

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA ORGANISASI  
KARANG TARUNA**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun Oleh :

**Siti Mahgfiroh**

**(30701900160)**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2023**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA ORGANISASI  
KARANG TARUNA**


Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Siti Mahgfiroh  
30701900160**

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

Pembimbing

Tanggal

  
Erni Agustina Setiowati, S.Psi., M.Psi

24 Juli 2023

Semarang, 24 Juli 2023

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung



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

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA ORGANISASI  
KARANG TARUNA**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Siti Mahgfiroh**  
NIM: 30701900160

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal 11 Agustus 2023

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Agustin Handayani, S.Psi, M.Si
2. Luh Putu Shanti Kusumaningsih, S.Psi., M.Psi
3. Erni Agustina Setiowati, S.Psi, M.Psi

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 11 Agustus 2023

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung

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

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya Siti Mahgfiroh dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil 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



## MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

**(Q.S. Al-Baqarah : 286)**

"Ridho Allah terdapat pada ridho orang tua, dan murka Allah juga terdapat pada murkanya orang tua."

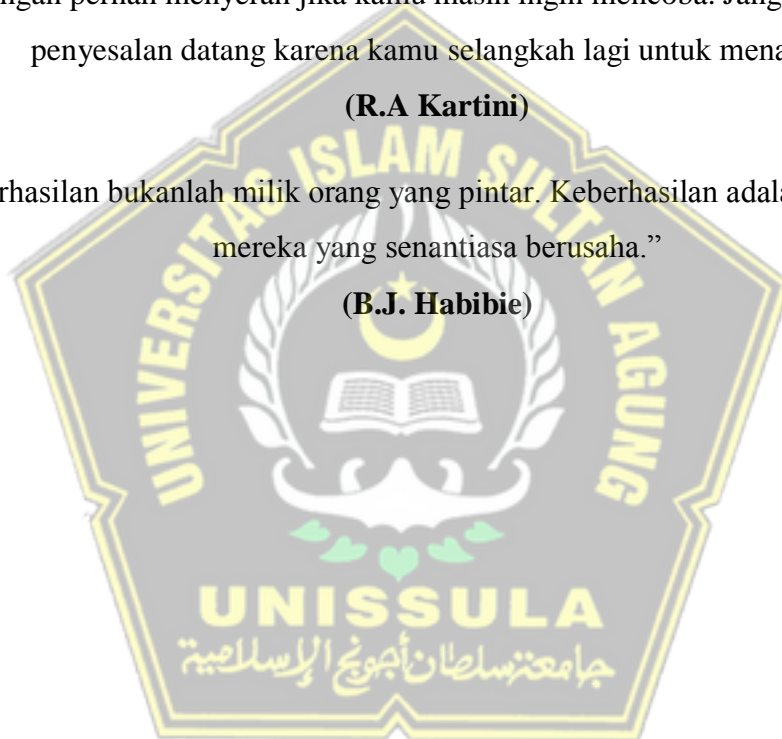
**(HR. Tirmidzi)**

“Jangan pernah menyerah jika kamu masih ingin mencoba. Jangan biarkan penyesalan datang karena kamu selangkah lagi untuk menang.”

**(R.A Kartini)**

“Keberhasilan bukanlah milik orang yang pintar. Keberhasilan adalah kepunyaan mereka yang senantiasa berusaha.”

**(B.J. Habibie)**



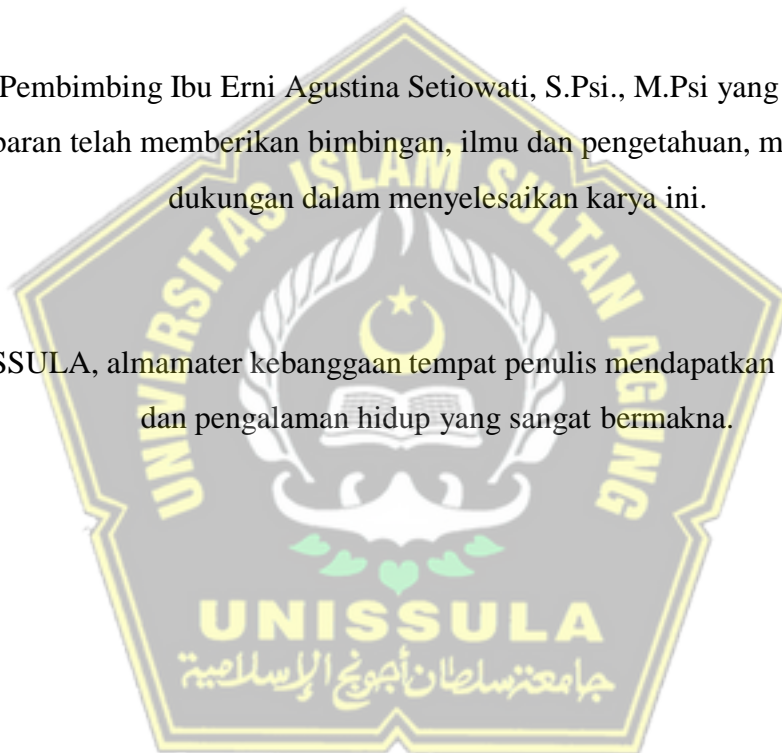
## PERSEMBAHAN

Penulis persembahkan karya ini kepada:

Kedua orang tua tercinta, terutama mamah yang telah menemani dan banyak berjuang serta mendoakan sehingga penulis dapat menjadi pribadi yang lebih kuat dalam melewati berbagai kesulitan dan berada di titik sekarang ini.

Dosen Pembimbing Ibu Erni Agustina Setiowati, S.Psi., M.Psi yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, ilmu dan pengetahuan, masukan serta dukungan dalam menyelesaikan karya ini.

UNISSULA, almamater kebanggaan tempat penulis mendapatkan banyak ilmu dan pengalaman hidup yang sangat bermakna.



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim...*

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan ridhonya yang diberikan kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini mampu terselesaikan. Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya yang telah membawa banyak perubahan bagi kaum muslimin.

Penulis menyadari dalam proses penyusunan skripsi ini banyak mengalami kendala dan rintangan yang datang. Namun berkat dukungan, bantuan dan dorongan dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penulis mampu melewati proses demi proses dengan baik. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati dan penuh rasa hormat, penulis sampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Joko Kuncoro S.Psi., M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang atas dedikasinya selama proses akademik dan motivasi untuk seluruh mahasiswa
2. Ibu Erni Agustina Setiowati S.Psi., M.Psi., selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing skripsi, memberikan dukungan motivasi dan masukan dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
3. Ibu Luh Putu Shanti Kusumaningsih S.Psi., M.Psi., selaku dosen wali yang telah memberikan arahan dan dukungan selama proses perkuliahan
4. Seluruh teman-teman Karang Taruna yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu proses penelitian hingga dapat dilakukan dan terselesaikan dengan baik
5. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasinya dalam memberikan dukungan, motivasi, ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama proses perkuliahan

6. Bapak, Ibu Staff Tata Usaha serta Perpustakaan Fakultas Psikologi UNISSULA, yang telah banyak membantu dalam proses akademik dan administrasi penulis hingga skripsi ini selesai
7. Kedua orang tua, terutama mamah. Merupakan anugerah terindah dalam hidup yang dengan tulus menyayangi, tidak henti mendoakan, memberi dukungan, pengertian dan menjadi pengkritik terbaik sekaligus pendukung terkuat. Terimakasih telah menjadi tempat pulang dan sandaran dalam perjalanan penulis yang tidak mudah selama menempuh perkuliahan ini. Penulis berharap dapat menjadi putri satu-satunya yang membanggakan
8. Abang-abangku tersayang, yang telah menjadi sosok panutan, menjadi penguat untuk penulis dan menjadi tempat mengadu soal perkuliahan bagi penulis
9. Mas Ahmad Haris Sahara, S.T, yang telah membersamai hari-hari penulis, dengan tulus mengajarkan kesabaran, memberikan motivasi dan do'a serta dukungan ketika penulis mengalami kesulitan. *Thanks for being a complement to my shortcomings*
10. Teman-teman seperbimbingan, terutama Sintiya Rahmah Yanti dan Iklil Khalillah, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berbagi ilmu dan memberi dukungan dalam proses penyusunan skripsi
11. Teman-teman Fakultas Psikologi angkatan 2019, yang telah bersama-sama menuntut ilmu dan bertukar ilmu dengan penulis selama menjalani proses perkuliahan
12. Diriku sendiri yang telah mampu bertahan sampai sejauh ini dalam menyelesaikan semua tugas dan kegiatan selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi
13. Berbagai pihak yang telah banyak membantu dan mendoakan penulis yang tidak dapat dituliskan satu persatu

Semarang, 24 Juli 2023

**Siti Mahfiroh**  
**(30701900160)**



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	ii
DAFTAR LAMPIRAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	9
LANDASAN TEORI.....	9
A. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	9
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	9

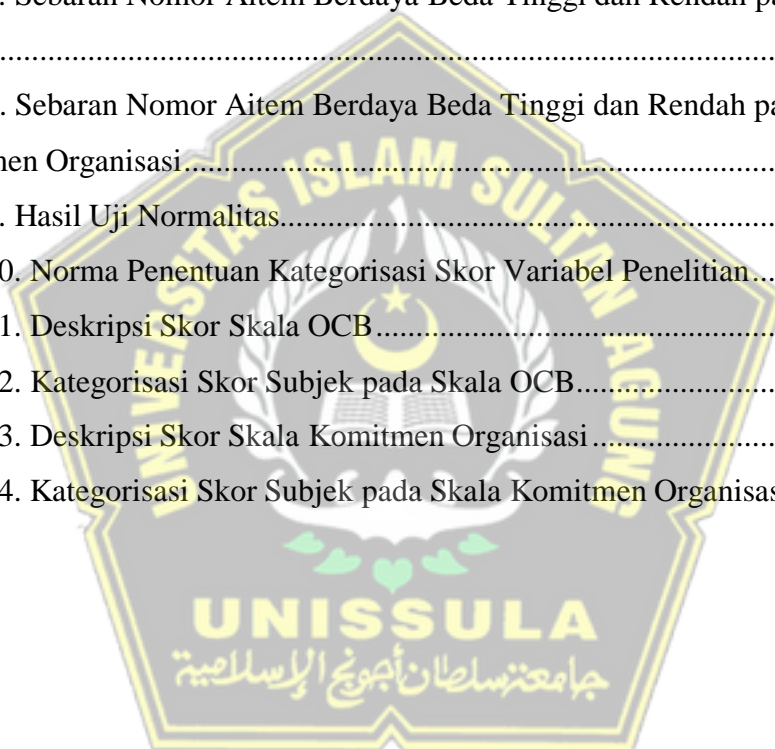
2. Aspek-aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	10
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	13
4. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) bagi organisasi..	18
B. Komitmen Organisasi.....	20
1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	20
2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi .....	22
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	25
4. Cara membangun komitmen organisasi.....	29
C. Hubungan antara komitmen organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	31
D. Hipotesis.....	33
BAB III.....	34
METODE PENELITIAN.....	34
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	34
B. Definisi Operasional.....	34
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	34
2. Komitmen Organisasi .....	35
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel (Sampling) .....	35
1. Populasi .....	35
2. Sampel .....	37
3. Teknik Sampling.....	37
D. Metode Pengumpulan Data .....	37
E. Validitas, Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Aitem.....	39
F. Teknik Analisis .....	41
BAB IV .....	42
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	42

A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian.....	42
1. Orientasi Kacah Penelitian .....	42
2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian .....	43
B. Pelaksanaan Penelitian .....	46
C. Uji Daya Beda Aitem Dan Reliabilitas Alat Ukur .....	46
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	48
1. Uji Asumsi .....	48
2. Uji Hipotesis .....	49
E. Deskripsi Hasil Penelitian .....	49
1. Deskripsi Data OCB .....	50
2. Deskripsi Data Komitmen Organisasi .....	51
F. Pembahasan.....	52
G. Kelemahan Penelitian.....	55
BAB V.....	56
KESIMPULAN DAN SARAN.....	56
DAFTAR PUSTAKA .....	58
LAMPIRAN.....	63



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rincian Anggota Karang Taruna Kecamatan Brebes.....	36
Tabel 2. Blue Print Skala OCB .....	39
Tabel 3. Blue Print Skala Komitmen Organisasi .....	39
Tabel 4. Deskripsi Subjek berdasarkan usia dan pendidikan .....	43
Tabel 5. Sebaran Skala <i>Organizational Citizenhsip Behavior</i> .....	45
Tabel 6. Sebaran Skala Komitmen Organisasi.....	45
Tabel 7. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala OCB.....	47
Tabel 8. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Komitmen Organisasi.....	47
Tabel 9. Hasil Uji Normalitas.....	48
Tabel 10. Norma Penentuan Kategorisasi Skor Variabel Penelitian.....	50
Tabel 11. Deskripsi Skor Skala OCB.....	50
Tabel 12. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala OCB.....	51
Tabel 13. Deskripsi Skor Skala Komitmen Organisasi.....	51
Tabel 14. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Komitmen Organisasi.....	52



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kategorisasi Skala OCB.....	51
Gambar 2. Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi.....	52



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Penelitian .....	64
Lampiran B. Tabulasi Data Skala Penelitian .....	72
Lampiran C. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	81
Lampiran D. Uji Analisis Data Penelitian .....	87
Lampiran E. Dokumentasi .....	90



**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA ORGANISASI  
KARANG TARUNA**

Oleh:

**Siti Mahgfiroh**

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email: [mahgfiroh01@gmail.com](mailto:mahgfiroh01@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) organisasi Karang Taruna Kecamatan Brebes. Sampel dalam penelitian ini adalah 91 anggota. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan mengambil keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala sebagai alat ukur. Skala komitmen organisasi yang terdiri dari 30 aitem dengan reliabilitas 0,943. Skala OCB yang terdiri dari 30 aitem dengan reliabilitas 0,954. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik *Product Moment* dengan korelasi  $r_{xy} = 0,503$  dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour*. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jika komitmen organisasi semakin tinggi, maka *Organizational Citizenship Behaviour* semakin tinggi pula. Kesimpulan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**Kata Kunci** : Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN THE ORGANIZATION OF  
KARANG TARUNA**

By:

**Siti Mahgfiroh**

Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University, Semarang

Email: [mahgfiroh01@gmail.com](mailto:mahgfiroh01@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between organizational commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) of youth organizations in Brebes District. The population in this study were 91 members. Sampling in this study using saturated sampling technique by taking the entire population as a sample. Retrieval of data in this study using two scales as a measuring tool. Organizational commitment scale consisting of 30 items with a reliability of 0.678. The OCB scale consists of 30 items with a reliability of 0.950. Hypothesis testing in this study used the Product Moment technique with a correlation of  $r_{xy} = 0.503$  with a significance level of 0.000 ( $p < 0.05$ ). The results show that there is a significant positive relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior. From is result, it can be concluded that the higher the organizational commitment, the higher the organizational citizenship behavior. The conclusion of the hypothesis in this study is accepted.*

**Keywords:** Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB)



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi yaitu kelompok yang berisi lebih dari satu individu didalamnya yang secara bersama-sama melakukan perannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tracker (Effendhie, 2011) berpendapat bahwa organisasi adalah suatu kelompok yang terikat hubungan pekerjaan didalamnya dan memiliki sebuah peraturan. Robbins (Sobirin, 2007) mengatakan bahwa organisasi merupakan kelompok yang didirikan untuk waktu yang lama dan berisi lebih dari satu orang yang disebut anggota untuk mengerjakan tugasnya secara bersama dan terarah, serta memiliki aturan yang tertera untuk menuju tujuan bersama.

Bangun (2012) berpendapat bahwa keberhasilan suatu organisasi salah satunya adalah jika dikelola oleh sumber daya manusia (SDM) yang baik didalamnya. Sumber daya manusia dapat mendorong pergerakan organisasi dalam mencapai tujuannya. Susan (2019) juga mengemukakan pendapatnya jika sumber daya manusia adalah individu yang berperan sebagai roda organisasi sekaligus memiliki fungsi sebagai aset utama yang harus melatih dan mengembangkan kemampuannya. Felicia (2017) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah elemen yang penting didalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia sebagai agen utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Untuk mencapai tujuannya, organisasi perlu dikelola oleh sumber daya yang mampu berkontribusi secara optimal.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menjadi faktor penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Pada pencapaian tujuan organisasi, peranan sumber daya manusia penting disamping sumber-sumber daya lain yang ada didalamnya. Pada dasarnya sebuah organisasi menekankan peningkatan kinerja sumber daya manusia yang dianggap sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal. Kinerja individu dan kelompok menjadi kunci keberhasilan dalam keseluruhan hasil kerja organisasi. Selain itu, peningkatan kinerja SDM bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi tanggung jawab organisasi. Organisasi harus

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, membuat pelatihan yang sesuai dan kesempatan pengembangan untuk membantu setiap anggota organisasi mencapai potensi yang maksimal.

Sumber daya manusia dalam organisasi berarti adalah anggota organisasi itu sendiri. Pada penelitian ini, peneliti membahas mengenai anggota organisasi Karang Taruna. Dalam Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor : 77/HUK/2010 tentang pedoman dasar Karang Taruna, lebih tepatnya pada Bab I Pasal 1 menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan karang taruna adalah organisasi yang menjadi wadah bagi generasi muda dalam lingkup desa/kelurahan untuk tumbuh dan berkembang dengan didasari rasa penuh tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya yang bergerak dalam bidang usaha dan kesejahteraan sosial. Kemudian pada Bab III Pasal 3 tentang tugas pokok seorang anggota Karang Taruna adalah secara bersama-sama dengan Pemerintah dan komponen masyarakat lainnya untuk menanggulangi berbagai masalah kesejahteraan sosial terutama yang dihadapi generasi muda, baik yang bersifat preventif, rehabilitatif maupun pengembangan potensi generasi muda di lingkungannya (Kemensos RI, 2010). Penelitian Suradi (2019) menunjukkan bahwa Karang Taruna menjadi agen perubahan yang melakukan berbagai perannya melalui kegiatan kesejahteraan sosial, ekonomi, sosial kemasyarakatan dan bidang seni budaya.

Karang Taruna sebagai organisasi sosial kemasyarakatan yang ada di lingkup desa/kelurahan, menjadi sumber sistem untuk pemuda sekaligus masyarakat agar mencapai kualitas hidup yang dapat dilihat dari tingkat kesejahteraan sosialnya (Hidayatullah, 2016). Hal tersebut mencerminkan bahwa Karang Taruna melaksanakan perannya sebagai agen perubahan dan pengembangan masyarakat.

Sebuah organisasi dapat mencapai tujuan apabila anggotanya tidak hanya memikirkan dirinya sendiri, melainkan juga memperhatikan hal-hal kecil yang ada dalam organisasi. Salah satu contohnya adalah rela melakukan pekerjaan lebih dari tugasnya agar hasilnya maksimal demi tercapainya tujuan organisasi, tindakan tersebut dinamakan *Organizational Citizenship Behavior* (Purba dkk., 2021). Kesuksesan suatu organisasi tidak terlepas dari peran anggota, terutama anggota

yang melakukan tugas-tugasnya melebihi harapan organisasi itu sendiri (Aryana dkk., 2018).

Muchiri (Sucahyowati dkk., 2021) mengatakan jika OCB adalah suatu perilaku yang sifatnya sukarela dan hal ini tidak tertera dalam deskripsi tuntutan peran untuk anggota tetapi perilaku tersebut memiliki kontribusi yang efektif bagi organisasi dan mempengaruhi kepuasan kerja didalamnya, dengan kata lain OCB adalah tindakan sukarela yang tidak berkaitan dengan umpan balik atau imbalan, tetapi tindakan tersebut memberikan kontribusi bagi ketercapaian tujuan organisasi khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia.

Pentingnya OCB dalam suatu organisasi adalah karena perilaku ini dapat mendorong individu agar tidak hanya mementingkan dirinya sendiri melainkan juga mementingkan orang lain yang ditandai dengan memiliki empati dan simpati kepada sesama anggota organisasi. Selain itu, perilaku ini juga mendorong individu agar dapat menyeimbangkan norma yang dianut dengan norma yang ada di lingkungan kerja, sehingga hal ini dapat meningkatkan interaksi sesama anggota organisasi yang lebih baik (Bustomi dkk, 2020). Adanya OCB dalam organisasi sangat penting karena dapat menjaga keutuhan organisasi secara bersama-sama, menimbulkan opini-opini dari anggota yang dapat membangun serta mengembangkan organisasi. Selain itu, perilaku ini juga mendorong kemauan anggota untuk dapat mengembangkan keterampilan dan menciptakan suasana kerja yang baik (Podsakoff dkk, 2000).

Penelitian yang dilakukan Kusumajati (2014) menunjukkan jika OCB dapat meningkatkan interaksi sosial pada anggota organisasi, meningkatkan efisiensi dan meminimalisir terjadinya perselisihan antar anggota sehingga produktivitas dalam organisasi juga meningkat. Sucahyowati dkk (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja tim dan organisasi. Selain itu, OCB juga menimbulkan perilaku saling membantu sesama anggota sehingga dapat menurunkan tingkat stress karena beban yang cepat diselesaikan dari tindakan saling membantu, dengan demikian hal tersebut membantu organisasi dapat mencapai tujuan keberhasilannya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Sofia (2016) dan Lestari dkk (2018) menunjukkan bahwa anggota yang melakukan OCB berpengaruh terhadap pencapaian suatu tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan OCB dapat meningkatkan kinerja dari anggota untuk memberikan kontribusi secara lebih. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Hendrawan dkk (2020) pada penelitiannya yang menunjukkan jika OCB dapat meningkatkan kinerja anggota karena perilaku ini sama saja dengan disiplin. Bentuk perilaku OCB antara lain adalah saling membantu dan saling mengingatkan sesama anggota serta juga menggantikan anggota yang tidak bisa menyelesaikan tugasnya dikarenakan suatu hal.

Organisasi dapat menghemat sumber daya yang dimiliki secara keseluruhan dan menjalankan aturan kelompok yang dapat memudahkan pengondisian kegiatan jika didalamnya terdapat OCB dari anggota. Selain itu, OCB juga mampu meningkatkan anggota untuk dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan organisasi. OCB bersifat bebas yang artinya organisasi tidak memaksa anggota untuk melakukan perilaku tersebut.

Ketertarikan meneliti masalah OCB didasarkan pada pertimbangan bahwa pentingnya OCB memiliki dampak penting pada efektivitas dan efisiensi kerja tim dalam suatu organisasi. OCB merujuk pada perilaku sukarela yang dilakukan oleh anggota organisasi yang melebihi tuntutan tugas utamanya. Hal tersebut contohnya adalah membantu rekan kerja, memberikan saran konstruktif, berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan menunjukkan komitmen terhadap organisasi. Individu dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi dapat menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sikap positif tersebut dapat tercermin dari sikap kerelaan yang ditunjukkan oleh anggota.

Peneliti melakukan studi pendahuluan melalui wawancara kepada anggota Karang Taruna Kecamatan Brebes yang merasa kurangnya perilaku kerelaan dalam organisasinya. Subjek berjumlah 4 individu berinisial YS (24 tahun), MNJ (20 Th), MNP (18 Th) dan SMY (21 Th).

Berikut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada anggota dari Karang Taruna Krasak yang berinisial YF (24 Th) :

*“Jalanin organisasi karang taruna itu ada susah senengnya. Senengnya bisa menambah ilmu sama pengalaman organisasi di masyarakat, ikut berpartisipasi di kegiatan-kegiatannya. Selain itu juga bisa menambah ilmu berorganisasi sama anggota-anggota yang lain. Sedangkan susahnya itu kalo beberapa anggota udah mulai jarang berangkat, jarang berpartisipasi dan ngga ngasih kabar alesannya kenapa.”*

Hasil wawancara kepada anggota lain dari Karang Taruna Krasak berinisial MNJ (20 Th):

*“Yang saya rasakan sih ada anggota yang muncul ketika ada agenda besar saja, ketika penyusunan agenda atau rapat ngga hadir. Kalo udah begitu, anggota-anggota yang lain harus kerja ekstra. Sedangkan kita juga punya kesibukan lain. Tapi karena harus menutupi tugas dari anggota yang melalaikan tugasnya jadi terpaksa kadang kita bantu.”*

Kemudian hasil wawancara peneliti kepada anggota Karang Taruna Banjaranyar berinisial MNP (18 Th) :

*“Kadang ngrasa capek karna ngerjain tugas-tugas sendirian karna ada anggota yang tidak bisa dalam bidang yang ditentukan. Misalkan saya menjadi sie dokumentasi, saya ngerjain semuanya sendiri dari mulai membuat desain, mengedit foto dan video. Saya rasa harusnya anggota yang menjadi sie lain yang tugasnya udah selesai bisa membantu anggota lain yang tugasnya belum selesai.”*

Wawancara peneliti kepada anggota Karang Taruna Sigambir berinisial SMI (21 Th) :

*“Saya rasa karna ini organisasi yang anggotanya dari berbagai kalangan, ada yang masih sekolah, kuliah dan sudah bekerja jadi ngga selalu dalam agenda bisa lengkap semua anggota. Walaupun begitu, seharusnya semua anggota tetap mengerjakan tugas-tugas yang udah ditentukan, akibat dari anggota yang ngga mengerjakan tugasnya adalah anggota lain harus mengerjakan tugasnya itu.”*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan pada organisasi Karang Taruna Kecamatan Brebes terdapat permasalahan pada sumber daya manusia yaitu kurangnya sikap kerelaan anggota di dalam organisasi yang ditandai dengan sedikitnya anggota yang saling membantu satu sama lain. Hal tersebut tentu saja akan berdampak pada penurunan efektivitas dalam organisasi. Jika suatu organisasi tidak berjalan secara efektif akan mendorong keinginan individu untuk keluar dari keanggotaan organisasi, yang mana jika hal tersebut sampai terjadi

terdapat indikasi bahwa tingkat komitmen organisasi pada anggota cenderung rendah. Wicaksono & Masykur (2020) mengatakan bahwa keefektifan dan keutuhan organisasi tidak lepas dari sikap anggotanya. Hal tersebut ditandai dengan semakin tinggi komitmen organisasi pada anggota, maka akan meminimalisir dirinya untuk keluar. Begitu juga sebaliknya, jika tingkat komitmen organisasi pada anggota rendah, maka hal itu dapat meningkatkan keinginan keluar. Samsudin (2006) juga mengatakan bahwa kesulitan dalam organisasi akan dapat dihadapi selain oleh individu yang memiliki keahlian atau kompetensi juga dapat dihadapi oleh individu yang memiliki sikap kerelaan tinggi.

Organisasi membutuhkan anggota yang memiliki komitmen tinggi untuk mencapai tujuannya, bentuk komitmen tersebut salah satunya adalah adanya OCB dari anggota. Hal ini dikuatkan oleh pendapat Luthans (2006) yaitu komitmen organisasi sangat dibutuhkan sebagai salah satu indikator kinerja yang optimal dari anggota, karena anggota dapat melakukan sikap kerelaan untuk bekerja secara maksimal yang mendukung adanya sikap OCB dapat dilihat dari komitmen organisasi.

Pentingnya komitmen organisasi karena dapat mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal-hal yang menjadi tolak ukur keefektifan organisasi yaitu terjalannya komunikasi kerja yang baik yang ditandai dengan interaksi individu maupun kelompok, sedikitnya perilaku anggota yang menyimpang dan tingkat kehadiran yang tinggi (Robbins & Judge, 2008). Individu yang memiliki komitmen organisasi dapat dilihat dari adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat, bersedia melakukan usaha sebaik mungkin dan ingin terus menjadi anggota organisasi. Hal tersebut dikemukakan oleh Steers & Black (Sopiah, 2008).

Alasan penelitian ini dilakukan adalah agar dapat memahami lebih mendalam bagaimana komitmen organisasi dapat mempengaruhi tingkat OCB pada anggota organisasi, apakah komitmen organisasi memberikan dampak yang signifikan terhadap meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota, atau sebaliknya malah memberikan dampak yang signifikan terhadap menurunnya OCB.

Penelitian dari Rini (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Aryana dkk (2018) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki kaitan erat dengan timbulnya OCB yang dapat meningkatkan produktivitas individu dalam mengerjakan tugasnya.

Selain literatur diatas, literatur lain yang dapat memperkuat dilakukannya penelitian ini adalah hasil penelitian dari Wicaksono dkk (2020) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi individu, semakin tinggi pula tingkat OCB yang ditunjukkan. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung lebih bersemangat, lebih terlibat dan lebih peduli terhadap kepentingan organisasi. Hal tersebut berkaitan dengan tindakan sukarela yang mendukung rekan kerja organisasi secara keseluruhan.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah dari penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada anggota organisasi Karang Taruna Kecamatan Brebes.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis :

#### **1. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dalam bidang industri dan organisasi, serta dapat dijadikan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya.

## 2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi pengetahuan khususnya bagi anggota organisasi mengenai komitmen organisasi dan dampaknya untuk meningkatkan OCB pada anggota organisasi, sehingga dapat mendorong terjadinya perilaku extra-role atau peran ekstra dalam berorganisasi.





## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

##### **1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu di dalam organisasi yang melampaui tugas-tugas yang ditetapkan secara formal. OCB mencakup tindakan sukarela dan inisiatif yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Budihardjo, 2004). OCB juga diartikan sebagai tindakan yang ditunjukkan oleh individu yang mengimplementasikan peran tambahan dengan cara memberikan kontribusi lebih dari tuntutan yang seharusnya, dengan kata lain tindakan ini merupakan kerelaan dan keterlibatan untuk melakukan tindakan yang lebih dapat dikatakan sebagai bentuk sumbangan efektif bagi organisasi dalam menjalankan fungsinya (Hendrawan dkk., 2020).

Perilaku organisasi yang didefinisikan sebagai perilaku yang bukan merupakan bagian dari kewajiban tugas formal individu, namun dengan adanya perilaku tersebut organisasi dapat menjalankan fungsinya secara maksimal disebut sebagai OCB (Robbins & Judge, 2008).

Menurut Organ (1997) bahwa yang dimaksud OCB adalah perilaku yang ditunjukkan atas inisiatif individu sendiri tanpa mengharapkan suatu bentuk penghormatan formal dari organisasi dan tindakan tersebut dapat meningkatkan kualitas dari organisasi. Perilaku tersebut bersifat opsional yang tidak terkait dengan harapan mendapat pujian. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak selalu masuk dalam persyaratan tugas atau deskripsi organisasi, artinya jika perilaku ini tidak dilakukan pun tidak ada hukuman atau konsekuensi yang dapat diberikan. Dara & Garay (2006) juga berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sebuah tindakan sukarela dari individu untuk memajukan sebuah organisasi dengan cara melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab dan kewajiban individu.

Kemudian menurut Basri (2020) juga menyatakan pendapatnya mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku yang dapat meningkatkan nilai atau norma dalam pemeliharaan sosial dan lingkungan psikologis yang dapat mendukung hasil kinerja.

Berdasarkan paparan beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu tindakan dari anggota organisasi yang membantu organisasinya, tindakan tersebut bersifat konstruktif dan dihargai oleh organisasi namun tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu. Dengan kata lain, tindakan ini merupakan suatu pilihan dan atas dasar inisiatif individual, tidak ada kaitannya dengan sistem *reward* karena murni dilakukan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

## 2. Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hendrawan dkk (2020) mengkaji tentang aspek-aspek yang terdapat pada OCB, diantaranya yaitu :

### a. *Altruisme*

Merupakan tindakan sukarela dari individu untuk membantu individu lain terkait tugas yang dilakukan tanpa adanya keterpaksaan. Perilaku yang ditunjukkan oleh aspek ini adalah menolong rekan anggota dengan meringankan beban tugasnya dari organisasi. Aspek ini mengarah ke perilaku memberikan pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang harus dilakukan. Individu yang memiliki antusiasme untuk menolong sesama rekan organisasi dengan tidak mementingkan dirinya sendiri secara tidak langsung akan memberikan dampak positif bagi organisasi terutama timbulnya OCB. Implementasi dari aspek ini adalah membantu rekan yang mengalami kesulitan terhadap beban dan tugas organisasi dengan memberikan dukungan terhadap sesama rekan organisasi. Misalnya dengan saling berbagi strategi dalam mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan dan menolong rekan yang memiliki beban tugas lebih banyak.

b. *Courtesy*

Merupakan bentuk kepedulian agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan dalam organisasi. Perilaku yang ditunjukkan dalam aspek ini adalah membantu rekan anggota untuk mencegah munculnya masalah dalam pekerjaan dengan memberikan pengertian dan arahan kepada mereka. Misalnya untuk tidak mudah terpancing atau terprovokasi karena suatu permasalahan, tidak menghakimi orang lain dan menjadi pihak yang menengahi ketika ada anggota yang memiliki konflik. Individu yang memiliki tingkat *courtesy* yang tinggi menandakan bahwa dirinya merupakan individu yang suka memerhatikan dan dapat menghargai orang lain.

c. *Sportmanship*

Merupakan tindakan individu yang dilakukan untuk melawan pantangan akibat suasana kerja yang tidak menyenangkan namun harus dihadapinya dengan sabar. Perilaku yang ditunjukkan oleh aspek ini adalah memberikan toleransi pada saat suasana kerja sedang tidak kondusif tanpa mempermasalahkan hal lain terkait suasana kerja tersebut, tidak mencari celah kesalahan dalam organisasi dan tidak membesar-besarkan suatu permasalahan organisasi. Misalnya adalah mudah menerima pendapat orang lain ketika pendapatnya belum dapat diterima dan rela mengorbankan kepentingan pribadinya demi kepentingan bersama. Individu dengan tingkat *sportmanship* yang tinggi, akan menciptakan lingkungan organisasi yang menyenangkan sehingga akan tercipta organisasi yang baik dan efektif.

d. *Civic Virtue*

Merupakan tindakan individu yang ditujukan untuk menunjukkan kepeduliannya terhadap organisasi. Kepedulian tersebut dapat berupa memerhatikan suasana dan lingkungan kerja terlebih jika ada situasi atau keadaan yang dapat mengancam kemajuan organisasi. Selain itu, bentuk kepedulian yang lain adalah memberikan pendapat untuk kemudian dijadikan bahan pertimbangan organisasi ke depan. Perilaku yang

ditunjukkan oleh aspek ini adalah melibatkan diri dalam kegiatan organisasi, termasuk ketika proses penyusunan kegiatan. Pada kegiatan tersebut, individu memberikan kontribusi berupa pemikiran-pemikiran terkait hal-hal yang dapat diperbaiki untuk organisasi. Hal tersebut menandakan jika anggota organisasi memiliki kepedulian terhadap efektivitas organisasi.

e. *Conscientiousness*

Merupakan aturan organisasi secara tertulis yang harus diikuti oleh seluruh elemen organisasi. Perilaku yang ditunjukkan oleh aspek ini adalah menjalankan norma dan mematuhi peraturan organisasi, karena hal tersebut akan menguntungkan bagi organisasi. Misalnya adalah datang tepat waktu atau bahkan datang lebih awal saat ada agenda, tetap menjalankan tugas-tugas dengan baik meskipun tidak ada yang mengawasi dan tidak menghabiskan waktu pengerjaan tugas untuk kepentingan pribadi. Oleh karena itu, individu menyadari dirinya memiliki tanggung jawab yang besar untuk mengambil peran ekstra dalam organisasi. Aspek ini mengarah ke perilaku yang menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi.

Adapun menurut Podsakoff dkk (2000) menyimpulkan mengenai aspek-aspek yang ada dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu sebagai berikut:

a. *Organizational Loyalty* (loyalitas organisasi)

Merupakan perilaku yang terwujud dari adanya tanggung jawab, rela melakukan apapun demi organisasi termasuk dengan menjaga nama baik organisasi.

b. *Individual Initiative* (inisiatif)

Merupakan perilaku dengan gagasan untuk melakukan suatu pekerjaan agar dapat terselesaikan.

c. *Self Development* (pengembangan diri)

Merupakan perilaku anggota yang senantiasa melibatkan diri untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menambah pengetahuan.

d. *Helping Behavior* (perilaku membantu)

Merupakan perilaku yang ditujukan untuk membantu sesama rekan organisasi yang mengalami kesulitan, perilaku tersebut dilakukan secara sukarela.

e. *Sportmanship* (sportif)

Merupakan perilaku yang menyatakan pemberian toleransi akan suatu hal yang dianggap tidak nyaman tetapi harus menjaga sikap dan menerima hal tersebut.

f. *Organizational Compliance* (ketentuan organisasi)

Merupakan perilaku yang menunjukkan penerimaan terhadap aturan, prosedur dan nilai-nilai dalam suatu organisasi.

g. *Civic Virtue* (kepentingan umum)

Merupakan perilaku yang menunjukkan rasa ketertarikan terhadap keseluruhan hal dalam organisasi termasuk komitmen yang harus dijalani.

Berdasarkan paparan ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang ada dalam OCB meliputi *altruisme*, *courtesy*, *sportmanship*, *civic virtue* dan *conscientiousness*. Kemudian perilaku loyalitas terhadap organisasi, inisiatif, pengembangan diri, perilaku membantu, sportif dan ketentuan organisasi serta kepentingan umum.

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Penelitian dari Atikah (2020) menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah:

a. Komitmen Organisasi

Sebagai mana yang dikemukakan oleh Rini (2013) bahwa komitmen organisasi memiliki ciri-ciri yaitu perasaan individu sesuai dengan nilai

dan tujuan organisasi. Individu yang merasa bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan dirinya, maka individu akan merasa bahwa organisasi adalah tempat yang tepat baginya untuk mengembangkan diri dan mencapai kepuasan pribadi. Hal ini menciptakan keselarasan antara nilai-nilai individu dan organisasi, sehingga individu merasa termotivasi dan terlibat secara emosional dalam bekerja untuk organisasi.

b. Kepuasan Kerja

Handoko (2002) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul ketika individu merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini melibatkan perasaan senang, kepuasan dan kebanggaan terhadap pencapaian, kontribusi atau lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk persepsi individu terhadap tugas yang diselesaikan, kebutuhan yang terpenuhi dan nilai-nilai yang penting bagi dirinya.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, norma, kepercayaan dan perilaku yang ada dalam suatu organisasi. Budaya ini berkembang dari pengaruh para anggota organisasi, struktur organisasi dan lingkungan eksternal yang mempengaruhi organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat dirasakan oleh individu melalui interaksi sehari-hari dengan individu lainnya melalui kegiatan kerja, proses pengambilan keputusan dan cara bekerja sama. Hal ini mencakup komunikasi yang dilakukan, fleksibilitas atau keterikatan terhadap aturan, sikap terhadap risiko, penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi (Rini, 2013).

Pendapat lain dari Santi dkk (2018) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku OCB adalah sebagai berikut:

a. Budaya dan Iklim Organisasi

Budaya organisasi merupakan fenomena awal dari terjadinya perilaku OCB. Individu akan cenderung menunjukkan perilaku yang melebihi tugasnya jika telah merasa puas dengan hasil kerjanya, mendapatkan

perlakuan atau dukungan dari sesama anggota dan memiliki kesadaran jika organisasi membutuhkan dirinya. Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi untuk menangani masalah individu untuk berkembang ke lingkungan luarnya, terutama melalui penguatan keahlian, kemampuan memahami, misi dan pendekatan, tujuan dan evaluasi. Budaya organisasi juga berfungsi untuk mengatasi masalah internal dengan cara meningkatkan keahlian dan kapasitas individu dalam hal kemampuan untuk berbicara, menentukan kesepakatan bersama, peraturan dan kekuasaan serta memperhatikan hubungan anggota dengan imbalan dan hukuman (Rini, 2013). Disamping itu, iklim organisasi yang positif akan menyebabkan individu merasa ingin bekerja lebih dari tugas yang sebenarnya, dengan hal itu secara tidak langsung anggota menunjukkan sikap sportif dalam mendukung tujuan organisasi. Tetapi hal tersebut juga harus diimbangi dengan peran atasan yang harus bisa mempercayakan tanggung jawab kepada anggotanya.

b. Kepribadian dan Suasana Hati (*Mood*)

Kemauan individu untuk melakukan sesuatu termasuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Kepribadian mengacu pada karakteristik yang lebih stabil dan konsisten dari individu yang cenderung memengaruhi perilaku dan responnya terhadap situasi yang berbeda, sedangkan suasana hati adalah keadaan emosional individu pada suatu waktu tertentu yang dapat berubah-ubah seiring dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Suasana hati yang positif akan dapat mempengaruhi individu untuk lebih termotivasi untuk memberi dukungan, bantuan atau perilaku pro-sosial kepada individu lain.

c. Persepsi terhadap Dukungan Organisasional

Individu yang merasa mendapat dukungan penuh dari organisasi cenderung memberikan timbal balik berupa perilaku kerelaan melakukan tugas diluar tanggung jawab utamanya. Hal ini dapat terjadi karena individu merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi, sehingga dirinya memiliki motivasi yang tinggi untuk berkontribusi lebih dari yang

diharapkan. Selain itu, ketika individu merasa didukung sepenuhnya maka akan cenderung menciptakan lingkungan yang lebih seimbang di dalam organisasi. Kondisi tersebut akan saling menguntungkan karena dapat menguntungkan individu, sementara organisasi mendapat kontribusi tambahan dari individu yang melampaui harapan.

d. Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan

Kualitas dari interaksi antara atasan dan bawahan juga menjadi faktor yang dapat menimbulkan adanya perilaku OCB. Apabila tingkat dari interaksi antara atasan dan bawahan terbilang tinggi, maka dapat dipastikan akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja, hasil kinerja dan produktivitas anggota. Hal ini dikarenakan secara tidak langsung seorang atasan memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk melakukan pekerjaan sehingga bawahan akan merasa jika dirinya mendapat dukungan dari seorang atasannya. Dengan demikian tidak menutup kemungkinan seorang bawahan akan melakukan tugasnya melebihi apa yang seharusnya.

e. Masa Kerja

Masa kerja dapat dikatakan sebagai bentuk investasi dari individu terhadap organisasi. Individu yang sudah memiliki banyak pengalaman organisasi tentu memiliki masa kerja yang beragam. Masa kerja ditinjau dari berapa lamanya individu tersebut tergabung dalam organisasinya. Individu yang masa kerjanya sudah terbilang lama secara tidak langsung akan memiliki rasa kerelaan sendiri untuk melakukan pekerjaan atau tugas diluar dari yang seharusnya dikerjakan.

f. Kerangka Pikir

Kerangka pikir timbul dengan sendirinya dari individu untuk kesadarannya sebagai anggota organisasi. Individu yang berpikir jika dirinya bagian dari organisasinya akan memiliki kesadaran mengenai pentingnya sikap kerelaan dari individu yang tergabung dalam sebuah organisasi.



Adapun hasil penelitian dari Paramita dkk (2007) yang menemukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi OCB yaitu sebagai berikut :

a. Kepuasan kerja

Individu yang merasakan puas akibat pekerjaan atau tugasnya yang kemudian mendapatkan timbal balik berupa ilmu maupun materi. Hal tersebut akan mendorong individu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat dan efisien.

b. Budaya organisasi

Budaya organisasi yang kondusif secara tidak langsung menggambarkan kondisi dan suasana yang nyaman, baik, hangat dan harmonis termasuk hubungan antara pemimpin organisasi dengan anggotanya serta antara individu satu dan individu lainnya. Oleh karena itu, adanya suasana organisasi yang hangat dapat memunculkan rasa saling percaya pada masing-masing individu. Selain itu, adanya kenyamanan juga berpengaruh agar terciptanya suasana yang kondusif. Hal-hal tersebut akan menjadikan organisasi yang efektif dan efisien dalam meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuannya.

c. Motivasi

Motivasi pada diri individu meliputi beberapa aspek diantaranya tujuan (*goals*), kemampuan (*abilities*) dan kebutuhan (*needs*). Yang dapat mendorong adanya motivasi kerja pada individu adalah dukungan berupa *compensation* dan *expectacy*. *Compensation* diartikan imbalan yang didapat individu dari organisasi karena telah memberikan kontribusinya, sedangkan *expetacy* diartikan sebuah harapan dari individu terhadap organisasinya, harapan yang dimaksud misalnya adalah harapan perlakuan adil dan pemenuhan hak-hak bagi seluruh individu dalam organisasi.

Berdasarkan paparan beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi adanya OCB yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati

atau mood, motivasi, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja dan kerangka pikir.

#### 4. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* bagi organisasi

Kusumajati (2014) menyatakan bahwa OCB memiliki manfaat sebagai berikut :

a. OCB dapat meningkatkan produktivitas dalam organisasi

Produktivitas yang dimaksud disini adalah produktivitas dari individu. Individu yang memiliki pengalaman lebih banyak dapat berbagi hal misalnya membantu individu yang masih belum ahli dalam bidangnya atau belum memiliki pengalaman pada hal tersebut sehingga membutuhkan bantuan dari individu lain. Hal tersebut akan dapat menjadikan produktivitas meningkat.

b. OCB dapat mengelola penggunaan sumber daya manusia menjadi lebih efisien

Individu yang senantiasa mengikuti kegiatan-kegiatan organisasi yang bertujuan untuk pengembangan diri. Sehingga individu tersebut diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam dirinya yang dapat berguna bagi kelangsungan organisasi.

c. OCB dapat memperlancar koordinasi antar anggota

Maksudnya adalah individu yang tidak memiliki konflik dengan individu lain tidak akan menyita waktu untuk menyelesaikan persoalan tersebut sehingga organisasi tidak kehilangan waktu untuk hal yang tidak penting.

d. OCB dapat meningkatkan kemajuan organisasi dalam memperoleh dan menjaga sumber daya manusia didalamnya

Untuk menjaga sumber daya manusia didalamnya, organisasi perlu menekankan pentingnya kebersamaan dan saling membantu. Hal tersebut terbukti dapat menjadikan jiwa korsa antar individu akan meningkat, dengan kata lain, organisasi harus menjadi tempat yang nyaman bagi keberlangsungan individu di dalamnya.

- e. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan

Individu yang rajin berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan organisasi diluar, misalnya menghadiri kegiatan organisasi lain. Hal tersebut secara tidak langsung akan membuat suatu informasi dapat menyebar dengan cepat dan efisien, dengan demikian interaksi berupa pemberian reaksi akan meningkat.

- f. OCB dapat meningkatkan efektivitas organisasi khususnya dalam perencanaan struktur dan bentuk hubungan sosial

Hubungan sosial akan meningkat apabila individu bertemu dalam kegiatan yang seharusnya tidak diwajibkan. Namun, pada kesempatan tersebut akan terjadi interaksi yang beragam sehingga dapat menambah wawasan khususnya mengenai organisasi. Hal tersebut dapat bermanfaat untuk pengembangan organisasi.

Adapun manfaat OCB bagi organisasi menurut Titiesari (2014) yaitu :

- a. OCB dapat meningkatkan kreativitas pemimpin dalam suatu organisasi
- b. OCB dapat mempertahankan anggota-anggota yang terbaik
- c. OCB dapat membuat organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan baik dari segi lingkungan maupun perubahan lainnya yang dapat meningkatkan kualitas organisasi
- d. OCB dapat mengatur kegiatan kelompok agar pengerjaan tugas-tugas dapat berjalan dengan efektif
- e. OCB dapat membuat produktivitas organisasi meningkat
- f. OCB mampu mengelola sumber daya manusia agar organisasi dapat berjalan dengan efisien
- g. OCB dapat menjaga keamanan dalam rangka peningkatan kinerja individu dalam organisasi
- h. OCB mampu memelihara kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh seluruh individu dalam organisasi

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya OCB pada suatu organisasi dapat berpengaruh positif terhadap kelangsungan organisasi seperti meningkatkan produktivitas, meningkatkan kemampuan beradaptasi, meningkatkan efektivitas organisasi, mengelola penggunaan sumber daya manusia menjadi lebih efisien dan meningkatkan koordinasi antar anggota organisasi.

## **B. Komitmen Organisasi**

### **1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi yaitu bentuk sikap individu untuk memilih organisasi dengan berkeinginan untuk bertahan pada organisasinya (Robbins & Judge, 2008). Komitmen organisasi diartikan sebagai suatu perjanjian atau persetujuan untuk melakukan suatu hal dengan berusaha untuk menjalankannya. Komitmen organisasi dijadikan pengenalan dan penglibatan individu dengan organisasinya (Kingkin dkk, 2022).

Komitmen organisasi menggambarkan keinginan dan loyalitas individu terhadap organisasi, keinginan melakukan apapun untuk menuju tujuan organisasi serta keyakinan untuk menerima segala norma dan aturan organisasi, dengan kata lain hal ini merupakan cara berpikir yang menunjukkan loyalitas individu terhadap organisasi dan proses berkelanjutan dimana individu menunjukkan kepeduliannya terhadap keberhasilan organisasi serta perkembangan dalam jangka panjang (Luthans, 2006).

Komitmen organisasi diartikan sebagai perasaan atau tindakan yang berhubungan dengan organisasi di tempat dimana individu berada. Tiga karakteristik yang menggambarkan adanya komitmen organisasi adalah pertama; individu menerima organisasi dimana tugas atau tujuan organisasi adalah nilai yang dianggap nyata. Kedua; keinginan untuk bekerja atau berusaha dalam organisasi sebagai konteks keberadaanya. Jika dihadapkan dengan situasi ini, individu akan mengorbankan aktivitas, kesempatan dan waktu pribadi tanpa mengantisipasi keuntungan demi menjalankan

kewajibannya untuk organisasi. Ketiga; keinginan untuk tetap tergabung dalam organisasi (Yuwono dkk, 2020).

Mathis & Jackson (Sopiah, 2008) mengatakan jika komitmen organisasi adalah sikap dari untuk tidak meninggalkan organisasi dan menerima segala aturan-aturan dalam organisasi. Darmawan (2013) menyatakan komitmen organisasi adalah tingkat pemahaman individu mengenai keseluruhan hal dalam organisasi dan keaktifannya dalam organisasi tersebut. Wibowo (2014) juga menyatakan pendapat mengenai komitmen organisasi yaitu loyalitas yang ditunjukkan dengan bentuk keterlibatan individu pada organisasinya.

Darmawati dkk (2013) mengemukakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan keterikatan individu terhadap organisasinya. Ketika individu memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka individu cenderung akan mengidentifikasi diri mereka sebagai anggota yang sejati dari organisasi tersebut. Individu akan merasa terikat secara emosional dan moral terhadap organisasi serta merasa memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai anggota organisasi yang baik, individu akan menyesuaikan diri mereka dengan nilai-nilai, misi dan budaya organisasi karena individu memahami bahwa kontribusinya dianggap penting bagi kesuksesan organisasi dan merasa tanggung jawab terhadap tujuan bersama. Selain itu, Minner (Sopiah, 2008) juga mengemukakan pendapatnya mengenai komitmen organisasi yang dianggap suatu hal yang berbeda dengan kepuasan kerja. Komitmen organisasi bersifat afektif dan normatif yang diartikan sebagai hubungan emosional antara individu dengan organisasi, sedangkan jika kepuasan kerja dianggap sebagai implementasi dari adanya komitmen organisasi. Hal tersebut dikarenakan kepuasan kerja berisikan aspek spesifik dari pekerjaan, lingkungan organisasi, hubungan dengan rekan kerja dan kesempatan pengembangan.

Newstorm (Sopiah, 2008) menyebutkan bahwa komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal yaitu pertama, individu yang memiliki komitmen organisasi akan memahami dan menerima tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi serta nilai-nilai yang dianut oleh organisasi serta adanya keyakinan

bahwa organisasi memiliki arah yang jelas dan individu dapat berperan dalam mencapai tujuan tersebut. Kedua, individu cenderung menunjukkan dedikasi dan komitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan berupaya untuk memberikan kontribusi terbaik dan bekerja keras demi keberhasilan organisasi. Ketiga, individu berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang karena individu menganggap dirinya sebagai anggota yang baik dan memiliki loyalitas terhadap organisasi.

Berdasarkan paparan sejumlah ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keputusan dan usaha individu untuk organisasinya dengan melibatkan adanya kesetiaan, keterikatan dan loyalitas individu terhadap organisasi. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung merasa terhubung secara emosional dan moral dengan organisasi, serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi tersebut dalam jangka panjang. Selain itu, komitmen organisasi ditandai dengan individu yang berusaha lebih keras, berdedikasi dan berkontribusi secara aktif untuk mencapai tujuan organisasi.

## 2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Menurut Allen, Meyer dan Smith (Sopiah, 2008) mengatakan bahwa ada tiga aspek komitmen organisasi yaitu:

### a. *Affective commitment* (komitmen afektif)

Komitmen ini mengacu pada keterikatan emosional yang ditandai dengan perasaan individu untuk melibatkan dirinya dengan organisasi. Hal itu dikarenakan adanya keterikatan secara emosi dari individu dengan organisasinya. Ciri-ciri *affective commitment* adalah :

- 1) Individu mudah berinteraksi dengan individu lain karena merasa nyaman berada di organisasi
- 2) Individu memiliki hubungan emosional terhadap organisasinya
- 3) Individu menganggap bahwa organisasi seperti keluarga

b. *Normative commitment* (komitmen normatif)

Komitmen ini timbul dari cara pandang individu tentang nilai-nilai organisasi. Hal tersebut berkaitan dengan kesadaran individu apakah akan menjalankan kewajibannya sebagai anggota organisasi atau tidak, dengan kata lain komitmen ini merupakan bentuk tanggung jawab individu terhadap organisasinya. Ciri-ciri *normative commitment* adalah:

- 1) Individu merasa memiliki kewajiban untuk menjalin hubungan baik dalam organisasi, yang mana hal tersebut didasari karena perasaan sungkan pada orang-orang di dalam organisasi
- 2) Individu menganggap jika dirinya memiliki tuntutan dari organisasi, jika tuntutan tersebut selesai maka akan meninggalkan organisasi
- 3) Individu yang memiliki kesadaran untuk memberikan loyalitas terhadap organisasi

c. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan)

Komitmen ini berhubungan dengan kewajiban individu untuk tetap berada dalam organisasi dan menjalankan tugasnya sebagai anggota organisasi. Komitmen ini didasari tingkat kesadaran individu mengenai dampak yang ditimbulkan akibat meninggalkan organisasi. Ciri-ciri *continuance commitment* adalah :

- 1) Individu hanya memikirkan keuntungan yang diperoleh dari organisasi
- 2) Individu tidak menemukan tempat lain yang dapat memenuhi kebutuhannya
- 3) Individu merasa dihargai karena menjalankan kewajibannya dalam organisasi

Berbeda dengan Allen dkk, Kanter (Sopiah, 2008) juga mengemukakan pendapatnya mengenai aspek-aspek komitmen organisasi, diantaranya yaitu :

a. *Cohesion commitment* (komitmen terpadu)

Komitmen terpadu berkaitan dengan hubungan antara sosial individu dan individu lainnya yang ada di dalam organisasi. Individu merasa terikat

dengan organisasi karena memiliki hubungan yang erat dengan rekan kerja dan merasakan adanya dukungan sosial dan kerjasama dalam lingkungan organisasi. Individu percaya bahwa norma-norma yang ada dalam organisasi memberikan manfaat dan menciptakan ikatan sosial yang kuat diantara anggota organisasi.

b. *Continuance commitment* (komitmen berkesinambungan)

Komitmen berkesinambungan melibatkan dedikasi individu dalam mempertahankan kenaggotaannya dalam organisasi. Individu merasa terikat secara emosional dan ingin berkorban untuk organisasi. Individu memiliki persepsi bahwa keluar dari organisasi akan mengakibatkan kerugian, baik dari segi waktu atau pengalaman. Oleh karena itu, individu memilih untuk tetap bertahan dan berkontribusi untuk organisasi.

c. *Control commitment* (komitmen terkontrol)

Komitmen terkontrol berkaitan dengan adanya norma organisasi yang mengarahkan perilaku individu sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi. Individu merasa terikat dengan norma-norma organisasi dan percaya bahwa perilaku yang sesuai dengan norma tersebut akan memberikan dampak positif. Oleh karena itu, individu memilih untuk berkomitmen dengan organisasi karena melihat norma-norma yang ada sesuai dengan nilai-nilai yang mereka harapkan.

Kingkin, dkk (2022) juga mengatakan bahwa ada 3 aspek komitmen organisasi yaitu:

- a. Tingkat kepercayaan dan penerimaan yang tinggi untuk tujuan dan aturan yang ada dalam organisasi
- b. Adanya rasa rela melakukan usaha keras demi menjunjung nama organisasi
- c. Adanya keinginan kuat memanfaatkan keanggotaannya dalam organisasi

Berdasarkan paparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi meliputi aspek komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen



berkelanjutan, komitmen terkontrol dan komitmen terpadu serta tingkat kepercayaan, rasa rela dan keinginan yang kuat.

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut David (Sopiah, 2008) yaitu :

#### a. Faktor personal

Faktor-faktor individu seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi. Misalnya, individu yang lebih berpengalaman dan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi

#### b. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan, termasuk lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Jika individu merasa pekerjaannya menarik, menantang dan memberikan peluang pengembangan, maka cenderung akan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi

#### c. Karakteristik struktur

Faktor-faktor struktural dalam organisasi, seperti ukuran organisasi, bentuk organisasi, kehadiran individu dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap individu, dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Misalnya, dalam organisasi yang memiliki budaya dan nilai-nilai yang konsisten dengan individu, komitmen organisasi cenderung akan lebih tinggi.

#### d. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi tingkat komitmen individu terhadap organisasi. Individu yang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dan beragam cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang organisasi dan dapat mengembangkan hubungan yang lebih kuat dengan organisasi tersebut.

Menurut Sinuraya (2009) mengatakan jika berikut ini adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi :

- a. Kualitas diri yang meliputi usia, masa kerja, motivasi pencapaian, dan hubungan positif dengan komitmen organisasi. Selain itu, pengaruh ras, jenis kelamin, dan kepuasan kerja ditemukan
- b. Kualitas fungsional, stress dapat berdampak negatif terhadap komitmen organisasi. Maka dari itu, pengayaan tugas, kejelasan tugas, kecocokan posisi, tantangan di organisasi, peluang untuk terlibat dengan anggota lain dan umpan balik mengenai komitmen organisasi menjadi hal yang perlu diperhatikan
- c. Karakteristik struktural, komitmen organisasi berhubungan baik dengan tingkat formalisasi keandalan profesional, tingkat desentralisasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, jumlah bagian anggota yang diinvestasikan dan fungsi kontrol organisasi
- d. Pengalaman, meliputi tingkat dimana anggota memiliki sikap positif terhadap organisasi, besarnya kepercayaan anggota terhadap organisasi yang merekrutnya, merasakan adanya kepentingan pribadi dan sejauh mana harapan individu dapat dipenuhi melalui tugas-tugasnya.

Steers (Sopiah, 2008) mengatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya adalah :

- a. Kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
- b. Keinginan untuk mengusahakan tercapainya keberhasilan organisasi
- c. Kemauan untuk tetap menjadi anggota organisasi

Stum (Sopiah, 2008) juga mengemukakan pendapatnya tentang faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya yaitu :

- a. Budaya keterbukaan

Budaya keterbukaan yang dimaksud adalah keterbukaan diri atau *self disclosure*, hal tersebut menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan dalam interaksi sosial. Keterbukaan diri adalah tindakan individu ketika memberi informasi yang sifatnya pribadi kepada

orang lain secara terbuka dan ditujukan dengan maksud memberikan informasi jelas mengenai dirinya

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi individu tentang kepuasan kerja dipengaruhi oleh harapan terhadap pekerjaan dan pengalaman dalam menjalankan tugas-tugasnya, dengan kata lain evaluasi atas sejauh mana pekerjaan memberikan rasa pencapaian dan makna bagi individu

c. Kesempatan individu untuk berkembang

Ketika individu diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri, maka individu akan merasa dihargai dan termotivasi. Hal tersebut mencakup pada akses pelatihan, program pengembangan dan kesempatan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar

d. Arah dan tujuan organisasi

Arah dan tujuan organisasi dapat membantu individu dalam mengembangkan etos kerja yang tinggi, dengan adanya arah dan tujuan yang jelas individu dapat merasa terarah, terlibat dan berkomitmen terhadap organisasi serta memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi

e. Apresiasi kinerja

Adanya apresiasi kinerja memiliki manfaat yaitu memberikan pengakuan dan penghargaan kepada individu yang telah berkinerja baik, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Individu yang merasa dihargai cenderung lebih termotivasi untuk terus memberikan kinerja yang baik dan berkontribusi secara positif terhadap organisasi

Berdasarkan pendapat Allen & Meyer (Umam, 2012) menyebutkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh tiga hal sebagai berikut:

a. Karakteristik Pribadi Individu

Karakteristik ini memiliki dua variabel, yaitu variabel demografis yang meliputi taraf pendidikan, gender, usia dan jangka waktu lamanya individu tergabung dalam organisasi. Kemudian variabel disposisional

yang meliputi etos kerja, pemahaman individu terhadap kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk tetap terikat dengan organisasi dan kebutuhan untuk mendapatkan prestasi.

b. Karakteristik Organisasi

Meliputi struktur organisasi, peraturan organisasi dan cara mengimplementasikannya. Ketiga hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, adil dan dapat diandalkan, yang memungkinkan individu merasa terikat dan memiliki kepercayaan terhadap organisasi

c. Pengalaman Selama Berorganisasi

Pengalaman ini meliputi motivasi dan kepuasan dari individu selama berperan dalam organisasi, termasuk hubungan anggota dengan pemimpin organisasi.

Adapun menurut Puspitawati & Riana (2014) mengatakan jika terdapat tiga faktor yang dapat menentukan komitmen organisasi pada, diantaranya adalah :

- a. Faktor personal mencakup kepuasan kerja, kontrak psikologis dan karakteristik pribadi. Kepuasan kerja mengacu pada persepsi individu tentang sejauhmana pekerjaannya memenuhi kebutuhan dan harapan individu. Kontrak psikologis mengacu pada persepsi individu tentang kesepakatan yang tidak tertulis antara individu dan organisasi mengenai harapan, kewajiban dan imbalan. Sedangkan karakteristik pribadi seperti nilai-nilai, sikap dan motivasi yang sejalan dengan harapan individu
- b. Faktor organisasi mencakup pengalaman berorganisasi sebelumnya, ruang lingkup dan konsekuensi tujuan organisasi. Pengalaman berorganisasi sebelumnya yang memuaskan dapat menimbulkan individu memiliki komitmen organisasi. Ruang lingkup organisasi mengacu pada sejauh mana individu merasa terlibat dan diberdayakan dalam tugasnya. Sedangkan konsekuensi tujuan organisasi mengacu pada apakah individu

merasa bahwa tujuan organisasi sesuai dengan nilai-nilai dan kepentingan individu sendiri

- c. Faktor non-organisasi melibatkan ketersediaan alternatif tugas diluar organisasi. Apabila individu memiliki banyak alternatif tugas lain yang menarik, maka hal tersebut akan menimbulkan individu memiliki komitmen yang rendah. Faktor-faktor diluar organisasi seperti peluang karir, imbalan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi sejauh mana individu merasa terikat dengan organisasi

Berdasarkan paparan sejumlah ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi adanya komitmen organisasi pada individu meliputi faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, pengalaman kerja, kualitas diri, kualitas fungsional, budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan individu, arah dan tujuan organisasi, apresiasi kerja, faktor organisasi dan faktor non-organisasi.

#### **4. Cara membangun komitmen organisasi**

Menurut Bass & Riggio (Susanti dkk., 2019) untuk membangun komitmen organisasi yaitu dengan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional ini meliputi dua hal sebagai berikut :

- a. Dinamika kepemimpinan dan komitmen

Merupakan hal yang penting untuk meningkatkan loyalitas dan motivasi demi terpenuhinya visi dan misi organisasi. Melalui loyalitas, individu akan termotivasi untuk melakukan tugasnya dengan baik sebagaimana yang diharapkan organisasi. Bass & Riggio memaparkan tiga hal sebagai berikut :

- 1) Pentingnya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi

Individu akan berusaha menirukan apa yang dilakukan oleh pemimpinnya. Maka dari itu pemimpin harus memberikan arahan yang baik terkait tujuan, prinsip dan kepentingan dalam organisasi. Pemimpin transformasional akan berusaha mendorong nilai,

kepercayaan dan tanggung jawab bawahannya serta memberikan informasi dan motivasi yang diwujudkan dengan melengkapi pekerjaan bawahannya sesuai moral organisasi. Hal tersebut akan menjadikan individu memiliki kepuasan kerja, sehingga mendorong untuk individu meningkatkan komitmen terhadap organisasinya.

2) Pendekatan Kharismatik – Inspirational

Pendekatan ini diartikan pemimpin menekankan anggotanya untuk bergerak sesuai dengan visi dan tujuan organisasi. Pemimpin dipandang sebagai individu yang memiliki peranan penting untuk memberikan perintah kepada bawahannya, dengan kata lain pemimpin memegang kuasa penuh atas bawahannya.

3) Pendekatan kepemimpinan transformasional yang autentik dan komitmen pengikut

Pendekatan ini dilakukan dengan cara membangun komitmen kolektif yang didasari atas harga diri. Kepemimpinan autentik merupakan pola perilaku pemimpin yang mencerminkan kesadaran diri yang tinggi, perspektif moral, keseimbangan dalam pengolahan informasi dan transparansi relasional. Kepemimpinan yang autentik memiliki potensi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, membangun kepercayaan, meningkatkan kinerja individu dan tim serta mendorong pengembangan diri yang berkelanjutan. Pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan autentik dapat memberikan inspirasi, motivasi dan memberdayakan anggotanya untuk mencapai tujuan bersama.

b. Kepemimpinan transformasional dan kepuasan pengikut-bawahan

Bass & Riggio mengemukakan tiga hal sebagai berikut :

1) Peran kepercayaan

Pemimpin transformasional akan diberi kepercayaan dari bawahannya atas apa yang sudah dilakukan, maka dari itu pemimpin harus menjaga integritas dengan cara bersikap adil dalam

memperlakukan bawahannya. Adanya keadilan dari pemimpin akan mendorong kepercayaan dari bawahannya. Selain itu, pemimpin juga tidak segan-segan mengerjakan tugas bawahannya. Hal tersebut tentu akan memberikan keefektifan bagi organisasi

2) Peran pemberdayaan dan keberhasilan

Memberdayakan bawahan dapat diwujudkan dengan melakukan tugas secara bersama-sama dan menekankan kreatifitas didalamnya. Pemberdayaan tersebut akan mendorong timbulnya komitmen dari bawahan.

3) Peran emosi

Pemimpin harus mampu membuat suasana organisasi yang baik agar dapat menimbulkan kepuasan kerja dimana hal tersebut berkaitan dengan emosi bawahan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menjalin komunikasi yang baik, karena dengan adanya komunikasi yang baik pemimpin secara tidak langsung dapat mengelola emosi dari bawahan sehingga meminimalisir adanya bawahan yang merasa frustrasi.

Berdasarkan paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa cara untuk meningkatkan komitmen organisasi yaitu adanya dinamika kepemimpinan dan komitmen yang meliputi pentingnya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, pendekatan kharismatik insipirational dan pendekatan kepemimpinan transformational yang autentik dan komitmen pengikut serta kepemimpinan transformational dan kepuasan pengikut bawahan yang meliputi peran kepercayaan, peran pemberdayaan dan keberhasilan serta peran emosi.

### **C. Hubungan antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Organisasi merupakan kelompok yang didirikan untuk jangka waktu yang lama dan terdiri dari sekumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai

tujuan yang ditetapkan. Organisasi memiliki struktur yang terorganisir, aturan kerja yang terstruktur dan tugas yang dibagikan diantara anggota. Selain itu, organisasi memiliki aturan dan prosedur yang ditetapkan untuk mengatur perilaku dan kerjasama antara anggota didalamnya. Aturan ini mencakup kebijakan, prosedur kerja dan norma-norma yang harus diikuti oleh semua anggota organisasi (Sobirin, 2007).

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh individu di dalam organisasi tanpa adanya tuntutan formal atau persyaratan tugas yang jelas. OCB mencakup tindakan dan kontribusi yang melampaui kewajiban kerja utama individu. Perilaku tersebut ditunjukkan atas inisiatif individu tanpa mengharapkan suatu bentuk penghormatan dari organisasi. Meskipun OCB bukan merupakan persyaratan tugas atau deskripsi pekerjaan yang formal, namun perilaku tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat hubungan antar anggota tim dan mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan (Kusumajati, 2014).

Komitmen organisasi merupakan tingkat pemahaman individu mengenai keseluruhan hal dalam organisasi dan keaktifannya dalam organisasi tersebut. Komitmen ini mengacu pada tingkat keterikatan, identifikasi dan keinginan individu untuk terlibat secara aktif dalam organisasi (Darmawan, 2013). Adapun pendapat mengenai komitmen organisasi menurut Wibowo (2014) yaitu loyalitas individu terhadap organisasi tempat dirinya bekerja atau terlibat. Loyalitas dalam konteks komitmen organisasi mencerminkan sikap positif individu terhadap organisasi dan kesediaannya untuk terikat secara emosional dalam upaya keberhasilan organisasi.

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan OCB. Komitmen organisasi mencerminkan loyalitas dan keterlibatan individu terhadap organisasi, sedangkan OCB mencakup perilaku sukarela yang melebihi tugas-tugas utama individu. Individu yang memiliki komitmen organisasi maka individu tersebut memiliki OCB. Sebagaimana dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Kingkin dkk (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen dari individu sangat penting bagi organisasi sendiri,



karena dalam mengembangkan kelangsungan hidup organisasi agar terus bertahan dan meningkat, komitmen dapat menunjukkan bagaimana individu dalam memilih keputusannya untuk tetap bertahan dan mengabdikan dirinya untuk organisasi dengan memberikan kontribusinya. Penelitian lain dari Nursyamsi (2013) yang menunjukkan bahwa organisasi yang terdapat individu dengan komitmen yang baik maka efeknya akan terjadi pada individu yang memiliki keterlibatan penuh terhadap organisasinya tersebut. Oleh karena itu, individu akan melakukan perilaku yang baik untuk organisasi berarti hal yang tersebut menunjukkan adanya tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi. Hasil penelitian tersebut dikuatkan oleh hasil penelitian yang menunjukkan OCB dapat mempengaruhi efektivitas organisasi, dibuktikan dengan individu yang saling membantu dan secara sukarela membangun hubungan dengan rekan organisasi yang berbeda untuk meningkatkan komunikasi timbal balik organisasi serta membina hubungan dengan rekan organisasi yang dapat meningkatkan komunikasi organisasi tidak membutuhkan waktu yang singkat (Wicaksono dkk.,2020)

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada organisasi Karang Taruna di Kecamatan Brebes yang artinya jika komitmen organisasi tinggi maka tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada anggota juga tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika komitmen organisasi rendah maka tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada anggota organisasi Karang Taruna di Kecamatan Brebes juga rendah.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Identifikasi variabel adalah proses mengidentifikasi dan menjelaskan variabel-variabel yang terlibat dalam suatu penelitian atau pengujian hipotesis. Identifikasi variabel atau disebut juga pernyataan eksplisit mengenai variabel-variabel tersebut membantu dalam memahami hubungan antara variabel-variabel dan memberikan kerangka yang jelas untuk analisis data (Azwar, 2017).

Variabel penelitian terbagi menjadi 2 bagian, yaitu variabel bebas dan tergantung. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel tergantung, begitupun sebaliknya. Berikut adalah penjelasan mengenai kedua variabel tersebut:

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

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan suatu pendefinisian variabel dalam penelitian yang didasarkan pada karakteristik-karakteristik yang diamati atau diukur untuk mencapai tujuan penelitian. Definisi variabel dalam penelitian ini mengacu pada penjelasan yang menyebutkan secara spesifik dan jelas tentang bagaimana variabel tersebut akan diukur atau diamati (Azwar, 2017). Berikut adalah penjelasan definisi variabel dalam penelitian ini:

##### **1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai perilaku individu yang melampaui tugas-tugas formal dalam suatu sistem kerja dan dapat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. OCB mengacu pada tindakan sukarela yang dilakukan oleh individu di tempat dirinya bekerja yang tidak secara langsung termasuk dalam deskripsi pekerjaan, namun perilaku tersebut dapat memberikan kontribusi positif terhadap organisasi. Pengukuran OCB sering dilakukan menggunakan skala *Organizational Citizenship Behavior*

yang mencakup beberapa aspek diantaranya *altruisme*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportsmanship*. Skor yang diperoleh dalam skala OCB dapat memberikan indikasi mengenai tingkat OCB yang dimiliki oleh anggota organisasi. Semakin tinggi skor OCB, semakin tinggi pula tingkat kerelaan individu terhadap organisasi untuk melakukan tugas diluar kewajibannya demi efektivitas organisasi. Sebaliknya, semakin rendah skor OCB, semakin rendah juga tingkat komitmen individu terhadap organisasi.

## 2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sebuah konstruk psikologis yang menggambarkan hubungan antara individu dengan organisasi dalam hal pengambilan keputusan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi atau mengabaikan tugas tersebut. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu merasa terikat, terlibat dan berkomitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pengukuran komitmen organisasi sering dilakukan menggunakan skala komitmen organisasi yang mencakup beberapa aspek yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen *continue*. Skor yang diperoleh dalam skala komitmen organisasi dapat memberikan indikasi mengenai tingkat komitmen individu terhadap organisasi. Semakin tinggi skor komitmen organisasi, semakin tinggi pula tingkat komitmen individu terhadap organisasi tersebut. Individu dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung lebih stabil dan tidak goyah dalam menghadapi tantangan atau perubahan yang terjadi dalam organisasi. Sebaliknya, semakin rendah skor komitmen organisasi, semakin rendah juga tingkat komitmen individu terhadap organisasi.

### C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel (Sampling)

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian merujuk pada kumpulan individu atau objek yang memiliki karakteristik yang relevan dengan fokus penelitian. Populasi

merupakan kelompok yang ingin dianalisis atau dipelajari oleh peneliti dalam rangka mencapai tujuan penelitian (Sugiyono 2010).

Kecamatan Brebes terdiri dari 17 desa dengan organisasi Karang Taruna aktif saat ini sejumlah 3 desa yaitu Krasak, Banjaranyar dan Sigambir. Informasi ini diperoleh dari pegawai perangkat Desa Krasak (BPM, 35 Tahun). Populasi dalam penelitian ini yaitu anggota Karang Taruna dari Desa Krasak, Desa Banjaranyar dan Desa Sigambir.

Adapun rincian jumlah populasi anggota Karang Taruna Kecamatan Brebes:

**Tabel 1. Rincian Anggota Karang Taruna Kecamatan Brebes**

<b>Karang Taruna</b>	<b>Anggota</b>				<b>Jumlah</b>
Desa Krasak	YS	SS	ISD	MS	37
	NBC	AAD	WHY	NAJ	
	NWJ	HGS	JIA	OPZ	
	BC	KKJ	CBWU	FIQ	
	JSGI	N	BA	BN	
	WD	DAK	AJS	NC	
	HHW	GU	BUC	SAK	
	MNJ	KCV	SMC		
	ABN	HD	VF		
	DFG	DW	MJD		
Desa Banjaranyar	NKL	JASK	NSS	WKJ	23
	VMK	JZ	UJQ	PDFL	
	MNP	CVN	AZPR	MH	
	BDS	HJK	T	S	
	SF	KL	FKS	VEI	
	MBV	SI	PAF		
Desa Sigambir	ABA	SDF	ELM	STY	31
	LDN	FKC	SJA	LLK	
	CV	AKR	EWR	CEV	
	EJL	QMF	TYU	EJL	
	CNAZ	FW	PQL	JD	
	PTR	ED	EK	CRW	
	KDS	F	JFD	RPE	
	VDJ	KF	AJZ		
				91	

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian yang diambil dari populasi yang lebih besar dalam suatu penelitian. Setiap sampel dalam penelitian merupakan subjek penelitian yang diambil dari populasi. Tujuan pengambilan sampel adalah untuk memperoleh sekelompok individu yang mewakili karakteristik yang ada dalam populasi secara umum (Sugiyono 2010). Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu anggota Karang Taruna aktif yang dapat dilihat dari dirinya masih terlibat melakukan kegiatan dalam rentang waktu 1 tahun terakhir. Beberapa kegiatan yang secara umum dilakukan anggota Karang Taruna diantaranya adalah menjadi panitia pada peringatan hari besar, mengadakan lomba-lomba dan kegiatan sosial seperti mengumpulkan dana guna mengadakan acara/peringatan hari tertentu.

## 3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan cara yang dilakukan untuk peneliti agar mempermudah dalam pengambilan sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Pengambilan sampel dalam teknik ini yaitu dengan melibatkan keseluruhan populasi yang dijadikan sebagai sampel (Sugiyono 2010).

### D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala yang kemudian diisi oleh subjek. Skala mengacu pada seperangkat pernyataan atau pertanyaan yang dirancang untuk mendapatkan respon dari subjek penelitian terkait atribut yang sedang diteliti (Azwar, 2012). Subjek penelitian kemudian diminta untuk memberikan respons atau tanggapan terhadap setiap pernyataan tersebut. Respon dapat berupa pilihan jawaban tertentu atau penilaian pada skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang berisi pernyataan dengan pilihan respon yang berhubungan dengan tingkat persetujuan atau ketidaktertarikan individu mengenai fenomena tertentu (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala komitmen organisasi dan skala OCB.

Skala disusun dengan menggunakan alternatif jawaban yaitu (SS) yang berarti Sangat Sesuai, (S) yang berarti Sesuai, (TS) yang berarti Tidak Sesuai, (STS) yang berarti Sangat Tidak Sesuai. Skala ini terdiri dari 2 aitem yaitu aitem *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* berisi tentang pernyataan-pernyataan yang menyetujui aspek yang diungkap, sedangkan aitem *unfavorable* berisi tentang pernyataan-pernyataan yang tidak menyetujui aspek yang diungkap. Penskalaan subjek adalah tipe penskalaan yang digunakan. Penskalaan subjek merupakan metode penskalaan yang berfokus kepada subjek dan bertujuan untuk meletakkan individu pada suatu kontinum penilaian sehingga kedudukan relatif individu menurut suatu atribut yang diukur dapat diperoleh (Azwar, 2012).

Penilaian yang diberikan pada aitem *favorable* yang memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 2 pada jawaban responden untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 3 pada jawaban responden untuk jawaban Sesuai (S), dan memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Aitem *unfavorable* penilaian dilakukan dengan urutan sebaliknya, yaitu memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 3 pada jawaban responden untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 2 pada jawaban responden untuk jawaban Sesuai (S), dan memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Sesuai (SS).

### 1. Skala OCB

Skala OCB bertujuan untuk mengetahui tentang perilaku kesukarelaan dalam organisasi atau OCB yang ada pada responden, yaitu anggota Karang Taruna Kecamatan Brebes. Skala OCB yang digunakan adalah skala yang mengacu pada aspek : *altruisme, civic virtue, conscientiousness, courtesy* dan *sportsmanship* yang telah disusun oleh Kissela (2018).

Adapun *blue print* skala OCB sebagaimana tercantum dalam tabel berikut :

**Tabel 2. Blue Print Skala OCB**

No	Aspek- aspek	Jumlah Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Altruism</i>	5	0	5
2	<i>Courtesy</i>	4	0	4
3	<i>Conscientiousness</i>	2	1	3
4	<i>Sportmanship</i>	9	0	9
5	<i>Civic virtue</i>	9	0	9
Total		29	1	30

Keterangan : F : *Favorable*

UF : *Unfavorable*

## 2. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi digunakan untuk mengukur tingkat komitmen organisasi yang ada pada responden, yaitu anggota karang taruna Kecamatan Brebes. Skala komitmen organisasi yang digunakan adalah skala yang mengacu pada aspek komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen *continue* yang telah disusun oleh Bernadian (2018).

Adapun *blue print* skala komitmen organisasi sebagaimana tercantum dalam tabel berikut :

**Tabel 3. Blue Print Skala Komitmen Organisasi**

No	Aspek- aspek	Jumlah Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Komitmen Afektif	5	5	10
2	Komitmen Normatif	5	5	10
3	Komitmen <i>Continue</i>	5	5	10
Total		15	15	30

Keterangan : F : *Favorable*

UF : *Unfavorable*

## E. Validitas, Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Aitem

### 1. Validitas

Validitas adalah ketepatan suatu instrumen dalam pengukuran. Validitas dapat menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengungkap ketelitian dan keakuratan mengenai atribut yang dirancang untuk mengukur (Azwar, 2012).

Uji validitas merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur dan menunjukkan kecocokan antara alat ukur dengan apa yang sedang diukur (Sugiyono, 2013).

Peneliti menggunakan validitas isi (*content validity*). Validitas isi merupakan pengujian kisi-kisi atau instrumen skala pada kelayakan isi tes melalui analisis secara rasional oleh penilaian dari profesional terhadap alat ukur yang akan dipakai, agar alat ukur dapat memuat isi yang akurat dan tidak akan melewati batasan-batasan ukur (Azwar, 2012).

## 2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem adalah tahapan setelah validitas isi terpenuhi. Uji daya beda aitem dapat menentukan sejauh mana aitem dapat membedakan antara individu yang memiliki maupun yang tidak memiliki atribut yang dapat diukur oleh instrumen. Indeks daya diskriminasi merupakan suatu indikator keselarasan antara fungsi aitem dan fungsi skala secara menyeluruh, maka dapat disebut dengan konsistensi aitem total (Azwar, 2012).

Kriteria dalam pemilihan aitem berdasarkan pada korelasi total dengan batasan  $r_{ix} \geq 0,25$ . Semua aitem yang mencapai koefisiensi korelasi 0,25 dianggap menunjukkan hasil yang tinggi, sedangkan aitem yang tidak mencapai koefisiensi korelasi 0,25 dianggap menunjukkan hasil daya beda yang rendah. Uji daya beda aitem dalam penelitian ini dihitung menggunakan program SPSS (*statistical packages for social science*) versi 23.0 for windows.

## 3. Reliabilitas

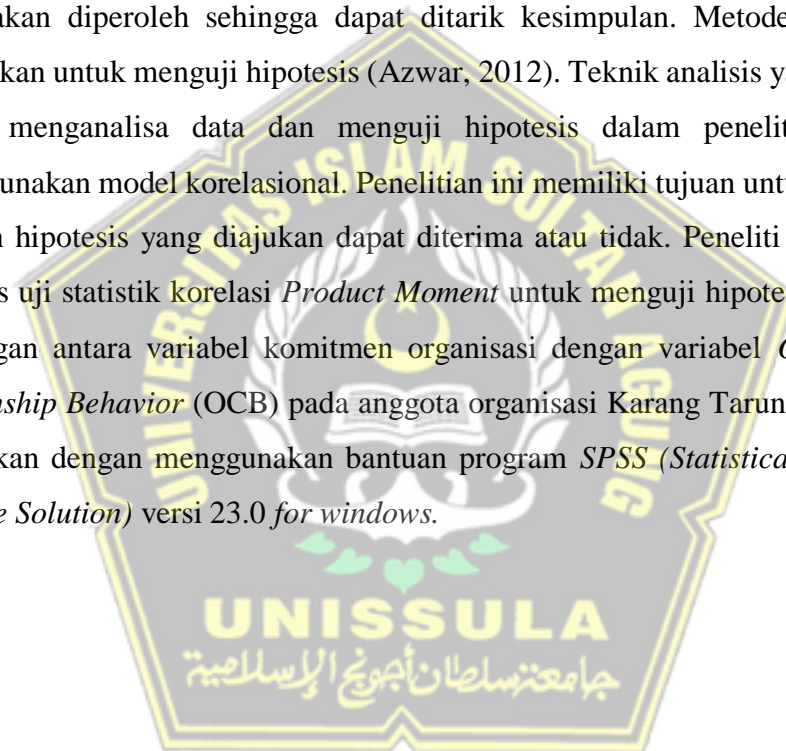
Reliabilitas merupakan analisis yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya pada saat kelompok belum berubah dan reliabilitasnya dalam rentang 0 sampai 1,00 ( $<1,00$ ). Koefisien reliabilitasnya ada pada rentang angka 0 sampai 1,00 atau mencapai lebih dari 0 dan kurang dari angka 1,00 maka hasil dalam sebuah penelitian akan dinyatakan reliabel (Azwar, 2017).



Penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* sebagai metode untuk menguji reliabilitas. Hal tersebut dikarenakan koefisien *Alpha* memberikan nilai yang lebih kecil atau sama besar dengan reliabilitas yang sebenarnya, sehingga dengan menggunakan teknik ini akan mendapatkan hasil yang teliti dan dapat mendeteksi hasil yang sesungguhnya.

#### **F. Teknik Analisis**

Analisis data merupakan cara yang dapat digunakan dalam mengolah data yang akan diperoleh sehingga dapat ditarik kesimpulan. Metode analisis data digunakan untuk menguji hipotesis (Azwar, 2012). Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisa data dan menguji hipotesis dalam penelitian ini yaitu menggunakan model korelasional. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau tidak. Peneliti menggunakan analisis uji statistik korelasi *Product Moment* untuk menguji hipotesis apakah ada hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada anggota organisasi Karang Taruna. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 23.0 for windows.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kanchah Penelitian**

Orientasi kanchah penelitian merupakan tahap awal dalam melaksanakan penelitian, dengan tujuan untuk mempersiapkan seluruh keperluan agar penelitian dapat berjalan dengan optimal. Langkah pertama dalam penelitian yang dilakukan peneliti adalah menentukan dan mensurvei lokasi yang akan digunakan dalam penelitian ini berdasarkan kriteria populasi yang ditemukan. Adapun lokasi penelitiannya yaitu Kecamatan Brebes yang terdiri dari 17 desa. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pegawai perangkat desa Krasak (BPM, 35 Tahun) hanya terdapat 3 desa yang memiliki organisasi Karang Taruna aktif. Desa - desa tersebut diantaranya adalah Desa Krasak, Desa Banjaranyar dan Desa Sigambir.

Anggota Karang Taruna Kecamatan Brebes merupakan sebuah kelompok yang terstruktur yang memiliki tujuan dalam pelaksanaan kegiatan di desanya masing-masing. Hal tersebut menjadikan pemuda di Desa Krasak, Desa Banjaranyar dan Desa Sigambir menjadi pribadi yang produktif dengan kegiatannya. Bentuk kegiatan-kegiatan kepemudaan yang meliputi perlombaan olahraga antar RT/RW, akademik tingkat SD, menjadi panitia dalam agenda perayaan HUT-RI setiap tahunnya dan juga kerap kali membantu pelaksanaan kegiatan lain yang sedang berlangsung di desanya.

Setelah menentukan tempat penelitian, peneliti melakukan studi pendahuluan melalui wawancara kepada 4 anggota Karang Taruna yang terdiri 2 anggota dari Desa Krasak, 1 anggota dari Desa Banjaranyar dan 1 anggota dari Desa Sigambir. Kemudian peneliti meminta data penelitian terkait jumlah anggota Karang Taruna masing-masing desa dengan tujuan agar dapat menentukan populasi serta sampel yang akan digunakan dalam pelaksanaan penelitian.

Tahapan selanjutnya adalah mencari teori-teori yang ditulis serta dicantumkan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti sebelumnya dengan tema yang sama pada penelitian saat ini dan akan digunakan sebagai dasar serta pendukung diajukan hipotesis.

Berikut adalah deskripsi subjek yang diperoleh peneliti berdasarkan hasil penelitian:

**Tabel 4. Deskripsi Subjek berdasarkan usia dan pendidikan**

Karakteristik	Jumlah	Total	
Usia	18 Tahun	24	91
	19 Tahun	26	
	20 Tahun	11	
	21 Tahun	11	
	22 Tahun	5	
	23 Tahun	7	
	24 Tahun	4	
Pendidikan	SMA	26	91
	SMK	24	
	MA	5	
	Kuliah	23	
	Sarjana	13	

## 2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap ini yaitu mempersiapkan proses dalam menyusun penelitian yang bertujuan untuk mempermudah proses penelitian yang dilakukan peneliti dan meminimalkan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan penelitian. Persiapan pelaksanaan dalam penelitian ini meliputi persiapan

perizinan, persiapan pengukur, identifikasi pengukur dan pengujian keandalan. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

**a. Persiapan Perizinan**

Persiapan perizinan penelitian diperlukan sebagai persyaratan pertama sebelum melakukan penelitian. Proses pertama perizinan yaitu dengan mengajukan permohonan perizinan melalui surat izin penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang ditujukan untuk pimpinan organisasi Karang Taruna dengan nomor surat 289/C.1/Psi-SA/II/2023.

**b. Pemilihan Alat Ukur**

Alat ukur adalah sebuah alat yang akan dipakai untuk mengumpulkan data. Pengukuran alat ukur disusun sesuai dengan penjabaran aspek-aspek yang merupakan penggolongan dari penjelasan setiap aspek variabel yang telah ditentukan oleh dua skala dalam penelitian ini yaitu skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan skala komitmen organisasi.

Skala penelitian ini terdiri dari dua aitem yaitu aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Penelitian ini memiliki empat pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS). Kemudian penilaian aitem *favorable* yaitu (STS) memiliki skor satu, (TS) memiliki skor dua, (S) memiliki skor tiga dan (SS) memiliki skor empat. Sedangkan penilaian untuk aitem *unfavorable* yaitu (STS) memiliki skor empat, (TS) memiliki skor tiga, (S) memiliki skor dua dan (SS) memiliki skor satu. Adapun skala pada penelitian yaitu:

**1) Skala OCB**

Alat ukur ini disusun oleh Kissela (2018) yang telah digunakan untuk penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada kelompok sampel anggota TNI sebanyak 202 personil. Pada penyusunan skala OCB disesuaikan dengan aspek-aspek OCB yang meliputi *altruisme*, *courtesy*, *sportmanship*, *civic virtue* dan

*conscientiousness*. Skala OCB ini berjumlah sebanyak 30 aitem yang mencakup 29 aitem *favorable* dan 1 aitem *unfavorable*. Nilai koefisien pada skala ini yaitu sebesar 0,950. Sebaran aitem pada skala OCB adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Sebaran Skala *Organizational Citizenhsip Behaviour***

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		Fav	Unfav	
1.	<i>Altruisme</i>	4, 6, 12, 25, 26	-	5
2.	<i>Courtesy</i>	2, 5, 19, 30	-	4
3.	<i>Sportmanship</i>	1, 3, 8, 9,10, 14, 21, 27, 29		9
4.	<i>Civic Virtue</i>	7, 11, 13, 16, 17,18, 20,22, 28	-	9
5.	<i>Conscientiusness</i>	23, 24	15	3
	<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>30</b>

## 2) Skala Komitmen Organisasi

Alat ukur ini disusun oleh (Bernadian, 2018) yang telah digunakan untuk penelitian mengenai komitmen organisasi pada kelompok sampel anggota UKM Musik. Pada penyusunan skala komitmen organisasi ini disesuaikan dengan aspek-aspek komitmen organisasi yang meliputi aspek afektif, *continuance* dan *normative*. Skala komitmen organisasi ini berjumlah 30 aitem yang mencakup 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Nilai koefisien pada skala ini yaitu sebesar 0,734. Sebaran aitem pada skala komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 6. Sebaran Skala Komitmen Organisasi**

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		Fav	Unfav	
1.	Afektif	1,4,8,20,23	6,12,16,26,28	10
2.	<i>Continuance</i>	2,10,14,17,22	9,11,18,24,30	10
3.	<i>Normative</i>	3,7,13,19, 25	5,15,21,27,29	10
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

## B. Pelaksanaan Penelitian

Proses selanjutnya yaitu pelaksanaan penelitian dengan mendistribusikan skala penelitian yang dilakukan pada Maret 2023. Surat ijin penelitian dikirimkan kepada pihak Karang Taruna Kecamatan Brebes setelah mendapatkan surat izin untuk melakukan penelitian dari pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang pada tanggal 21 Februari 2023 dengan nomor surat 289/C.1/Psi-SA/II/2023. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dalam agenda Karang Taruna dan peneliti ikut menghadiri agenda tersebut.

Pelaksanaan pengambilan data dilakukan dengan bantuan ketua Karang Taruna dan beberapa anggota yang berada di lokasi penelitian. Data diambil menggunakan angket skala yang disajikan secara langsung berbentuk *booklet* yang akan dibagikan kepada subjek penelitian. Selanjutnya peneliti, ketua Karang Taruna dan salah satu anggota yang memberikan skala kepada subjek atau anggota Karang Taruna. Sebelum proses pengisian skala, peneliti menjelaskan terlebih dahulu mengenai langkah-langkah pengisian skala penelitian kepada seluruh anggota. Setelah semua skala terisi, peneliti cek kembali. Data pengisian skala yang terkumpul berjumlah 91 anggota.

## C. Uji Daya Beda Aitem Dan Reliabilitas Alat Ukur

Tahapan selanjutnya adalah melakukan uji daya beda aitem dan memperkirakan estimasi koefisien reliabilitas terhadap skala atau alat ukur penelitian. Pengujian dilakukan melalui bantuan program SPSS versi 23.0 dimana hasil perhitungan dari uji daya beda aitem dan estimasi koefisien reliabilitas pada tiap skala dijelaskan sebagai berikut:

### 1) Skala OCB

Hasil pengujian daya beda aitem terhadap 91 anggota Karang Taruna Kecamatan Brebes dalam skala OCB yang terdiri dari 30 aitem dilakukan analisis daya beda aitem bahwa 30 aitem memiliki daya beda tinggi sehingga tidak ditemukan aitem yang memiliki daya beda rendah. Kriteria koefisiensi yang dilakukan yaitu korelasi  $\geq 0,25$  (Azwar, 2017). Estimasi reliabilitas diperoleh dari reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,954 sehingga alat ukur

OCB dapat dikatakan reliabel. Daya beda aitem dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 7. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala OCB**

NO	Aspek-Aspek	Butiran Jumlah Aitem		Jumlah DBT		Jumlah DBR	
		Fav	Unfav	F	UF	F	UF
1	Altruisme	4,6,12,25,26	-	5	0	0	0
2	<i>Courtesy</i>	2,5,19,30	-	4	0	0	0
3	<i>Sportmanship</i>	1,3,8,9,10,14,21,27,29	-	9	0	0	0
4	<i>Civic Virtue</i>	7,11,13,16,17,18,20,22,28	-	9	0	0	0
5	<i>Conscientiousness</i>	23,24	15	2	1	0	0
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>1</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 2) Skala Komitmen Organisasi

Hasil pengujian daya beda aitem terhadap 91 anggota Karang Taruna Kecamatan Brebes dalam skala Komitmen Organisasi yang terdiri dari 30 aitem dilakukan analisis daya beda aitem bahwa 30 aitem memiliki daya beda tinggi sehingga tidak ditemukan aitem yang memiliki daya beda rendah. Kriteria koefisiensi yang dilakukan yaitu korelasi  $\geq 0,25$  (Azwar, 2017). Estimasi reliabilitas diperoleh dari reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,943 sehingga alat ukur komitmen organisasi dapat dikatakan reliabel. Daya beda aitem dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 8. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Komitmen Organisasi**

NO	Aspek-Aspek	Butiran Jumlah Aitem		Jumlah DBT		Jumlah DBR	
		Fav	Unfav	F	UF	F	UF
1	Afektif	1,4,8,20,23	6,12,16,26,28	5	5	0	0
2	<i>Continuance</i>	2,10,14,17,22	9,11,18,24,30	5	5	0	0
3	<i>Normative</i>	2,7,13,19,25	5,15,21,27,29	5	5	0	0
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## D. Analisis Data dan Hasil Penelitian

### 1. Uji Asumsi

Uji asumsi yaitu langkah yang harus dilakukan setelah data penelitian terkumpul. Uji asumsi mencakup uji normalitas dan uji linieritas. Adapun hasil uji asumsi diperoleh hasil sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengidentifikasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 23.0. Teknik yang peneliti gunakan untuk uji normalitas dalam penelitian ini yaitu dengan teknik *One-Sample Kolmogorov Smirnov Z*. Teknik ini dapat menentukan sistem penialian mengenai data yang diperoleh memiliki tingkat signifikansi lebih dari 0,05 ( $>0,05$ ) berarti data dapat dikatakan normal. Apabila data dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ( $<0,05$ ) maka data tersebut dapat dikatakan tidak normal. Adapun hasil uji normalitas dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

**Tabel 9. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Mean	Standar Deviasi	KS-Z	Sig	P	Keterangan
Komitmen Organisasi	90,12	11,530	1,309	0,065	$>0,05$	Normal
OCB	93,20	11,892	0,941	0,339	$>0,05$	Normal

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data variabel komitmen organisasi nilai skor K-SZ = 1,309 dengan taraf signifikansi sebesar 0,065 ( $p>0,05$ ), hal ini dapat membuktikan bahwa data pada variabel ini berdistribusi normal. Uji normalitas pada data dari variabel OCB dalam penelitian ini memiliki skor K-SZ = 0,941 dengan taraf signifikansi sebesar 0,339 ( $p>0,05$ ), hal ini dapat membuktikan bahwa data pada variabel ini berdistribusi normal.



### b. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengidentifikasi adanya hubungan linier antara variabel bebas dan variabel tergantug. Uji linieritas digunakan untuk untuk mengetahui seberapa signifikan variabel yang diteliti. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan  $F_{linier}$ , jika data signifikan kurang dari 0,05 maka data tersebut memiliki linieritas. Caranya yaitu dengan membandingkan signifikan yang akan ditetapkan dengan hasil yang signifikan yang diperoleh dari suatu analisis (sig). Variabel penelitian dapat memiliki hubungan yang linier jika memiliki signifikansi kurang dari 0,05 namun apabila lebih dari 0,05 maka variabel dalam penelitian tersebut tidak memiliki hubungan yang linier pada setiap variabel (Azwar, 2017)

Hasil uji linieritas antara variabel komitmen organisasi dengan OCB memperoleh  $F_{linier}$  3,648 dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan jika antara variabel komitmen organisasi dan OCB memiliki hubungan yang linier.

## 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dan OCB menggunakan teknik *Product Moment*. Berdasarkan uji hipotesis didapatkan korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,503 dengan taraf signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan OCB pada anggota organisasi Karang Taruna. Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menghasilkan sumbangan efektif 25,3%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan sumbangan efektif yang sedikit terhadap timbulnya perilaku OCB.

### E. Deskripsi Hasil Penelitian

Tahapan selanjutnya adalah menyusun deskripsi hasil penelitian. Dengan penjelasan hasil penelitian ini akan menggambarkan skor subjek atas pengukuran dan sebagai penjelasan keadaan subjek terhadap atribut yang diteliti. Kategorisasi

subjek dalam penelitian ini secara *normative* menggunakan model distribusi normal. Tujuan dilakukan sebuah kategorisasi adalah untuk mengetahui serta dapat menempatkan setiap individu pada kelompok-kelompok di posisinya bertingkat berdasarkan sebuah kontinum berdasar atribut yang diukur (Azwar, 2012). Hal tersebut digunakan untuk membagi subjek ke dalam kelompok-kelompok sesuai dengan variabel yang telah ditentukan. Berikut adalah norma kategori yang digunakan:

**Tabel 10. Norma Penentuan Kategorisasi Skor Variabel Penelitian**

Rentang Skor		Kategorisasi
$\mu + 1.5 \sigma$	$< X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0.5 \sigma$	$< x \leq \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0.5 \sigma$	$< x \leq \mu + 0,5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1.5 \sigma$	$< x \leq \mu - 0,5 \sigma$	Rendah
$X$	$\leq \mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan:  $\mu$  = Mean Hipotetik,  $\sigma$  = Standar Deviasi Hipotetik

### 1. Deskripsi Data OCB

Skala OCB memiliki 30 aitem dengan daya beda aitem tinggi dan masing-masing diberi skor rentang dari 1-4. Skor terkecil yang didapatkan subjek adalah yang berasal dari (30x1) dan skor tertinggi adalah 120 yang berasal dari (30x4). Standar deviasi diperoleh pada skala OCB yaitu yang sebesar 15 yang didapatkan dari skor maksimum dikurangi skor minimum dibagi 6  $\{(120-30)/6\}$ . Sedangkan mean hipotetik pada skala OCB adalah 75 yang diperoleh dari  $\{(120+30)/2\}$ . Deskripsi dan kategorisasi skor skala OCB dijelaskan sebagai berikut:

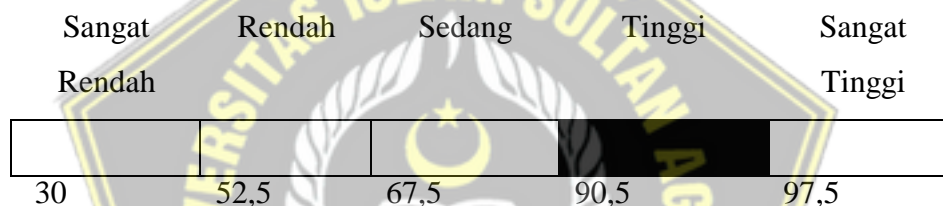
**Tabel 11. Deskripsi Skor Skala OCB**

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimal	62	30
Skor Maksimal	114	120
Mean	93,20	75
Standar Deviasi (SD)	11,89	15

**Tabel 12. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala OCB**

Norma/Skor			Kategori	Jumlah	Persentase
97,5	<		Sangat Tinggi	38	42 %
90,5	< x ≤	97,5	Tinggi	20	22 %
67,5	< x ≤	90,5	Sedang	32	35 %
52,5	< x ≤	67,5	Rendah	1	1 %
X	≤	52,5	Sangat Rendah	0	0%
			<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan norma diatas, didapatkan hasil bahwa subjek dengan kategori sangat tinggi terdapat 38 subjek dengan persentase 42%. Untuk kategorisasi tinggi terdapat 20 subjek dengan persentase 22%, sedangkan dengan kategori sedang didapatkan sebanyak 32 subjek dengan persentase 35% dan kategori rendah didapatkan 1 subjek dengan persentase 1%.

**Gambar 1. Kategorisasi Skala OCB**

## 2. Deskripsi Data Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi memiliki 30 aitem dengan daya beda aitem tinggi dan masing-masing diberi skor rentang dari 1-4. Skor terkecil yang didapatkan subjek adalah yang berasal dari (30x1) dan skor tertinggi adalah 120 yang berasal dari (30x4). Standar deviasi diperoleh pada skala OCB yaitu yang sebesar 15 yang didapatkan dari skor maksimum dikurangi skor minimum dibagi 6  $\{(120-30)/6\}$ . Sedangkan mean hipotetik pada skala OCB adalah 75 yang diperoleh dari  $\{(120+30)/2\}$ . Deskripsi dan kategorisasi skor skala komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 13. Deskripsi Skor Skala Komitmen Organisasi**

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimal	62	30
Skor Maksimal	110	120
Mean	90,12	75
Standar Deviasi (SD)	11,53	15

**Tabel 14. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Komitmen Organisasi**

Norma/Skor			Kategori	Jumlah	Persentase
97,5	<		Sangat Tinggi	31	34 %
90,5	< x ≤	97,5	Tinggi	19	21 %
67,5	< x ≤	90,5	Sedang	33	36 %
52,5	< x ≤	67,5	Rendah	8	9 %
X	≤	52,5	Sangat Rendah	0	0%
<b>Total</b>				<b>91</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan norma diatas, didapatkan hasil bahwa subjek dengan kategori sangat tinggi terdapat 31 subjek dengan persentase 34%. Untuk kategorisasi tinggi terdapat 19 subjek dengan persentase 21%, sedangkan dengan kategori sedang didapatkan sebanyak 33 subjek dengan persentase 36% dan kategori rendah didapatkan 8 subjek dengan persentase 9%.

**Gambar 2. Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi**

### F. Pembahasan

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Korelasi antara komitmen organisasi dan OCB dapat terjadi karena individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung memiliki motivasi yang kuat untuk berkontribusi secara positif dan berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi, dimana individu dengan komitmen organisasi yang baik akan menganggap bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi yang memiliki kewajiban untuk terlibat dalam segala kepentingan, sehingga individu akan senantiasa melakukan pekerjaan diluar tugas yang seharusnya tanpa mengharapkan adanya timbal balik. Hal tersebut tentu berdampak positif untuk keberlangsungan organisasi. Persentase skor dari indikator pernyataan skala komitmen organisasi yang diajukan untuk anggota Karang Taruna Kecamatan Brebes secara keseluruhan

menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang sedang, sedangkan persentase skor dari indikator pernyataan skala OCB menunjukkan adanya tingkat OCB yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil empirik yang telah dihitung oleh peneliti.

Hasil OCB yang tinggi dikarenakan pada wawancara yang peneliti lakukan, seluruh subjek menjelaskan permasalahan dengan menilai anggota lain yang tidak memiliki sikap kerelaan atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pada kenyataannya tinggi OCB dalam organisasi ini didasari karena anggota-anggota tersebut yang mengerjakan tugasnya sendiri dan mengerjakan tugas anggota lain

yang meninggalkan kewajibannya, dengan kata lain anggota-anggota tersebut sudah secara sukarela melakukan hal diluar tanggung jawabnya. Hal ini tentu dapat menjawab alasan mengapa OCB pada organisasi Karang Taruna ini dapat dikatakan tinggi.

Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan skala kepada subjek yang disajikan secara langsung berupa *booklet* untuk kemudian diisi sesuai dengan pernyataan yang tercantum. Setelah mendapatkan data yang diperoleh dari penyebaran skala, kemudian dilakukan analisis data. Berdasarkan analisis data, diketahui nilai hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB atau nilai koefisien  $r_{xy}$  sebesar 0,503 dengan taraf signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ) yang mana artinya bahwa variabel komitmen organisasi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan variabel OCB pada anggota organisasi Karang Taruna Kecamatan Brebes. Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menghasilkan sumbangan efektif 25,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi hanya memberikan sedikit sumbangan efektif terhadap timbulnya OCB.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian serupa oleh Rohmatin & Budiani (2023) yang meneliti OCB pada organisasi non profit yaitu IPNU IPPNU di Kota Surabaya yang dikaitkan dengan variabel *workplace spirituality* menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan *workplace spirituality*. Berdasarkan penelitian tersebut, anggota organisasi IPNU IPPNU di Kota Surabaya mencerminkan keterikatan dengan organisasinya yang ditandai oleh anggota yang secara sukarela mengerahkan tenaga dan pikirannya demi tercapainya tujuan organisasi. Karakteristik lain dari

timbulnya OCB pada organisasi ini adalah anggota yang beranggapan bahwa menyelesaikan tugas organisasi adalah kewajiban yang harus dijalankan bersama, termasuk ketika terdapat anggota yang tidak bisa mengerjakan tugasnya. Hal tersebut tentu mengindikasikan adanya perasaan nyaman dan terikat secara emosional terhadap rekan kerja dan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alamsari & Laksmiwati (2021) pada penelitiannya yang menghasilkan bahwa komitmen organisasi mendorong para guru menunjukkan adanya sikap kerelaan atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal tersebut berarti menjadikan pengaruh positif terhadap instansi atau sekolah tempat mereka bekerja, karena adanya hal ini dapat menjadikan kinerja para guru akan meningkat. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa munculnya perilaku OCB pada guru SMK "X" dipengaruhi karena adanya komitmen organisasi pada diri masing-masing guru.

Bakhshi (2011) dengan penelitiannya tentang komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan yang mengindikasikan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan dari perilaku karyawan yang secara sukarela terlibat dalam kegiatan di luar tugas formalnya di perusahaan, serta karyawan yang merasa terikat dan akan tetap berada di perusahaan karena adanya tanggung jawab yang dirasakan. Kemudian penelitian lain adalah dari Fanani dkk (2016) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang mana jika komitmen organisasi tinggi maka OCB akan semakin tinggi juga.

Adapun penelitian lain yang sejalan adalah yang dilakukan oleh Putrana dkk (2016) mengenai komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk kelompok sampel karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. Hasil penelitian tersebut terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB. Penelitian lebih lanjut dari (Rini, 2013) dengan sampel karyawan PT. Plasa Simpanglima Semarang menunjukkan hasil

komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan analisa diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB, yang mana jika komitmen organisasi tinggi maka perilaku OCB juga akan tinggi. Begitupun sebaliknya jika komitmen organisasi pada anggota Karang Taruna rendah maka akan semakin rendah pula OCB nya. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian dari Kurniawan (2015) pada kelompok sampel karyawan PT. X di Bandung yang menghasilkan bahwa komitmen organisasi yang meliputi komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan ketiganya berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

#### **G. Kelemahan Penelitian**

Pada penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa kelemahan yang peneliti temukan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Hasil wawancara subjek masih menjelaskan penilaian OCB terhadap orang lain, bukan menilai OCB dari diri sendiri
2. Peneliti tidak melakukan antisipasi adanya respon-respon palsu dari responden sebagaimana yang disarankan oleh Desimone dkk (2015)
3. Keterbatasan waktu dan suasana yang kurang kondusif pada saat pelaksanaan penelitian membuat beberapa anggota mengisi skala dengan tergesa-gesa

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan Penelitian**

Berdasarkan hasil pembahasan dan hasil analisis data diatas didapatkan bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota Karang Taruna maka akan semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki oleh anggota Karang Taruna. Hal ini menunjukkan bahwa anggota Karang Taruna Kecamatan Brebes memiliki komitmen organisasi yang baik sehingga memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik juga.

#### **B. Saran**

Saran yang dapat disampaikan oleh peneliti dari hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan adalah:

##### **1. Bagi Anggota Karang Taruna**

Kepada anggota Karang Taruna Kecamatan Brebes diharapkan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi, maka akan memunculkan sikap kerelaan atau OCB dimana individu secara sukarela melakukan pekerjaan melebihi tugas seharusnya. Selain itu, komitmen yang tinggi dalam diri masing-masing anggota dapat membantu dalam mengembangkan dan meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

##### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan antisipasi pada skala yang akan disebar. Antisipasi tersebut berupa sisipan aitem yang bertujuan untuk mengantisipasi jawaban palsu dari responden. Metode yang dapat digunakan untuk sisipan aitem diantaranya yaitu *self-*



*report indices data quality, instructed items, bogus items, semantic antonyms, response time, longstring or invariant responding, psychometric synonyms, personal reliability dan mahalanobis D.* Selain itu, peneliti juga menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan faktor-faktor yang lain dan juga melakukan penelitian terhadap subjek yang berbeda agar penelitian dapat lebih sempurna.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alamsari, L., & Laksmiwati, H. (2021). Hubungan antara komitmen organisasi dengan organisatinal citizenship behavior pada Guru Di SMK X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1–12. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41415>
- Aryana Mahayasa, I. G., Ketut Sintaasih, D., & Surya Putra, M. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior Perawat. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 73–86.
- Atikah, A. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi organizational citizenship behaviour (Ocb) di PT. Ching Luh Indonesia. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 281–294. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1531>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi ketiga). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi* (Edisi ketiga). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakhshi, A. (2011). *Organizational commitment as predictor of organizational citizenship behavior*. 3(4), 78–87.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Erlangga.
- Basri, H. (2020). Pengaruh OCB dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) cabang Menteng - Jakarta Pusat. *Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 42–52. <https://doi.org/10.37012/ileka.v1i1.145>
- Bernadian, H. (2018). *Hubungan self efficacy dengan komitem organisasi pada anggota unit kegiatan Mahasiswa komunitas Studio Tiga (UKM KOMMUST) Uin Maulana Malik Ibrahim Malang*. 1–90. <http://etheses.uin-malang.ac.id>
- Budihardjo, A. (2004). *Mengenal Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Forum Manajemen Prasetiya Mulya Tahun ke XXVIII.
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman, H. (2020). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i1.2002>
- Dara, H., & Garay, V. (2006). Kinerja extra-role dan kebijakan kompensasi. *Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 33–42.

- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & Herlina S, D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Ekonomia*, 9(1), 10–17.
- Desimone, J. A., Harms, P. D., & Desimone, A. J. (2015). Best practice recommendations for data screening. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 171–181. <https://doi.org/10.1002/job.1962>
- Effendhie, M. (2011). Pengantar organisasi. *Organisasi Tata Laksana Dan Lembaga Kearsipan*, 1–90.
- Fanani, I., Djati, S. P., & Silvanita, K. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (Studi Kasus RSUD UKI). *Fundamental Management Journal*, 1(1), 46.
- Felicia, A. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior di Hotel Gunawangsa Manyar Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 05 (02), 473–485.
- Handoko T. Hani. (2002). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hendrawan, A., Suchayowati, H., & Cahyandi, K. (2020). Peran organizational citizenship behavior ( OCB ) dalam menurunkan stress kerja. November. <https://doi.org/10.33488/1.jh.2020.1.237>
- Hidayatullah. (2016). Peranan Karang Taruna dalam upaya pembinaan karakter generasi muda Desa Balukang II Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala. *Skripsi S1*, 5.
- Kementerian Sosial. (2010). *Peraturan menteri sosial tentang pedoman dasar Karang Taruna*. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/130263/permensos-no-77huk2010-tahun-2010>
- Kingkin, P., Rasyid, H. F., & Arjanggi, R. (2022). Kepuasan kerja dan masa kerja sebagai prediktor komitmen organisasi pada karyawan PT Royal Korindah di Purbalingga. *Proyeksi*, 5(1), 17. <https://doi.org/10.30659/p.5.1.17-32>
- Kissela, B. (Fakultas P. U. M. M. (2018). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Energies*, 6(1), 1–123. [http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%](http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%0A)
- Kurniawan, A. (2015). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational*

*citizenship behavior ( Ocb ). 15(1), 95–118.*

Kusumajati, D. A. (2014a). *Organizational citizenship behavior ( OCB ) karyawan pada perusahaan 5(45), 62–70.*

Kusumajati, D. A. (2014b). Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>

Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The influence of organizational citizenship behavior (OCB) on employee's job satisfaction and performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>

Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi kesepuluh). Yogyakarta: Andi.

Nursyamsi, I. (2013). *Organizational citizenship behavior dan pemberdayaan. 17(3), 488–498.*

Organ, D. . (1997). *Organizational citizenship behavior: It's Construct Clean-Up Time.* Human Performance.

Paramita, A., Rahardjo, M., & Sofian, S. (2007). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi ocb pegawai kontrak. *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi (JSMO)*, 4(2), 90–103.

Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J. B., & Bachrach, D. . (2000). *Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Journal of management.*

Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. 4(3), 256–272.*

Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. 8(1), 68–80.*

Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–14.

Rini, D. P. (2013). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang)Supar. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis, 1(1), 69–88.*

Robbins & Judge. (2008). *Perilaku organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

- Rohmatin, & Budiani, M. S. (2023). Hubungan workplace spirituality dengan organizational citizenship behavior pengurus organisasi IPNU IPPNU Kota Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(01), 691–703.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santi, W., Mukhtar, M., & Matin. (2018). Pengaruh reward dan kontrak psikologis terhadap organizational citizenship behavior (OCB) Dosen Fkip Universitas Halu Oleo (UHO). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 14(4), 88–97.
- Sinuraya, C. (2009). *Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. 2–34.
- Sobirin, A. (2007). *Budaya organisasi*. UU STIM YKPN.
- Sofia, N. . (2016). *Pengaruh person organization fit (po-fit), organizational citizenship behavior (ocb) dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja (Studi Pada Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus)*.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Sucahyowati, H., Hendrawan, A., & Indiyani. (2021). Organizational citizenship behavior (OCB) pada ABK KM Dharma. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 3(2), 19–25. <https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v3i2.28>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suradi, S. (2019). Karang Taruna, agen perubahan dan pengembangan masyarakat di Pandeglang. *Sosio Konsepsia*, 8(3), 241–254. <https://doi.org/10.33007/ska.v8i3.1676>
- Susanti, A., Kasmad, R., & Waris, I. (2019). Journal of public administration and Ggovernment mewujudkan komitmen organisasi realize organizational commitments. *Journal of Public Administration and Government*, 1(April), 1–8.
- Titiesari, P. (2014). *Peranan organizational citizenship behavior (OCB)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Umam, K. (2012). *Perilaku organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja (Cetakan Keempat)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wicaksono, B. A., & Masykur, A. M. (2020). Hubungan antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT X. *Jurnal EMPATI*, 7(3), 967–973. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21842>

Yuwono, T., Novitasari, D., Hutagalung, D., & Sasono, I. (2020). *Peran organizational justice terhadap komitmen organisasional : Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. 2.*

