



Gambaran Komitmen Organisasi Dan Perilaku Kewargaan Organisasi

Khairuddin

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima Pebruari 2018; Disetujui April 2018; Dipublikasikan Juni 2018

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik gambaran komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan JNE Cabang Medan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik random sampling dan didapatkan sampel sebanyak 165 orang. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu skala komitmen organisasi dan skala perilaku kewargaan organisasi. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan dari 165 orang, yang memiliki affective commitment dalam kategori tinggi sebanyak 101 orang, sedang 64 orang dan rendah 0 orang. Continuance commitment dalam kategori tinggi sebanyak 68 orang, sedang 88 orang dan rendah 9 orang. Normative commitment dalam kategori tinggi sebanyak 55 orang, sedang 100 orang dan rendah 10 orang. Perilaku kewargaan organisasi dari 165 orang, yang memiliki altruism dalam kategori tinggi sebanyak 83 orang, sedang 80 orang dan rendah 2 orang. Conscientiousness dalam kategori tinggi sebanyak 44 orang, sedang 109 orang dan rendah 12 orang. Sportsmanship dalam kategori tinggi sebanyak 46 orang, sedang 116 orang dan rendah 3 orang. Courtesy dalam kategori tinggi sebanyak 41 orang, sedang 109 orang dan rendah 13 orang. Civic virtue dalam kategori tinggi sebanyak 38 orang, sedang 114 orang dan rendah 13 orang.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi; Perilaku Kewargaan Organisasi

Abstract

This study aims to determine the empirical description of organizational commitment and organizational citizenship behavior on employees JNE Branch Medan. The sampling technique was done by random sampling technique and got 165 samples. The research instrument used is organizational commitment scale and organizational citizenship behavior scale. Data analysis techniques used descriptive statistical. The results from 165 people, affective commitment in the high category 101 people, medium 64 people and low 0 people. Continuity commitment in high category as many as 68 people, medium 88 people and low 9 people. Normative commitment in high category as many as 55 people, medium 100 people and low 10 people. Organizational citizenship behavior of 165 people, which has altruism in the high category of 83 people, medium 80 people and low 2 people. Conscientiousness in the high category 44 people, medium 109 people and low 12 people. Sportsmanship in the high category 46 people, medium 116 people and low 3 people. Courtesy in the high category 41 people, medium 109 people and low 13 people. Civic virtue in the high category 38 people, medium 114 people and low 13 people.

Keywords: Organizational Commitment; Organizational Citizenship Behavior

How to Cite: Khairuddin. (2018). Gambaran Komitmen Organisasi Dan Perilaku Kewargaan Organisasi. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 10 (1): 161-166.

*Corresponding author:

E-mail: khairuddin@staff.uma.ac.id

ISSN 2085-482X (Print)

ISSN 2407-7429 (Online)

PENDAHULUAN

Era globalisasi seperti saat ini memberikan tantangan yang semakin kompetitif bagi banyak perusahaan termasuk PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir yang biasa dikenal dengan sebutan JNE.

JNE merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengantaran barang dan dokumen, sebagai perusahaan jasa JNE haruslah berupaya semaksimal mungkin untuk menjawab tantangan dunia usaha. Karena saat ini semakin banyak perusahaan yang mulai melirik jenis bisnis yang sama.

Dalam perkembangan yang dilakukan JNE di berbagai sektor baik itu di sektor pelayanan, sumber daya manusia maupun sektor lainnya terlebih yang berkaitan dengan pelanggan pastilah tidak selalu lancar. Agar tetap bisa bertahan dalam dunia bisnis pengantaran barang dan dokumen pastilah mengalami tantangan.

Untuk itu perusahaan harus memperhatikan sektor sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berarti untuk kemajuan perusahaan.

Sebagai sebuah perusahaan, JNE harus mampu memastikan dan meningkatkan komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) pada karyawannya.

Hal tersebut merupakan hal utama yang harus dilakukan karena sebuah perusahaan yang dapat bertahan dan bersaing di tingkat global merupakan perusahaan yang memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi pada perusahaan dan rela bekerja ekstra demi kemajuan perusahaan.

Robbins, 2013, menjelaskan bahwa perilaku yang menjadi tuntutan perusahaan saat ini tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *ekstra-role*. Perilaku *ekstra-role* ini yang disebut juga dengan perilaku kewargaan organisasi yang biasa dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior*.

Dalam penelitian ini peneliti akan mengungkap dan menggambarkan bagaimana kondisi komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) pada karyawan JNE Cabang medan yang merupakan Cabang yang cukup strategis untuk perusahaan JNE itu sendiri, dimana Kota Medan merupakan kota metropolitan dan secara geografis

memiliki nilai strategis bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman karena selain sangat dekat dengan berbagai negara tetangga, Kota Medan juga memiliki akses yang memadai di darat, air maupun udara dalam menunjang bisnisnya. Tidak cukup hanya letak yang sangat strategis untuk memajukan sebuah perusahaan, tetapi diperlukan juga karyawan yang berkomitmen pada perusahaan.

Hulin (Eslami dan Gharakhani, 2012) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah keterikatan individu kepada organisasi, menunjukkan sikap kepada organisasi sebagai keseluruhan. Individu ingin mempertahankan keanggotaannya dan tetap berada dalam organisasi.

Luthans (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi karyawan JNE mengacu pada dimensi yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (1990) mengemukakan tiga dimensi komitmen organisasi. Pertama, komitmen afektif (*affective commitment*) mencakup keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan karyawan pada suatu perusahaan. Kedua, komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) ini berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari perusahaan. Ketiga, komitmen normatif (*normative commitment*) berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam perusahaan karena memang harus begitu.

Selain komitmen organisasi, sebuah perusahaan juga memerlukan karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) yang baik, karena dengan itu karyawan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang dilakukan perusahaan agar efektivitas organisasi tetap terjaga terkhusus perubahan-perubahan yang tidak berkaitan langsung dengan benefit yang akan didapatkan oleh karyawan.

Organizational citizenship behavior sangat penting dan berkontribusi positif untuk efektivitas dan kemajuan perusahaan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya *organizational citizenship behavior* dimiliki oleh karyawan.

Organ (Robbins, 2013) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

Robbins dan Judge (2013) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik akan memiliki kinerja yang baik pula. Turnley, dkk (2003) *organizational citizenship behavior* adalah perilaku karyawan yang bersedia bekerja melebihi peran atau tugas yang diwajibkan dan tidak secara langsung diakui oleh sistem *reward*.

Organ, dkk (2006) mengemukakan lima aspek *organizational citizenship behavior*, yaitu: *Altruism*, perilaku anggota dalam menolong rekannya yang mengalami kesulitan. *Conscientiousness*, perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan organisasi.

Sportmanship, perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi. *Courtesy*, menjaga hubungan baik dengan rekannya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. *Civic Virtue*, Keterlibatan individu secara konstruktif dalam proses organisasi yang melebihi tuntutan minimum dari pekerjaannya.

Uraian diatas menunjukkan betapa pentingnya komitmen organisasi yang merupakan sikap yang ditunjukkan secara formal, afektif dan keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi serta perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) yang merupakan perilaku *ekstra-role* karyawan yang merupakan ketersediaan karyawan bekerja melebihi peran atau tugas yang diwajibkan dan tidak secara langsung diakui oleh sistem *reward*.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilakukan di JNE Cabang Medan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *random sampling*, yang kemudian diperoleh sampel berjumlah 165 orang.

Komitmen organisasi yaitu teridentifikasinya keinginan kuat karyawan untuk mengikuti

keseluruhan aktivitas perusahaan dan penerimaan karyawan terhadap sistem nilai dan tujuan di dalam perusahaan. Instrumen skala komitmen organisasi disusun berdasarkan jenis-jenis komitmen organisasi yang kemukakan oleh Allen & Meyer (1990) yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment* yang berjumlah 19 aitem dengan indeks reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0.896.

Perilaku kewargaan organisasi (*organizational Citizenship Behavior*) merupakan perilaku positif individu dalam organisasi, yaitu bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja dan memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal dalam organisasi. Instrumen skala perilaku kewargaan organisasi (*organizational Citizenship Behavior*) disusun berdasarkan aspek-aspek *organizational citizenship behavior* yang dikemukakan oleh Organ, dkk (2006) yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanships*, *courtesy* dan *civic virtue* yang berjumlah 27 aitem dengan indeks reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0.924. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian normalitas sebaran data menggunakan analisis *Kolmogorov Smirnov* pada Program SPSS untuk variabel komitmen organisasi dan variabel perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) diketahui bahwa kedua variabel memiliki sebaran data yang normal mengikuti prinsip kurva normal, hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1: Normalitas Data

Variabel	K-S	Sig.	Ket.
Komitmen Organisasi	1.319	0.062	Normal
Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB)	1.246	0.090	Normal

Sumber: Hasil Analisis SPSS

Setelah diketahui variabel penelitian memiliki sebaran data normal, selanjutnya dilakukan analisis data menggunakan statistik deskriptif yang menggambarkan hasil penelitian secara detail, tabel 2 berikut menggambarkan hasil

penelitian menggunakan analisis statistik deskriptif komitmen organisasi.

Tabel 2: Deskriptif Komitmen Organisasi

Jenis-Jenis	Tinggi	Sedang	Rendah
<i>Affective Commitment</i>	101	64	0
<i>Continuance Commitment</i>	68	88	9
<i>Normative Commitment</i>	55	100	10

Sumber: Hasil Analisis SPSS

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada 165 responden diketahui bahwa yang memiliki *affective commitment* dalam kategori tinggi sebanyak 101 orang, sedang 64 orang dan rendah 0 orang. *Continuance commitment* dalam kategori tinggi sebanyak 68 orang, sedang 88 orang dan rendah 9 orang. *Normative commitment* dalam kategori tinggi sebanyak 55 orang, sedang 100 orang dan rendah 10 orang.

Selanjutnya dalam tabel 3 berikut menggambarkan hasil penelitian menggunakan analisis statistik deskriptif perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*).

Tabel 3: Deskriptif Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB)

Aspek-Aspek	Tinggi	Sedang	Rendah
<i>Altruism</i>	83	80	2
<i>Conscientiousness</i>	44	109	12
<i>Sportsmanship</i>	46	116	3
<i>Courtesy</i>	41	109	15
<i>Civic Virtue</i>	38	114	13

Sumber: Hasil Analisis SPSS

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) pada 165 responden diketahui bahwa yang memiliki *altruism* dalam kategori tinggi sebanyak 83 orang, sedang 80 orang dan rendah 2 orang. *Conscientiousness* dalam kategori tinggi sebanyak 44 orang, sedang 109 orang dan rendah 12 orang. *Sportsmanship* dalam kategori tinggi sebanyak 46 orang, sedang 116 orang dan rendah 3 orang. *Courtesy* dalam kategori tinggi sebanyak 41 orang, sedang 109 orang dan rendah 15 orang. *Civic virtue* dalam kategori tinggi sebanyak 38 orang, sedang 114 orang dan rendah 13 orang.

Hasil penelitian diatas memberikan gambaran tentang kondisi komitmen organisasi karyawan di JNE Cabang Medan. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa kondisi komitmen organisasi karyawan di JNE Cabang Medan didominasi oleh karyawan yang memiliki *affective commitment* yang lebih tinggi dibandingkan yang memiliki *continuance commitment* dan *normative commitment*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa JNE Cabang Medan telah berhasil membangun keterikatan secara emosional pribadi karyawan pada organisasi, tetapi masih belum berhasil dalam membangun *continuance commitment* dan *normative commitment* pada karyawan karena masih cukup banyaknya karyawan yang mengundurkan diri beberapa tahun terakhir dengan berbagai alasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mowday (Guha dan Chimote, 2012) yang mengemukakan salah satu yang mendasari karyawan bertahan dalam sebuah perusahaan karena adanya ikatan afektif terhadap organisasi. Diperkuat oleh pendapat Luthans (2011) mengemukakan komitmen organisasi sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Selanjutnya gambaran Perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) pada karyawan JNE Cabang Medan didominasi oleh karyawan yang memiliki *altruism* yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang memiliki *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy* dan *civic virtue*. *Altruism* yang tinggi dibuktikan dengan perilaku menolong yang tinggi pada karyawan, dimana karyawan mau membantu karyawan lain yang mengalami permasalahan pribadi maupun kesulitan dalam pekerjaan. Dan sedikitnya karyawan yang memiliki *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy* dan *civic virtue* dibuktikan dengan ketidaksukarelaan karyawan melakukan hal-hal lain diluar tugas pokoknya atau rendahnya perilaku *ektra-role* karyawan, kurang penerimaan karyawan terhadap kelemahan maupun kekurangan perusahaan, karyawan juga cenderung kurang bertoleransi dengan keadaan yang tidak menyenangkan didalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Organ (dalam Robbins, 2013) menjelaskan bahwa

perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behaviour*) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi padahal secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi untuk maju dan bersaing dengan perusahaan lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi pada karyawan di JNE Cabang Medan didominasi oleh karyawan yang memiliki jenis komitmen yaitu *affective commitment* dan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behaviour*) didominasi oleh karyawan yang memiliki *altruism* yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal. The British Psychological Society*.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2013). *Sikap Manusia. Teori dan Pengukurannya. Edisi Kedua*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Borman, W.C., Ilgen, D.R., & Klimoski, R.J. (2003). *Handbook of Psychology. Industrial and Organizational Psychology, Volume 12*. New Jersey: Jhon Wiley & Sons Inc.
- Brahmana, S.S., & Sofyandi, H. (2007). *Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior di Utama*. Laporan Penelitian. Universitas Widyatama.
- Coetzee, M. (2005). *Employee Commitment*. University of Pretoria Etd.
- Cole, M.S., & Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention. *Jurnal. Gallen: Switzerland*
- Eslami, J., and Gharakhani, D. (2012). *Organizational Commitment and Job Satisfaction*. Iran: Islamic Azad University.
- Garay, H.D.V. (2006). *Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi*. *Jurnal. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada*
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Fourteenth Edition. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Guha, A.B., & Chimote, (2007). N.K., *Exploring The Relationship Between Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior And Work Life Balance*. India: ICFAI University Dehradun.
- Holloway, J.B. (2012). *Leadership Behavior and Organizational Climate: An Empirical Study in a Non-profit Organization*. *Journal. Regent University*
- Kurniawan, A. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT X Bandung*. *Jurnal Manajemen. Universitas Kristen Maranatha*
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Will Companies, Inc.
- _____. 2008. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat bahasa.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2008). *Human Resource Management. Twelfth Edition*. Unites States of America: Thomson South-Western
- McKeena, E. (2012). *Business Psychology and Organisational Behaviour. Fifth Edition*. New York. Psychology Press.
- Minadaniati, L., & Wasposito, A.A.W.S. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pada PT Tribus Swadaya*. *Jurnal. Depok: Universitas Indonesia*
- Organ, D. W., Podsakof, P. M., and Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publication.
- Robbins, S.P. 1996. *Organizational Behavior. Concept Controversies Applications, Seventh Edition*.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior, Fifteenth Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Rhoades, L., dkk. (2001). *Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support*. American Psychological Association Inc.
- Sakina, N. (2009). *Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT Bank "X" di Jakarta*. Jakarta: *Jurnal. Universitas Esa Unggul*.
- Schneider, B. Ehrhart, M.G., and Macey, W.H. (2013). *Organizational Climate and Culture. Annual Review*. San Diego California. San Diego State University.
- Sloat, K. C. (1999). *Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire Employees to be "Good Citizens"?. Profesional Safety*.
- Subri, M. (2002). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono. (2009). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, V.W. (2014). SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka baru.
- Toulson, P. & Smith, M. (1994). The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices. *Jurnal*
- Turnley, W.H., Bolino, M.C., Lester, S.W., & Bloodgood, J.M. (2003). The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors. *Journal*. USA: Elsevier Science Inc.
- Triningsih, E., & Salmah, W. (2000.) Pengaruh Atribut Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Psikologi*.
- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Palopo: STIEM Palopo.
- Wirawan. (2013). Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2010). Leadership in Organization. Seventh Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.