggi, individu tersebut akan secara sukarela membantu rekan kerja dalam mengerjakan suatu pekerjaan, bertanggungjawab, memiliki keyakinan dan tujuan organisasi serta menjaga hubungan didalam lingkungan organisasi agar organisasi semakin berkembang dan maju.

Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur dengan skala yang mengacu pada dimensi-dimensi menurut Mayer dan Allen (Kurniawan, 2015) yaitu berupa dimensi komitmen afektif (keterkaitan emosional positif untuk meningkatkan diri dengan organisasi), komitmen kontinuan (kebutuhan dan rasa kehilangan yang mungkin terjadi ketika meninggalkan organisasi), dan komitmen normatif (tetap bekerja dan menjadi bagian organisasi karena tanggung jawab dan kewajiban moral). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka mencerminkan semakin positif komitmen organisasi pada anggota organisasi, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh

anggota organisasi maka mencerminkan semakin negatif komitmen organisasi.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah secara generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tersendiri yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi diambil sebagai contoh atau sampel yang diharapkan dapat mewakili populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota resimen mahasiswa yang berada di sub A Jawa Tengah.

Jumlah total populasi anggota yang mengikuti Organisasi Resimen Mahasiswa di Sub A Jawa Tengah adalah 484 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah mahasiswa yang mengikuti organisasi Resimen Mahasiswa Mahadipa di Sub A Jawa Tengah

Nama Satuan>Nama Perti	Jumlah Populasi
Batalyon 901/Universitas Diponegoro	32
Batalyon 902/Universitas Negeri Semarang	33
Batalyon 906/Universitas Islam Negeri Walisongo	38
Batalyon 907/Universitas 17 Agustus 1945 Semarang	13
Batalyon 908/Universitas Islam Sultan Agung Semarang	16
Batalyon 909/Politeknik Bumi AKPELNI	50
Batalyon 911/STIP Farming Semarang	10
Batalyon 913/Universitas IVET Semarang	17
Batalyon 914/Universitas Kristen Satya Wacana	14
Batalyon 919/Universitas Katolik Soegijapranata	17
Batalyon 921/Universitas Maritim AMNI	40
Batalyon 927/Universitas PGRI Semarang	25
Batalyon 936/Universitas Karya Husada	9
Batalyon 943/Universitas Darrul Islam	21
Batalyon 947/Universitas Semarang	15
Batalyon 948/Universitas Dian Nuswantoro	25
Batalyon 950/Politeknik Negeri Semarang	25
Batalyon 953/IAIN Salatiga	30
Batalyon 958/Universitas Muhammadiyah Semarang	23
Batalyon 967/Universitas Ngudi Waluyo	11
Total	484

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penelitian (Sugiyono, 2016). Apabila populasi besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi pada penelitian. Kesimpulan pada data yang diteliti pada sampel nantinya akan digeneralisasikan pada populasi. Sampel dari penelitian ini terdiri dari subjek sebagian dari populasi yang memenuhi kriteria berikut:

1. Telah melakukan registrasi akademik tahun 2020/2021 di perguruan tinggi masing-masing dan terdaftar sebagai mahasiswa aktif di wilayah teritorial Sub-A Mahadipa Jawa Tengah
2. Tidak sedang mengambil cuti.
3. Mengikuti Resimen Mahasiswa di wilayah teritorial Sub-A Mahadipa Jawa Tengah.
4. Telah lulus Pendidikan Dasar Keprajuritan di Rindam IV/ Diponegoro yang dibuktikan dengan menunjukkan NBP.
5. Mempunyai jabatan dan belum purna yudha di Batalyon Perguruan Tinggi masing-masing.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *cluster random sampling*. Pengambilan sampel menggunakan klaster dengan cara melakukan randomisasi terhadap kelompok-kelompok bukan subjek secara individual (Azwar, 2015). Teknik ini digunakan jika persebaran anggota populasinya terlalu luas dan terbagi dalam suatu area tertentu (Sugiyono, 2013). Teknik ini digunakan karena sampel yang akan digunakan dibagi dalam Menwa yang berbeda-beda.

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang mengikuti Resimen Mahasiswa yang dikelompokkan dalam 20 Universitas dan semuanya berada di daerah wilayah teritorial Sub-A Mahadipa Jawa Tengah. Setelah itu, peneliti melakukan teknik pengambilan sampel dengan cara

cluster random sampling peneliti menjadikan 5 area menjadi sampel penelitian, yaitu Batalyon 901 di Universitas Diponegoro, Batalyon 902 di Universitas Negeri Semarang, Batalyon 906 di Universitas Islam Negeri Walisongo, Batalyon 908 di Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan Batalyon 927 di Universitas PGRI Semarang. Sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 85 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk penelitian bertujuan untuk menemukan dan mengungkapkan fakta mengenai variabel yang hendak diteliti (Azwar, 2012). Terdapat beberapa cara dalam memperoleh data dalam penelitian, diantaranya wawancara, observasi pembagian angket, pembagian skala dan tes psikologi. Pada penelitian ini, penelitian menggunakan skala *likert*, model penskalaan respon yang disusun berdasarkan pilihan jawaban dari subjek penelitian yang digolongkan kedalam nilai atau skor sesuai dengan prosedur penempatan pilihan jawaban skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiono, 2016)

Setiap aitem dalam skala *likert* akan dikelompokkan dalam aitem *favorable* (sesuai dengan indikator perilaku variabel yang diukur) dan aitem *unfavorable* (berlawanan dengan indikator perilaku variabel yang akan diukur). Subjek akan mengisi dengan 4 pilihan jawaban yang disediakan, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala komitmen organisasi dan skala *Organizational Citizenship Behavior*.

1. Alat Ukur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) diukur menggunakan skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Peneliti menggunakan item yang diadopsi dari Ferix (2019) yang disusun berdasarkan aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ (Titisari, 2014)

yaitu terdiri dari *Altruism* (perilaku membantu teman kerja), *Civic virtue* (bertanggung jawab dan berpartisipasi untuk organisasi), *Conscientiousness* (perilaku positif yang melebihi harapan perusahaan), *Courtesy* (perilaku sopan untuk menjaga hubungan baik), dan *Sportsmanship* (perilaku toleransi atas ketidakpuasan).

Tabel 2. Blueprint Skala *Organizational Citizenship Behavior*

No	Aspek	F*	UF*	Jumlah	Bobot
1	<i>Altruism</i>	4	4	8	20%
2	<i>Conscientiousness</i>	4	4	8	20%
3	<i>Sportsmanship</i>	4	4	8	20%
4	<i>Courtesy</i>	4	4	8	20%
5	<i>Civic Virtue</i>	4	4	8	20%
Total		20	20	40	100%

*) Ket:

F = *Favorable*

UF = *Unfavorable*

2. Alat Ukur Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi diukur menggunakan skala komitmen organisasi. Peneliti menggunakan item yang diadopsi dari Ferix (2019) yang kemudian dimodifikasi oleh peneliti. Item pada skala ini telah disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen (Kurniawan, 2015) yaitu komitmen afektif (keterkaitan emosional positif untuk meningkatkan diri dengan organisasi), komitmen normatif (tetap bekerja dan menjadi bagian dari organisasi karena tanggung jawab dan kewajiban moral), dan komitmen kontinuan (kebutuhan dan rasa kehilangan yang mungkin terjadi ketika meninggalkan organisasi).

Tabel 3. Blueprint Komitmen Organisasi

No	Aspek	F*	UF*	Jumlah	Bobot
1	Komitmen afektif	5	5	10	33,3%
2	Komitmen kontinuan	5	5	10	33,3%
3	Komitmen normatif	5	5	10	33,3%
Total		15	15	30	100%

*) Ket:

F = *Favorable*

UF= *Unfavorable*

E. Validitas, Reliabilitas, dan Uji Daya Beda Aitem

1. Validitas

Azwar (2017) mengatakan bahwa validitas berasal dari kata “*validity*” yang artinya adalah sejauhmana kecermatan dan ketepatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya dengan baik. Instrumen pengukuran dapat disebut validitasnya tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan dilakukannya pengukuran tersebut. Akan tetapi, apabila instrumen pengukuran yang menghasilkan data yang tidak relevan maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut memiliki validitas yang rendah.

Validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi, dengan cara menggunakan pengujian kisi-kisi instrumen atau *blue print* skala. Didalam instrumen dapat ditentukan melalui indikator-indikator sebagai nomor pernyataan dan tolak ukur. Validitas isi didapatkan melalui pengujian terhadap instrument dengan analisis rasional terhadap alat ukur yang akan dilakukan oleh dosen pembimbing, sehingga alat ukur tersebut didalamnya akan memuat isi yang relevan dan tidak akan keluar dari batasan-batasan ukur. Sugiyono (2017) mengatakan bahwa suatu instrumen tes dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Arti kata valid disini yaitu instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur.

2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2017) reliabelitas berasal dari kata “*reliability*” yaitu sejauhmana hasil alat ukur dapat di yakini karena apabila dilakukan dalam beberapa kali pengukuran maka hasil yang akan diperoleh relatif sama. Skala penelitian ini penguji reliabilitas aitem yang valid dilakukan menggunakan metode uji reliabilitas *Alpha Cronbach*. Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* ini dengan dilakukannya pembelahan menjadi beberapa bagian, disetiap pembelahannya berisi aitem yang jumlahnya relatif sama. Apabila nilai *alpha Cronbach* $\geq$ maka skala, angket, atau kuiseoner dapat dikatakan reliabel atau konsisten, dan begitu juga sebaliknya (Sujawerni, 2014).

Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka 0,00 sampai 1,00, artinya koefisien reliabilitas yang besarnya semakin mendekati angka 1,00, maka semakin reliabel alat ukur (Azwar, 2012).

3. Uji Daya Beda Aitem

Daya diskriminasi aitem merujuk ada sejauhmana sebuah aitem mampu membedakan antara individu dengan kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur. Indeks daya diskriminasi aitem (Azwar, 2017). Dalam penelitian ini menggunakan Teknik korelasi *Product Moment Pearson* untuk menghitung korelasi skor aitem dengan skor total dan di bantu dengan aplikasi komputer SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 26.00. Semakin tinggi koefisien korelasi positif antara skor aitem dengan skala artinya semakin tinggi konsistensi antara aitem dengan skala secara keseluruhan dan juga semakin tinggi daya bedanya. Kriteria dalam pemilihan aitem didasarkan pada korelasi aitem total, dengan memiliki batasan $r_{xy} \geq 0,30$. Standar daya beda aitem dikatakan memuaskan apabila mencapai korelasi yaitu minimal 0,3, sebaliknya aitem tersebut di anggap gugur sehingga memiliki daya beda yang rendah apabila memiliki r_{xy} dibawah 0,3 (Azwar, 2017).

F. Teknik Analisis

Analisis data adalah mengorganisasikan data sesuai variabel-variabelnya, mentabulasi pada data tersebut sesuai dengan variabel dari seluruh respondennya, jenis responden, melakukan perhitungan guna menjawab rumusan masalahnya, dapat menyajikan suatu data disetiap variabel-variabel yang telah diteliti, dan melakukannya hitungan guna menguji hipotesis yang telah diajukannya (Azwar 2012).

Metode analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson Untuk menguji hipotesis apakah terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 26.0 for Windows (Sugiono 2010).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Orientasi kancan penelitian adalah salah satu tahap yang di lalui sebelum melakukan penelitian. Hal ini bertujuan untuk mempersiapkan hal-hal yang ada kaitannya dengan tahap penelitian dengan harapan proses ini berjalan dengan lancar dan sesuai apa yang diharapkan peneliti. Tahap awal yang harus dilakukan adalah menentukan lokasi penelitian yaitu Komando Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah yang beralamat di Kompleks Kodim 0733/BS Jalan Pemuda No. 153, Semarang Jawa Tengah. Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah anggota aktif resimen mahasiswa Mahadipa Sub A Jawa Tengah.

Komando Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah Sub A terbagi menjadi 20 Perguruan Tinggi baik negeri maupun swasta diantaranya yaitu Universitas Diponegoro, Universitas Negeri Semarang, UIN Walisongo, Universitas 17 Agustus 1945, Universitas Islam Sultan Agung, Politeknik Bumi AKPELNI, STIP Farming, Universitas IKIP Veteran, Universitas Kristen Satya Wacana, Universitas Katolik Soegijapranata, Universitas Maritim AMNI, Universitas PGRI Semarang, Universitas Karya Husada, Universitas Darul Islam, Universitas Semarang, Universitas Dian Nuswantoro, Politeknik Negeri Semarang, IAIN SALATIGA, Universitas Muhammadiyah Semarang, dan Universitas Ngudi Waluyo. Peneliti memilih Komando Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah sebagai tempat penelitian berdasarkan pertimbangan- pertimbangan sebagai berikut:

- a. Komandan Komando Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
- b. Setiap Universitas memiliki organisasi Resimen Mahasiswa
- c. Komandan Batalyon dari tiap-tiap Universitas memberikan izin untuk melakukan penelitian

- d. Jumlah subjek tersedia dan telah memenuhi syarat untuk dijadikan sampel penelitian

2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Pada suatu penelitian, persiapan merupakan hal yang sangat penting dan perlu mendapatkan persiapan yang cukup matang agar penelitian dapat dilakukan dengan lancar dan meminimalisir kesalahan yang akan terjadi. Langkah pertama yang harus dilakukan peneliti adalah dengan melakukan persiapan administrasi seperti mengurus perizinan tempat penelitian, kemudian langkah selanjutnya menyusun alat ukur, melakukan uji coba terhadap instrumen penelitian, estimasi deskriminasi aitem, dan reliabilitas instrumen penelitian. Persiapan sebelum melaksanakan penelitian dijabarkan sebagai berikut:

1. Tahap perijinan

Syarat pertama yang perlu dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian adalah mengurus perizinan penelitian. Lokasi yang terpilih sebagai tempat penelitian adalah Komando Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah karena lokasi tersebut mempunyai karakteristik yang sesuai dengan karakteristik subjek penelitian. Perizinan diawali dengan membuat surat perizinan resmi yang dikeluarkan oleh pihak Fakultas Psikologi Unissula yang ditujukan untuk masing-masing Fakultas yang ada di Unissula dengan nomor surat 751/C.1/Psi-SA/VIII/2021.

Uji coba dilaksanakan di beberapa anggota resimen mahasiswa Mahadipa Sub A Jawa Tengah yaitu, Universitas 17 Agustus, Universitas Semarang, Universitas Karya Husada, Politeknik Negeri Semarang, dan Universitas Muhammadiyah Semarang. Adapun penelitian dilaksanakan di anggota resimen mahasiswa Mahadipa Sub A Jawa Tengah meliputi Universitas Diponegoro, Universitas Negeri Semarang, UIN Walisongo, Universitas Islam Sultan Agung, dan Universitas PGRI Semarang.

2. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti perlu mempersiapkan instrumen penelitian terlebih dahulu, yaitu peneliti menyusun alat ukur. Alat ukur yang digunakan adalah skala, yang terdiri dari 2 macam skala yaitu skala *Organizational Citizenship Behavior* dan skala komitmen.

Berikut ini penjelasan mengenai skala yang digunakan sebagai instrumen penelitian yaitu:

a. Skala Perilaku Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*)

Skala perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) disusun berdasarkan lima aspek menurut Organ (Titisari, 2014), antara lain yaitu: *altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, sportsmanship*. Skala perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) berjumlah 40 aitem yang terdiri dari 20 *unfavorable* dan 20 *favorable*. Aitem pada skala OCB disusun dengan empat pilihan jawaban yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS).

Tanggapan responden kemudian diberikan penilaian secara bertingkat. Jawaban aitem *unfavorable* yaitu dan nilai 4 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai, nilai 3 untuk jawaban Tidak Sesuai, nilai 2 untuk jawaban Sesuai, dan nilai 1 untuk jawaban Sangat Sesuai. Jawaban aitem *favorable* yakni nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai, nilai 2 untuk jawaban Tidak Sesuai, nilai 3 untuk jawaban Sesuai, dan nilai 4 untuk jawaban Sangat Sesuai. Bentuk sebaran aitem dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Sebaran Aitem Perilaku Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*)

No	Aspek-Aspek OCB	Jumlah Aitem		Total
		Favorable	Unfavorable	
1	<i>Altruism</i>	1,11,21,31	6,16,26,36	8
2	<i>Conscientiousness</i>	7,17,27,37	2,12,22,32	8
3	<i>Sportsmanship</i>	3,13,23,33	8,18,28,38	8
4	<i>Courtesy</i>	9,19,29,39	4,14,24,34	8
5	<i>Civic Virtue</i>	5,15,25,35	10,20,30,40	8
	Total	20	20	40

b. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi di susun berdasarkan tiga aspek menurut Mayer dan Allen (Kurniawan, 2015), antara lain yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Skala komitmen organisasi berjumlah 30 aitem yang terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Aitem pada skala komitmen organisasi disusun dengan empat pilihan jawaban. Jawaban aitem *unfavorable* yaitu dan nilai 4 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai, nilai 3 untuk jawaban Tidak Sesuai, nilai 2 untuk jawaban Sesuai, dan nilai 1 untuk jawaban Sangat Sesuai. Jawaban aitem *favorable* yakni nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai, nilai 2 untuk jawaban Tidak Sesuai, nilai 3 untuk jawaban Sesuai, dann nilai 4 untuk jawaban Sangat Sesuai. Bentuk sebaran aitem dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Sebaran Aitem Komitmen Organisasi				
No	Aspek-aspek Komitmen Organisasi	Jumlah Aitem		Total
		Favorable	Unfavorable	
1	Komitmen Afektif	1,7,13,19,25	4,10,16,22,28	10
2	Komitmen Kontinuan	5,11,17,23,29	2,8,14,20,26	10
3	Komitmen Normatif	3,9,15,21,27	6,12,18,24,30	10
Total		15	15	30

3. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum melakukan penelitian tahap berikutnya yang perlu dilaksanakan adalah melakukan uji coba terhadap alat ukur. Tahap ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui reliabilitas alat ukur yang akan di gunakan dalam penelitian uji coba alat ukur telah dilaksanakan pada tanggal 24 Agustus - 5 September 2021. Jumlah populasi yang banyak merupakan alasan bagi peneliti untuk melaksanakan uji coba terlebih dahulu. Responden dalam uji coba alat ukur adalah anggota menwa aktif yang ada di sub A Jawa Tengah.

Peneliti membagikan skala uji coba alat ukur kepada mahasiswa yang mengikuti organisasi resimen mahasiswa Mahadipa Sub A Jawa Tengah sebanyak 50 subjek. Selanjutnya skala yang telah terisi diberi skor dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26.0.

4. Uji daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Tahap yang dilaksanakan setelah pemberian skor pada semua skala yang telah kembali yaitu, dengan melakukan pengujian daya beda aitem dan estimasi koefisien reliabilitas terhadap skala *Organizational Citizenship Behavior* dan skala komitmen organisasi. Uji beda aitem dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem dapat membedakan antara individu satu dengan individu lain yang memiliki koefisien korelasi total ≥ 0.3 dan apabila hasil jumlah aitem yang lolos tidak memenuhi jumlah yang diinginkan maka koefisien korelasi dapat diturunkan menjadi 0.25 (Azwar, 2010) Koefisien korelasi antara skor aitem dengan skor total dapat diperoleh menggunakan bantuan SPSS versi 26.0. Berikut ini adalah hasil hitung uji daya beda aitem dan reliabilitas untuk setiap skala.

a. Skala Perilaku Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*)

Berdasarkan hasil perhitungan daya beda aitem untuk skala perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) diperoleh 33 aitem yang memiliki daya beda tinggi dari 40 aitem. Kriteria dari koefisien korelasi yang digunakan adalah $r_{xy} \geq 0.30$. 33 aitem daya beda yang tinggi memiliki nilai antara 0.300 – 0,688. Sedangkan 7 aitem yang memiliki daya beda rendah memiliki nilai antara 0.210 – 0.282. Estimasi reliabilitas skala perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) diperoleh menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* dengan nilai sebesar 0.912. Sebaran aitem dari skala uji coba perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) berdasarkan uji daya beda aitem, dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Skala Perilaku Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*)

No	Aspek-aspek OCB	Jumlah Aitem		Total
		Favorable	Unfavorable	
1	<i>Altruism</i>	1*,11,21,31	6,16,26,36	8
2	<i>Conscientiousness</i>	7,17,27,37	2,12,22,23	8
3	<i>Sportsmanship</i>	3,13,23*,33*	8,18,28,38*	8
4	<i>Courtesy</i>	9*,19*,29,39	4,14,24,34	8
5	<i>Civic Virtue</i>	5,15,25,35	10,20,30,40	8
	Total	20	20	40

*)keterangan: Daya beda aitem rendah

b. Skala Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil hitung daya beda aitem untuk skala komitmen organisasi diperoleh 22 aitem yang memiliki daya beda tinggi dari 30 aitem. Kriteria dari koefisien korelasi yang digunakan adalah $r_{xy} \geq 0.30$. 22 aitem daya beda yang tinggi memiliki daya beda tinggi memiliki nilai antara 0.303 – 0.676. sedangkan 8 aitem yang memiliki daya beda rendah memiliki nilai antara 0.131 – 0.288. Estimasi reliabilitas skala komitmen organisasi diperoleh menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* dengan nilai sebesar 0.917. sebaran aitem dari skala uji coba komitmen organisasi berdasarkan uji daya beda aitem, dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Skala Komitmen Organisasi

No	Aspek-aspek Komitmen Organisasi	Jumlah Aitem		Total
		Favorable	Unfavorable	
1	Komitmen Afektif	1,7,13*,19,25	4,10*,16*,22,28	10
2	Komitmen Kontinuan	5,11,17,23,29*	2,8,14*,20*,26	10
3	Komitmen Normatif	3,9,15,21,27	6,12,18*,24*,30	10
	Total	15	15	30

*) Keterangan: Daya beda aitem rendah

5. Penomoran Ulang Aitem

Setelah melakukan tahapan perhitungan validitas dan reliabilitas, maka tahap berikut adalah melakukan penyusunan aitem dengan nomor urut yang baru. Setelah melakukan penomoran kembali pada setiap skala maka akan

dilakukan penelitian. Susunan aitem baru pada skala *Organizational Citizenship Behavior*, komitmen organisasi dan budaya organisasi, dapat dilihat pada tabel 8 dan tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 8. Sebaran Nomor Aitem Baru Skala Perilaku Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*)

No	Aspek-aspek Perilaku Organisasi (OCB)	Jumlah Aitem		Total
		Favorable	Unfavorable	
1	<i>Altruism</i>	6,16,26	1,11,20,30	7
2	<i>Conscientiousness</i>	8,12,23,28	5,17,22,27	8
3	<i>Sportmanship</i>	3,13	2,18,34	5
4	<i>Courtesy</i>	19,29	7,14,25,33	6
5	<i>Civic Virtue</i>	4,10,21,31	9,15,24,32	8
	Total	15	19	34

Tabel 9. Sebaran Nomor Aitem Baru Skala Komitmen Organisasi

No	Aspek-aspek Komitmen Organisasi	Jumlah Aitem		Total
		Favorable	Unfavorable	
1	Komitmen Afektif	1,7,15,21	4,10,18	7
2	Komitmen Kontinuan	5,11,13,19	2,8,16	7
3	Komitmen Normatif	3,9,14,17,22	6,12,20	8
	Total	13	9	27

B. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilaksanakan oleh peneliti dilakukan pada tanggal 27 September sampai 17 Oktober 2021. Penelitian ini dilaksanakan di 5 Universitas yaitu, Universitas Diponegoro, Universitas Negeri Semarang, UIN Walisongo, Universitas Islam Sultan Agung, dan Universitas PGRI Semarang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 85 mahasiswa yang mengikuti organisasi resimen mahasiswa yang berada di mahadipa di bagian sub A Jawa Tengah.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *google form*. Sebelum peneliti membagikan skala online peneliti memperkenalkan diri terlebih dahulu kepada responden melalui aplikasi chat WhatsApp, setelah itu peneliti membagikan skala online tersebut. Selanjutnya peneliti meminta responden untuk mengisi jawaban pada skala online yang sudah tersedia. Setelah responden selesai mengisi skala online tersebut, kemudian jawaban yang sudah di isi langsung masuk ke *google drive* untuk di unduh dan selanjutnya dilakukan skoring serta analisis data.

Data yang sudah dikumpulkan dalam bentuk unduhan secara keseluruhan berjumlah 85. Setelah semua data terkumpul selanjutnya dilakukan penskoran yang sama saat pelaksanaan uji coba skala. Selanjutnya dilakukan analisis data dan uji hipotesis.

C. Analisis Data Dan Hasil Penelitian

Data penelitian yang sudah diperoleh selanjutnya akan dihitung uji normalitas dan uji linieritas sebelum dilakukan analisis data. Kemudian akan dilakukan uji deskriptif agar bisa mengetahui gambaran mengenai kelompok subjek yang dikenai pengukuran.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS *for Windows release* versi 26.0 untuk membuktikan data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah teknik *one sample Kolmogorov – simirnov Z* dengan taraf signifikansi lebih besar dari 0.05.

Berikut adalah hasil uji normalitas dari variabel OCB, komitmen organisasi, dan budaya organisasi diperoleh hasil KS-Z yaitu:

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Std Deviasi	Ksz	sig	P	Keterangan
OCB	106.56	11.647	0.117	0.060	>0.05	Normal
Komitmen Organisasi	69.47	8.895	0.158	0.001	>0.05	Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang diperoleh dari data OCB menunjukkan bahwa nilai KS-Z= 0.117 dengan taraf signifikansi sebesar 0.060 ($p>0.05$) yang berarti bahwa dapat dikatakan berdistribusi normal. Pada hasil uji normalitas data komitmen organisasi menunjukkan nilai KS- Z= 0.158 dengan taraf signifikansi sebesar 0.001 ($p<0.05$). Hal ini mengindikasikan bahwa persebaran data variabel komitmen tidak normal

Peneliti tetap bisa melaksanakan hipotesis dengan asumsi bahwa peneliti harus berhati-hati dalam mengambil kesimpulan. Selain itu, Azwar (2000) mengatakan walaupun data yang gunakan tidak sesuai dengan asumsi-asumsinya, tetapi analisis tetap dapat di gunakan tanpa harus melakukan pemeriksaan terlebih dahulu terhadap terpenuhinya atau tidak asumsi yang bersangkutan.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah satu variabel dengan variabel yang lain memiliki hubungan linier atau tidak. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan uji F dengan bantuan SPSS 26.0. Data yang dikatakan signifikan memiliki *F linearity* $p\leq 0.05$ dan dinyatakan memiliki hubungan linieritas.

Berdasarkan hasil uji linieritas antara pada variabel OCB dengan komitmen organisasi memperoleh F linier sebesar 1.090 dan taraf signifikan sebesar 0.383 ($p<0.05$). hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Perilaku Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan variabel komitmen

organisasi berhubungan secara linier.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson. Hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien r_{xy} sebesar 0,814 dengan signifikansi $p=0.000$ ($p<0.05$). sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pada anggota resimen mahasiswa Mahadipa sub A Jawa Tengah.

D. Deskripsi Data

Deskripsi data survei dimaksudkan untuk memberikan gambaran penilaian terhadap kelompok responden yang akan diukur dan dijadikan sebagai sumber informasi tentang status responden survei. Pengklasifikasian responden dilakukan secara normatif berdasarkan model distribusi normal. Kategorisasi bertujuan untuk membagi responden ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara bertahap sesuai dengan variabel yang diidentifikasi. Menurut Azvar (2012), distribusi normal dibagi menjadi enam bagian menggunakan satuan standar deviasi. Tiga bagian berada di kiri tengah (tanda minus) dan tiga bagian berada di kanan tengah (tanda plus). Dalam penelitian ini, distribusi normal subjek dibagi menjadi 5 satuan standar deviasi, dimana $6/5 = 1,2$. Kriteria klasifikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 11. Norma Kategori Skor

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,5 \alpha > X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0.5 \alpha < X \leq \mu + 1.5 \alpha$	Tinggi
$\mu - 0.5 \alpha < X \leq \mu + 0.5 \alpha$	Sedang
$\mu - 1.5 \alpha < X \leq \mu - 0.5 \alpha$	Rendah
$X \leq \mu - 1.5 \alpha$	Sangat Rendah

*) Ket :

μ = Mean hipotetik

α = Standar deviasi hipotetik

X= Skor yang diperoleh

1. Deskripsi Data Skor Skala Perilaku Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*)

Skala variabel perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) terdiri dari 34 aitem, dimana setiap aitemnya diberikan skor dengan rentang angka 1 sampai dengan 4. Skor minimum yang mungkin saja diperoleh setiap subjek adalah skor 34 (34×1), sedangkan untuk skor maksimal yang mungkin diperoleh setiap subjek skor 136 (34×4). Rentang skor yang didapatkan adalah sebesar 102 ($136 - 34$), dengan nilai *mean* hipotetik sebesar 85 ($\frac{136+34}{2}$) dan nilai standar deviasi hipotetik adalah 17 ($\frac{136-34}{6}$).

Tabel 12. Deskripsi Skor Skala *Organizational Citizenship Behavior*

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	84	34
Skor Maksimum	136	136
Mean (M)	106.564	85
Standar Deviasi (SD)	11.647	17

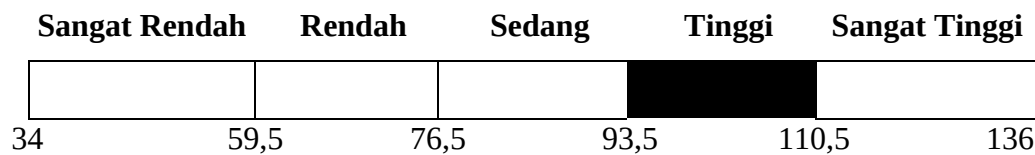
Berdasarkan hasil perhitungan empirik pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh skor, skor minimal= 84, skor maksimal= 136, *mean*= 106.564, dan standar deviasi= 11.647. Berdasarkan norma kategorisasi yang tinggi dapat dilihat dari mean empirik yang dihasilkan diatas. Berikut adalah tabel data norma kategorisasi variabel perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*):

Tabel 13. Kategorisasi Skor Perilaku Organisasi (OCB)

Norma	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
110.5>136	Sangat Tinggi	25	29,4%
93.5<X≤110.5	Tinggi	50	58,8%
76.5<X≤93.5	Sedang	10	11,8%
59.5<X≤76.5	Rendah	0	0%
34≤59.5	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		85	100%

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa responden pada kategorisasi sangat tinggi dengan rentang norma lebih dari 110,5 berjumlah 25 responden dengan persentase 29,4%, sedangkan pada kategorisasi tinggi dengan rentang norma 93,5 sampai dengan 110,5 berjumlah 50 responden dengan persentase 58,8%. Pada kategorisasi sedang dengan rentang norma 76,5 sampai dengan 93,5 berjumlah 10 responden dengan persentase 11,8%. Pada kategorisasi rendah dan sangat rendah yang mempunyai rentang norma 59,5 sampai dengan 76,5 dan kurang dari 59,5 berjumlah 0 responden dengan persentase 0%. Berdasarkan hasil tersebut skala perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pada penelitian ini memperoleh nilai rata-rata pada kategorisasi tinggi.

Rentang skor perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) sebagai berikut:



Gambar 1. Rentang Skor Skala Perilaku Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*)

2. Deskripsi Data Skala Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki aitem berjumlah 22, setiap aitem diberi skor dengan rentang angka 1 sampai 4. Skor minimum yang diperoleh dari setiap responden adalah skor 22 (22×1), selanjutnya untuk skor maksimal yang diperoleh untuk setiap responden adalah 88 (22×4). Rentang skor yang diperoleh yaitu 66 ($88 - 22$), dengan nilai *mean* hipotetik sebesar 55 ($\frac{88+22}{2}$) serta nilai standar deviasi hipotetik adalah 11 ($\frac{88-22}{6}$).

Tabel 14. Deskripsi Skor Variabel Komitmen Organisasi

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimal	36	22
Skor Maksimal	88	88
Mean (M)	69.470	55
Standar Deviasi (SD)	8.895	11

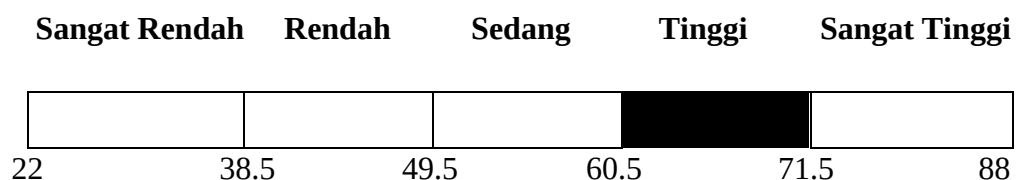
Berdasarkan hasil perhitungan empirik pada variabel komitmen organisasi memperoleh skor, skor minimal = 36, skor maksimal= 88, *mean*= 69.470 dan standar deviasi= 8.895. berdasarkan hasil norma kategorisasi tingi dapat dilihat dari *mean* empirik yang dihasilkan diatas. Berikut ini merupakan tabel data norma kategorisasi variabel Komitmen Organisasi:

Tabel 15. Kategori Skor Komitmen Organisasi

Norma	Kategorisasi	Frekuensi	Persentasi
71.5 > 88	Sangat Tinggi	32	37.6%
60.5 < X ≤ 71.5	Tinggi	47	55.3%
49.5 < X ≤ 60.5	Sedang	5	5.9%
38.5 < X ≤ 49.5	Rendah	0	0%
22 ≤ 38.5	Sangat Rendah	1	1.2%
Jumlah		85	100%

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa responden pada kategorisasi sangat tinggi dengan rentang norma lebih dari 71,5 berjumlah 32 responden dengan persentase 37,6%, sedangkan pada kategorisasi tinggi dengan rentang norma 60,5 sampai dengan 71,5 berjumlah 47 responden dengan persentase 55,3%. Pada kategorisasi sedang dengan rentang norma 49,5 sampai dengan 60,5 berjumlah 5 responden dengan persentase 5,9%. Pada kategorisasi rendah yang mempunyai rentang norma kurang dari 38,5 sampai dengan 49,5 berjumlah 0 responden dengan persentase 0%, sedangkan pada kategorisasi sangat rendah dengan norma kurang dari 38,5 berjumlah 1 responden dengan persentase 1,2%. Berdasarkan hasil tersebut skala komitmen organisasi pada penelitian ini memperoleh nilai rata-rata pada kategorisasi tinggi.

Rentang skor komitmen organisasi sebagai berikut:

**Gambar 2. Rentang Skor Skala Komitmen Organisasi**

E. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan perilaku organisasi (OCB) anggota solidaritas mahasiswa Sub A Mahadipa Jawa Tengah. Hasil pengujian hipotesis menggunakan metode momen dalam penelitian ini diperoleh nilai korelasi r_{xy} sebesar 0,814 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan perilaku organisasi (OCB) pada siswa Sub A Jawa Tengah. Kami menemukan bahwa koefisien kuadrat untuk manajemen waktu prediksi R adalah 0,663. Ditemukan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku organisasi (OCB) memberikan kontribusi 66,3%, sedangkan 33,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima karena menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan perilaku organisasi anggota Resimen Mahasiswa Sub A Mahadipa Jawa Tengah.

Sumber daya manusia penting dalam suatu organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan produktivitas para anggotanya. (Darmawati et al., 2013). Produktivitas karyawan yang tinggi akan mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ini adalah perilaku di luar standar perusahaan. (Darmawati et al., 2013), (Nursyamsi, 2012) menegaskan bahwa jika sebuah organisasi membuat komitmen yang baik kepada anggotanya, efeknya adalah karyawan akan menunjukkan loyalitas kepada organisasi tempat mereka bekerja. Demikian pula karyawan akan berperilaku baik terhadap organisasi, dan organisasi akan memperlakukan anggotanya dengan baik karena karyawan memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi. (Pramadani & Fajrianthi, 2012).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil yang dilakukan oleh Karina dan Gamma (Saraswati & Ureka, 2019) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB dengan $R = 0,678$, $F = 15,331$, $p=0,000$ ($p<0,05$), selain itu dari penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB dengan $R= 0,526$, $F = 6,539$, $p=0,001$ ($p<0,05$) sehingga sama halnya dengan hasil penelitian didalam penelitian yang dilakukan ini bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan perilaku organisasi (OCB) pada anggota resimen mahasiswa mahadipa sub A Jawa Tengah.

F. Kelemahan Penelitian

Pada penelitian yang telah dilaksanakan memiliki kelemahan dan kekurangan yang terjadi selama proses penelitian, yaitu:

- a. Penyebaran skala dilakukan secara online sehingga membuat pengisian terhadap skala mengalami keterlambatan dikarenakan dari subjek yang tidak dipantau secara langsung.
- b. Pada penelitian ini hanya mengambil sampel 5 Universitas atau Batalyon dari 20 Universitas atau Batalyon yang ada sehingga data yang diperoleh tidak mewakili seluruh Universitas atau Batalyon yang ada di sub A Jawa Tengah.
- c. Proses penelitian dilaksanakan dengan melakukan penyebaran skala secara online melalui *Whatsapp*, sehingga peneliti tidak bisa memantau proses dan kondisi subjek saat pengambilan data penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada anggota resimen mahasiswa Mahadipa sub A Jawa Tengah maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pada anggota resimen mahasiswa Mahadipa sub A Jawa Tengah. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki anggota resimen mahasiswa maka semakin tinggi juga perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pada anggota resimen mahasiswa kemudian sebaliknya jika semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki anggota resimen mahasiswa maka semakin rendah juga perilaku organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pada anggota resimen mahasiswa. Sehingga hipotesis yang di ajukan dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan, peneliti akan memberikan beberapa saran, yaitu:

1. Saran bagi anggota resimen mahasiswa
 - a. Diharapkan mampu mempertahankan komitmen berorganisasi terhadap organisasi Resimen Mahasiswa dengan tetap mengikuti organisasi tersebut hingga akhir periode dan terlibat aktif dalam berbagai kegiatan dan rapat yang dilaksanakan di batalyon atau satuan masing-masing.
 - b. Mengadakan pelatihan atau kegiatan guna meningkatkan kesatuan antar anggota dalam berkomitmen berorganisasi
2. Saran bagi peneliti selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya yang akan mengambil tema tentang perilaku organisasi (OCB) sebagai judul penelitiannya, lebih bisa memperhatikan variabel-variabel atau faktor- faktor lain yang

dapat berpengaruh terhadap variabel OCB. Seperti, kepuasan kerja, motivasi, kepercayaan pada pimpinan, dan lain-lain.

- b. Kelemahan-kelemahan penelitian yang telah dipaparkan dalam penelitian ini diharapkan menjadi tolak ukur bagi peneliti selanjutnya untuk lebih dapat memperhatikan dan memperbaiki hal-hal yang berkaitan dengan penelitian, pemilihan model penelitian, menambah subjek penelitian, mempertahankan kondisi subjek saat pengambilan data untuk mendapatkan hasil jauh lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2009). Dimensi OCB dalam Kinerja Organisasi. Yogyakarta: FISE UNY.
- Aisyah. (2013). *Pengaruh Konsep Diri Terhadap Perilaku Shopping Addiction pada Mahasiswi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. 67615.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar Offset.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations. *The Academy of Management Review*, 505–522.
- Darmawati, Hidayati, & Herlina. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Economia*, 9.
- Ferix. (2019). *HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNISSULA*.
- Fikry, Z., & Rizal, G. L. (2018). Hubungan Otonomi Dalam Pengambilan Keputusan Karir Terhadap Kebimbangan Karir Pada Mahasiswa Strata-1 Di Kota Padang. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 9(2), 213. <https://doi.org/10.24036/rapun.v9i2.102217>
- Griffin. (2002). *Paradigma Baru Sumber Daya Manusia*.
- Harahap. (2010). *Psikologi Kepribadian*.
- Hasani, A., Sheikhalizadeh, V., Hasani, A., Naghili, B., & Valizadeh, V. (2013). *Methicillin resistant and susceptible Staphylococcus aureus : Appraising therapeutic approaches in the Northwest of Iran*. 5(1), 56–62.
- Kretner, & Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1), 95–118.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*.

- Mohd. Muzamil Kumar, & Shawkat Ahmad Shah. (2015). Psychometric Properties of Podsakoff's Organizational Citizenship Behaviour Scale in the Asian Context. *International Journal of Indian Psychology*, 3(1).
<https://doi.org/10.25215/0301.152>
- Monks, C. P., Smith, P. K., Naylor, P., Barter, C., Ireland, J. L., & Coyne, I. (2009). Bullying in different contexts: Commonalities, differences and the role of theory. *Aggression and Violent Behavior*, 14(2), 146–156.
<https://doi.org/10.1016/j.avb.2009.01.004>
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P., & Organ, D. W. (1993). Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behaviour: Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Procedural Justice. *Moorman, R.H., Niehoff, B.P. and Organ, D.W.*, 6, 209–225.
- Mukhtar, M. S. (2012). IRE1 /bZIP60-Mediated Unfolded Protein Response Plays Distinct Roles in Plant Immunity and Abiotic Stress Responses. *PLOS ONE*, 7(2), 15.
- N.J., A., & Meyer, J. P. (1991). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.
- Nursyamsi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja terhadap Komitmen organisasional serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Unpad*, 6.
- Pangabean, M. (2006). Hubungan diantara Keterlibatan kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi. *Hubungan Diantara Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Urnal Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*.
- Pramadani, A. B., & Fajrianthi. (2012). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1 No 2(02), 102–109.
- Putri, A. F. (2019). Pentingnya Orang Dewasa Awal Menyelesaikan Tugas Perkembangannya. 3, 35–40.
- Ratih, Magdalena, D. (2017). HUBUNGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG KOTA POSO.
- Reifman, A., Arnett, J., & Colwell, M. (2020). Emerging Adulthood: Theory, Assessment and Application. *Mental Health*, January 2021.
- Riady. (2003). Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Perusahaan.

- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh Diterjemahkan Oleh: Drs. Benyamin Molan*. Erlangga.
- Santrock, J. W. (2002). *Adolescence perkembangan remaja*.
- Saraswati, K. D. A., & Ureka, G. R. (2019). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MALANG*.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98.
- Sopiah. (2010). Perilaku Organisasi. In *ANDI*.
- Srimulyani. (2009). *KOMITMEN ORGANISASI*.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas Organisasi* (Vol. 01, Issue 01).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Alfabeta.
- Titisari, P. (2014). *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Mitra Wacana Media.
- Van Dick, G. (2004). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND COMMITMENT. *Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Nepal*, 0044(April), 22.
- Waspodo, A. A., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 3.
- Wibowo, U. B. (2011). *TEORI KEPEMIMPINAN*.
<https://doi.org/10.31219/osf.io/bzvqu>
- Wiratna, S. (2014). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Zurasaka, A. (2008). *Teori Perilaku Organisasi*.