

**PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP OCB
(*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*) PADA
KARYAWAN**

**Angela Fredella Nirwanto¹
Sophia Christina²
Delfina Patricia³**

^{1,2,3}Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia
Email: angelifredella10@gmail.com

ABSTRAK

SDM yang dimiliki perusahaan sebaiknya memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan yang cukup, serta berkomitmen dalam mewujudkan tujuan perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh karyawan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja meskipun tidak dicantumkan dalam deskripsi pekerjaan. *Organizational Citizenship Behavior* diduga dapat ditingkatkan dengan adanya komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaannya dalam mewujudkan visi dan misi serta kemajuan perusahaan. Salah satu dimensi komitmen organisasi yang sejalan dengan *Organizational Citizenship Behavior* yaitu komitmen afektif. Penelitian ini bertujuan mengetahui peran komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif bersifat non-eksperimental dengan menggunakan teknik *Predictive Correlational*. Sampel penelitian ini berjumlah 73 karyawan yang bekerja di salah satu unit perusahaan PT Jababeka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki peran yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Besaran peran yang diberikan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 24 persen. Hasil uji beda sebagai uji tambahan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan berstatus tetap dan tidak tetap.

Kata kunci: Komitmen organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, karyawan

ABSTRACT

Employees owned by the company should have extensive knowledge, adequate skills, and be committed to realizing company goals. Organizational Citizenship Behavior is a voluntary behavior shown by employees that influences performance improvement even though it is not included in the job description. Organizational Citizenship Behavior is thought to be enhanced by organizational commitment. Organizational commitment is an attitude of loyalty shown by employees towards their company in realizing the vision and mission and progress of the company. One dimension of organizational commitment that is in line with Organizational Citizenship Behavior is affective commitment. This study aims to determine the role of affective commitment to Organizational Citizenship Behavior. The research method uses quantitative methods that are non-experimental using predictive correlation techniques. The sample of this research is 73 employees who work at PT Jababeka. The results of this research show that affective commitment has a positive and significant role on Organizational Citizenship Behavior. The size of the role given by organizational commitment to Organizational Citizenship Behavior is 24 percent. The results of the different test as an additional test show that there are differences in the levels of Organizational Citizenship Behavior in employees with permanent and non-permanent status.

Keywords: *Organizational commitment, Organizational Citizenship Behavior, employees*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi serta tujuan yang diharapkan dapat dicapai bersama dengan karyawan. Karyawan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama perusahaan. Tidak hanya mencari keuntungan, perusahaan sebaiknya memiliki strategi agar mampu bersaing dengan perusahaan lain serta menjadi perusahaan yang unggul di bidangnya. Untuk mewujudkannya, perusahaan tentunya menginginkan kinerja yang tinggi serta pencapaian target kerja yang maksimal dari karyawan. Maka dari itu, SDM yang dimiliki oleh perusahaan sebaiknya memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan yang cukup, serta berkomitmen dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Farisi dkk., 2020). Selain itu, perusahaan sebaiknya menentukan deskripsi pekerjaan bagi setiap karyawan sebagai acuan dalam bekerja. Tentunya, setiap karyawan memiliki porsi deskripsi pekerjaan yang berbeda, karena deskripsi pekerjaan ini lah yang menentukan pencapaian target kerja karyawan (Syelviani, 2017). Namun disisi lain, meskipun karyawan sudah memiliki deskripsi pekerjaan, seringkali terdapat tugas memiliki peranan penting dalam keberhasilan perusahaan meskipun tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan. Perusahaan tentunya berharap bahwa karyawan dapat memiliki inisiatif yang tinggi untuk bekerja melebihi deskripsi pekerjaan yang ditentukan sebelumnya. Hal ini dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Podsakoff *et al.* (2000; Grego-Planer 2019) mengungkapkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* tergolong kedalam perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh karyawan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja meskipun tidak dicantumkan dalam deskripsi pekerjaan.

Sebelumnya, observasi dilakukan untuk mengetahui fenomena yang terjadi dilapangan saat ini. Observasi dilakukan terhadap salah satu unit perusahaan PT Jababeka. PT Jababeka merupakan perusahaan pengembang kawasan industri di Indonesia. Hingga saat ini, PT Jababeka memiliki berbagai unit perusahaan yang bergerak diberbagai bidang, 3 bidang utama yaitu infrastruktur, pembangunan lahan, serta tempat hiburan. Hasil observasi pada salah satu unit perusahaan menunjukkan bahwa sehari-hari, sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang ditentukan oleh perusahaan, seperti datang tepat waktu, tidak melebihi penggunaan jam istirahat, serta mematuhi kebijakan baru yang dikeluarkan oleh perusahaan. Disisi lain, karyawan terlihat turut saling membantu tugas satu sama lain apabila terdapat rekan yang membutuhkan bantuan, seperti merealisasikan *workshop* maupun program pengembangan kinerja karyawan. Hasil observasi ini didukung dengan hasil wawancara salah satu karyawan yang bekerja lebih dari 25 tahun. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman bekerja di unit tersebut, karena ia dan rekan kerjanya memiliki kebiasaan untuk saling membantu menyelesaikan tugasnya, apabila salah satu rekan memiliki tugas yang berat, maka rekan lainnya akan turut membantu.

Sebagai perusahaan pengembang kawasan industri, setiap unit PT Jababeka diharapkan dapat memenuhi kebutuhan para *tenant* yang mengembangkan usahanya dalam lingkup kawasan industri tersebut. Untuk itu, dibutuhkan karyawan yang memiliki dorongan untuk bekerja melebihi deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan, seperti terus melakukan *survey*

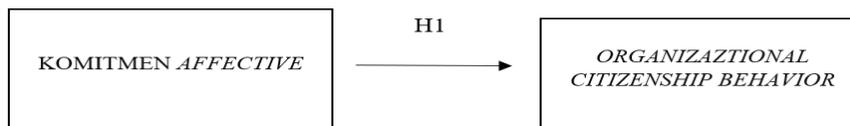
terkait kebutuhan para *tenant* yang harus terpenuhi. Hal ini tentunya dapat berdampak pada kemajuan perusahaan, dengan bertahannya para *tenant* dalam melakukan proses industrial. Maka dari itu, *Organizational Citizenship Behavior* dapat memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Putri dan Utami (2017) menyatakan perusahaan dengan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* karyawan yang tinggi dapat mengalami peningkatan kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mampu bersaing dan menjadi unggul, perusahaan sebaiknya mampu meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawannya. Perilaku *extra-role*, atau yang dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior* didasari oleh perasaan terikat karyawan dengan tujuan perusahaan tempatnya bekerja, sehingga karyawan mampu bekerja secara sukarela untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut (Grego-Planer, 2019). Organ (1997; Shim and Faerman 2015) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* terbagi menjadi 5 dimensi, yaitu: (1) *Altruism*, yaitu perilaku sukarela membantu meringankan pekerjaan rekan kerjanya; (2) *Conscientiousness*, yaitu perilaku bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga tidak diperlukan adanya pengawasan dari perusahaan; (3) *Sportsmanship*, yaitu perilaku sangat minim mengeluh terhadap kendala dalam perusahaan; (4) *Courtesy*, yaitu perilaku karyawan yang berusaha tidak terlibat dalam sebuah masalah; dan (5) *Civic Virtue*, yaitu perilaku aktif terlibat dalam kegiatan perusahaan.

Untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*, perusahaan sebaiknya mengetahui variabel yang dapat mendukung peningkatan perilaku tersebut. Berdasarkan penelitian terdahulu, beberapa variabel yang memiliki pengaruh terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan, salah satunya yaitu komitmen organisasi. Hal ini didukung oleh teori Podsakoff *et al.* (2014) bahwa komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaannya dalam mewujudkan visi dan misi serta kemajuan perusahaan (Robbins & Judge, 2013). Karyawan dengan komitmen yang tinggi ditandai dengan kecil kemungkinannya untuk meninggalkan perusahaan. Secara umum, komitmen organisasi dibagi menjadi 3 (Grego-Planer, 2019), yaitu: (1) Komitmen *affective*, yaitu loyalitas akibat perasaan terikat dengan perusahaan; (2) Komitmen *normative*, yaitu loyalitas akibat perasaan untuk menyelesaikan tanggung jawab; dan (3) Komitmen *continuance*, yaitu loyalitas akibat pemikiran akan kebutuhan hidup. Berdasarkan ketiga dimensi tersebut, diduga komitmen *affective* dapat memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Komitmen *affective* merupakan dorongan karyawan untuk bersikap loyal karena merasa memiliki tujuan yang sejalan dengannya, sehingga karyawan bersemangat untuk mencapai tujuan dengan perusahaan (Grego-Planer, 2019; Meyer & Allen, 1991).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan komitmen *affective* yang dimiliki oleh karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (Falah, Iskandar, and Sri 2018; Nilamsari, Herawati, & Prayekti 2021; Pangestuti 2018). Kesamaan tujuan yang dimiliki oleh karyawan dan perusahaan dengan komitmen

affective dapat mendorong karyawan untuk bekerja melebihi deskripsi pekerjaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, dimana hal tersebut tergolong sebagai perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Karyawan dapat secara sukarela untuk bekerja meskipun tidak mendapatkan *reward* dari perusahaan. Namun, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda. Beberapa penelitian menyatakan bahwa komitmen *affective* pada karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (Arestia, 2022; Fala, Prayekti, & Kirana 2021; Saraswati & Hakim 2019). Saraswati dan Hakim (2019) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa komitmen *affective* saja tidak cukup untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Kesenjangan pada beberapa penelitian terdahulu mendorong pengujian kembali terkait peran komitmen *affective* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, hipotesis dalam penelitian ini yaitu komitmen *affective* memiliki peran positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Hal ini didasari oleh pengertian komitmen *affective* yaitu komitmen yang muncul karena adanya perasaan sejalan antara tujuan karyawan dengan tujuan perusahaan, sehingga karyawan berusaha untuk mewujudkan tujuan tersebut. Tujuan dari penelitian ini yaitu memberikan sumbangsih terbaru terhadap hasil penelitian peran komitmen *affective* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan, serta turut menjawab kesenjangan dari hasil penelitian terdahulu. Disisi lain, tujuan penelitian ini yaitu dapat menjadi acuan perusahaan untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawannya.



Gambar 1. Kerangka Hipotesis

Sumber: Nilamsari, Herawati, dan Prayekti (2021) yang telah dimodifikasi untuk penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif bersifat non-eksperimental dengan menggunakan teknik *Predictive Correlational* karena pada penelitian ini tidak memberikan perlakuan secara langsung terhadap subjek uji. Penelitian ini dilakukan di salah satu unit perusahaan PT Jababeka. Lokasi ini dipilih berdasarkan fenomena yang ditemukan ketika proses magang kerja di PT Jababeka. Adapun kriteria partisipan yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu: (1) Merupakan karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap yang aktif bekerja di salah satu unit perusahaan PT Jababeka; (2) Tidak berstatus karyawan *outsourcing*; (3) Berusia dibawah 56 tahun; (4) Tidak terdapat batasan partisipan berdasarkan jenis kelamin, usia, jenjang jabatan, pendidikan, dan lama bekerja. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan *convenience sampling* dimana penelitian ini memberikan kuesioner langsung kepada perusahaan yang kemudian akan

diisi oleh subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari salah satu unit perusahaan PT Jababeka yang berjumlah 90 karyawan. Berdasarkan tabel sampel yang ditentukan oleh Isaac dan Michael (Sugiyono, 2010), maka jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 72 partisipan dengan taraf kesalahan 5 persen. Sehingga sampel penelitian yang didapatkan dalam penelitian ini sebanyak 73 partisipan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu komitmen afektif terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* akan diukur dengan menggunakan *Organizational Citizenship Behavior Scale* (P. M. Podsakoff, MacKenzie, Moorman, & Fetter, 1990) yang terbagi menjadi 5 dimensi, yaitu *conscientiousness*, *sportsmanship*, *civic virtue*, *courtesy*, dan *altruism*. Alat ukur *Organizational Citizenship Behavior Scale* terdapat 24 item pertanyaan (*Cronbach's α = 0,724*). Namun, pada alat ukur ini terdapat 2 item yaitu butir 5 dan 11 yang dikeluarkan karena memiliki *corrected item total* di bawah 0.2 (*Cronbach's α = 0,875*). Tanggapan diberi skala Likert 7 poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 7 (sangat setuju).

Tabel 1.
Butir Alat Ukur Organizational Citizenship Behavior

Variabel	Dimensi	Jumlah Butir	Butir Negatif	Contoh Butir
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Conscientiousness</i>	5	-	Saya hanya akan mengambil cuti apabila benar - benar membutuhkannya
	<i>Sportsmanship</i>	5	6, 7, 8, 9, & 10	Saya sering membandingkan kekurangan perusahaan tempat saya bekerja dengan perusahaan lainnya
	<i>Civic Virtue</i>	4	-	Saya melakukan tugas yang bukan tanggung jawab saya, namun dapat menjaga nama baik perusahaan
	<i>Courtesy</i>	5	-	Saya tidak melanggar hak rekan kerja saya
	<i>Altruism</i>	5	-	Saya bersedia membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Selanjutnya, komitmen afektif menggunakan alat ukur *Organizational Commitment Scale* yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990).

Komitmen afektif terdapat 8 item pertanyaan (*Cronbach's $\alpha = 0,782$*). Tanggapan diberi skala Likert 5 poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Tabel 2.
Butir Alat Ukur Komitmen Afektif

Variabel	Dimensi	Jumlah Butir	Butir Negatif	Contoh Butir
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	8	4, 5, 6, & 8	Saya tidak merasa menjadi bagian dari keluarga besar perusahaan tempat saya bekerja

Sumber: Data primer diolah, 2022

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pengambilan data penelitian membutuhkan waktu 1 bulan. Dalam penelitian ini, 73 sampel penelitian berhasil dikumpulkannya, dimana sampel merupakan karyawan di salah satu unit perusahaan PT Jababeka. Berdasarkan data penelitian, partisipan dibagi berdasarkan beberapa kategori yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, status, posisi jabatan, jenjang pendidikan, dan lama bekerja. Berikut merupakan penjelasan dari gambaran sampel penelitian.

Tabel 3.
Gambaran Sampel Penelitian

Kategori	Total Per Kategori	Jumlah Responden	Presentase (%)
		73	100
Jenis Kelamin	Laki-Laki	49	67,1
	Perempuan	24	32,9
Usia	18-25 tahun	6	8,2
	26-35 tahun	38	52,1
	36-45 tahun	17	23,3
	46-55 tahun	8	11
	diatas 56 tahun	4	5,5
Status	Karyawan Tetap	37	50,7

Bersambung...

Lanjutan Tabel 3...

Kategori	Total Per Kategori	Jumlah Responden	Presentase (%)
		73	100
	Karyawan Tidak Tetap	36	49,3
Tingkat Pendidikan	SLTA	19	26
	Diploma (D1-D3)	9	12,3
	S1	41	56,2
	S2	4	5,5
Posisi Jabatan	Manajer dan General Manager	11	15,1
	Staff dan Senior Staff	53	72,6
	Operator/Teknisi/Administrator	9	12,3
Lama Bekerja	kurang dari 5 tahun	28	38,4
	6-15 tahun	36	49,3
	16-25 tahun	2	2,7
	lebih dari 25 tahun	7	9,6

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 4.
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komitmen Afektif

No	Pertanyaan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Saya akan sangat senang apabila dapat terus berkarir di perusahaan ini	0	0	17	45	11	3,91	Tinggi
2	Saya merasa bangga membicarakan mengenai perusahaan saya dengan orang lain di luar perusahaan	0	2	17	44	10	3,84	Tinggi
3	Saya merasa masalah perusahaan adalah masalah saya juga	0	7	18	42	6	3,64	Sedang

Bersambung...

Lanjutan Tabel 4...

No	Pertanyaan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
4	Saya tidak dapat dengan mudah menyukai perusahaan lain, sama seperti perasaan saya pada perusahaan ini	0	28	38	6	1	2,67	Sedang
5	Saya tidak merasa menjadi bagian dari keluarga besar perusahaan tempat saya bekerja	0	9	25	29	10	3,54	Sedang
6	Saya merasa memiliki ikatan secara emosional dengan perusahaan ini	1	14	29	20	9	3,30	Sedang
7	Saya merasa ada kemiripan antara nilai-nilai dan tujuan hidup saya dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan	1	7	24	39	2	3,46	Sedang
8	Saya mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan tempat saya bekerja	0	6	27	27	13	3,64	Sedang
Rata - rata							3,50	Sedang

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pada variabel Komitmen Afektif, pernyataan yang memiliki rata - rata terendah adalah “Saya bisa dengan mudah menyukai perusahaan lain, sama seperti perasaan saya pada perusahaan ini”, diperoleh nilai 2,67. Hal ini berarti banyak karyawan dapat dengan mudah untuk berpaling ketika mereka merasa tidak nyaman dengan lingkungan perusahaan, maka mereka akan mudah untuk berpaling kepada perusahaan lain. Sedangkan pernyataan yang memiliki rata - rata tertinggi adalah “Saya akan sangat senang apabila dapat terus berkarir di perusahaan ini”, dengan nilai rerata 3,91. Hal ini berarti bahwa karyawan akan merasa senang untuk terus melakukan pekerjaannya dengan baik di perusahaan tempatnya bekerja.

Pada variabel *Organizational Citizenship Behavior*, pernyataan yang memiliki rata - rata terendah “Saya tidak mengeluh ketika situasi yang ada di perusahaan tidak sesuai dengan harapan saya”, dengan nilai rata - rata yaitu 3,82. Hal ini dapat diartikan bahwa banyak karyawan yang sering mengeluh ketika mereka dihadapkan dengan situasi yang tidak pernah mereka harapkan sebelumnya. Sedangkan pernyataan yang memiliki rata - rata tertinggi adalah “Saya tidak suka membesar-besarkan masalah”, yang diperoleh nilai 6,13. Hal ini berarti bahwa, banyak karyawan yang tidak suka membesar-besarkan masalah yang sedang mereka hadapi.

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu Komitmen Afektif dan *Organizational Citizenship Behavior*. Skala penelitian pada variabel Komitmen Afektif adalah dari skala 1 sampai 5, sehingga diperoleh *mean* hipotetik sebesar 3,00. Hasil *mean* empiris diperoleh dari data partisipan, menunjukkan bahwa *mean* dari variabel Komitmen Afektif lebih dari 3,00. Begitu pula skala penelitian pada variabel *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu skala 1 sampai 7, dengan *mean* hipotetik sebesar 4,00. Hasil *mean* dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* lebih besar dari 4,00. Hal ini menunjukkan bahwa *mean* dari variabel Komitmen Afektif dan *Organizational Citizenship Behavior* lebih besar dibandingkan *mean* hipotetik.

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No	Pertanyaan	Proporsi Jawaban Responden (orang)							Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5	6	7		
1	Saya hanya akan mengambil cuti apabila benar-benar membutuhkannya	1	4	3	12	7	32	14	5,35	Tinggi
2	Saya tidak memperpanjang waktu istirahat di tempat kerja	0	1	3	19	11	32	7	5,24	Tinggi
3	Saya mematuhi peraturan perusahaan walaupun tidak ada yang mengawasi	0	1	0	6	13	32	21	5,89	Tinggi
4	Saya adalah seorang karyawan yang teliti dan berhati-hati dalam bekerja	0	0	1	7	14	35	7	5,79	Tinggi
5	Saya percaya apa yang saya kerjakan sesuai dengan gaji yang saya terima	1	12	6	14	14	22	4	4,50	Sedang
6	Saya tidak mengeluh ketika situasi yang ada di perusahaan tidak sesuai dengan harapan saya	2	12	17	21	8	13	0	3,82	Sedang
7	Saya berfokus membicarakan sisi positif perusahaan daripada sisi negatif	0	1	4	18	5	31	14	5,41	Tinggi

Bersambung...

Lanjutan Tabel 5...

No	Pertanyaan	Proporsi Jawaban Responden (orang)							Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5	6	7		
8	Saya tidak memberi reaksi berlebihan ketika melihat masalah kecil di perusahaan	0	1	3	12	5	38	14	5,61	Tinggi
9	Saya jarang membandingkan kekurangan perusahaan tempat saya bekerja dengan perusahaan lainnya	0	4	5	26	11	20	7	4,80	Sedang
10	Saya tidak suka membesar-besarkan masalah	0	0	0	9	5	26	33	6,13	Tinggi
11	Saya menghadiri pertemuan yang bukan merupakan kewajiban saya, namun cukup penting	2	10	4	31	13	11	2	4,15	Sedang
12	Saya melakukan tugas yang bukan tanggung jawab saya, namun dapat menjaga nama baik perusahaan	0	5	2	20	14	26	6	4,98	Sedang
13	Saya mengikuti perubahan yang terjadi pada perusahaan	0	1	0	7	18	42	5	5,57	Tinggi
14	Saya membaca dan mengikuti pengumuman dari perusahaan	0	0	0	6	16	44	7	5,71	Tinggi
15	Saya menghindari masalah dengan rekan kerja	0	4	4	11	9	27	18	5,43	Tinggi
16	Saya sadar bahwa perilaku saya akan memberikan pengaruh bagi pekerjaan rekan kerja saya	0	2	2	5	8	37	19	5,82	Tinggi
17	Saya tidak melanggar hak rekan kerja saya	0	0	1	6	11	36	19	5,90	Tinggi

Bersambung...

Lanjutan Tabel 5...

No	Pertanyaan	Proporsi Jawaban Responden (orang)							Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5	6	7		
18	Saya berusaha untuk tidak membuat masalah bagi rekan kerja	0	0	0	5	5	37	22	6,04	Tinggi
19	Saya mempertimbangkan dampak dari perilaku saya pada rekan kerja	0	0	0	2	11	40	20	6,06	Tinggi
20	Saya membantu rekan kerja ketika ia tidak masuk	0	2	1	10	12	35	13	5,58	Tinggi
21	Saya membantu rekan kerja yang beban kerjanya berat	0	2	3	17	13	30	8	5,23	Tinggi
22	Saya membantu orientasi karyawan baru walaupun itu bukan tugas saya	1	4	2	19	16	25	6	4,97	Sedang
23	Saya bersedia membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaan	0	1	2	14	12	32	12	5,47	Tinggi
24	Saya selalu siap menawarkan bantuan bagi rekan kerja	0	1	2	15	20	25	10	5,31	Tinggi
Rata - rata									5,15	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 6.
Gambaran Statistik Empiris

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Keterangan
Komitmen Afektif	73	2,38	4,00	3,50	0,493	Tinggi
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	73	4,75	6,64	5,46	0,599	Tinggi
Valid N	73					

Sumber: Data primer diolah, 2022

Selanjutnya, data partisipan dalam penelitian digolongkan menjadi 3 kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Subjek dengan kategori rendah

menunjukkan subjek dengan total skor di bawah *mean* empiris dan standar deviasi ($X < M - 1SD$). Subjek dengan kategori sedang menunjukkan subjek dengan total skor di antara batas skor minimum dan batas skor maksimum dari *mean* empiris ($M - 1SD < X < M + 1SD$). Sedangkan untuk subjek dengan kategori tinggi menunjukkan subjek dengan total skor di atas *mean* empiris dan standar deviasi ($X > M + 1SD$). Pada variabel Komitmen Afektif, skor kategori rendah memiliki rentang $<18,6$, kategori sedang dari $18,7$ s.d $29,2$, dan kategori tinggi memiliki rentang $>29,3$. Sedangkan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki rentang skor pada kategori rendah yaitu $<65,5$, kategori sedang yaitu 66 s.d. $109,5$, dan kategori tinggi yaitu >110 . Jika kedua variabel dibandingkan, maka diperoleh rentang skor yang paling besar pada kategori tinggi adalah variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Dan sebaliknya, variabel Komitmen Afektif memiliki rentang skor yang paling kecil pada kategori rendah.

Tabel 7.
Hasil Analisis Deskriptif Partisipan

Variabel	Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Tinggi	>110	57	78,1%
	Sedang	66 s.d. 109,5	16	21,9%
	Rendah	$<65,5$	0	0
Komitmen Afektif	Tinggi	$>29,3$	26	35,6%
	Sedang	18,7 s.d. 29,2	47	64,4%
	Rendah	$<18,6$	0	0

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pada tabel 7, diperoleh hasil bahwa partisipan dalam penelitian ini didominasi oleh partisipan dengan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang tergolong tinggi yaitu sebanyak 57 partisipan (78,1 persen) dan juga tingkat Komitmen Afektif yang tergolong sedang yaitu sebanyak 47 partisipan (64,4 persen). Hasil uji diatas sejalan dengan hasil observasi dan wawancara bahwa karyawan PT Jababeka telah menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* selama bekerja. Namun, hasil uji diatas menunjukkan bahwa data empiris yang diperoleh dari lapangan tidak diwakili oleh subjek dari seluruh golongan, dikarenakan tidak terdapat partisipan penelitian yang memiliki tingkat komitmen afektif dan *Organizational Citizenship Behavior* yang tergolong rendah.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum melakukan uji normalitas. Uji validitas dilakukan untuk mengukur seberapa tepat alat ukur yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian (Purnomo, 2016). Dalam penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada 73 sampel penelitian, sehingga ditentukan besaran r tabel yaitu 0,191. Instrumen dengan nilai diatas r tabel selanjutnya dapat dinyatakan valid. Hasil uji validitas mengungkapkkan bahwa

seluruh instrumen alat ukur Komitmen Afektif telah memenuhi kriteria dan dapat dinyatakan valid. Berikut merupakan hasil uji validitas alat ukur Komitmen Afektif.

Sedangkan instrumen 5 dan instrumen 11 pada alat ukur *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai r hitung yang lebih rendah dibanding r tabel, sehingga dinyatakan tidak memenuhi kriteria dan tidak valid. Berikut merupakan hasil uji validitas alat ukur *organizational Citizenship Behavior*.

Tabel 8.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Keterangan
Komitmen Afektif	X1.1	0,599	VALID
	X1.2	0,649	VALID
	X1.3z	0,617	VALID
	X1.4	0,370	VALID
	X1.5	0,775	VALID
	X1.6	0,677	VALID
	X1.7	0,633	VALID
	X1.8	0,683	VALID

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 9.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Y1.1	0,508	VALID
	Y1.2	0,529	VALID
	Y1.3	0,721	VALID
	Y1.4	0,722	VALID
	Y1.5	0,132	TIDAK VALID
	Y1.6	0,282	VALID
	Y1.7	0,560	VALID
	Y1.8	0,560	VALID

Bersambung...

Lanjutan tabel 9...

Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Keterangan
	Y1.9	0,308	VALID
	Y1.10	0,577	VALID
	Y1.11	0,120	TIDAK VALID
	Y1.12	0,526	VALID
	Y1.13	0,512	VALID
	Y1.14	0,614	VALID
	Y1.15	0,317	VALID
	Y1.16	0,592	VALID
	Y1.17	0,608	VALID
	Y1.18	0,610	VALID
	Y1.19	0,573	VALID
	Y1.20	0,440	VALID
	Y1.21	0,600	VALID
	Y1.22	0,453	VALID
	Y1.23	0,722	VALID
	Y1.24	0,573	VALID

Sumber: Data primer diolah, 2022

Uji reliabilitas turut dilakukan terhadap kedua alat ukur variabel. Teknik uji yang digunakan pada penelitian ini yaitu *internal consistency*, dengan memperhatikan *Cronbach's alpha*. Uji reliabilitas pada skala komitmen afektif memiliki *Cronbach's alpha* sebesar 0,782. Selanjutnya, uji reliabilitas pada skala *Organizational Citizenship Behavior* memiliki *Cronbach's alpha* sebesar 0,875. Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, item ke 5 pada dimensi *conscientiousness* sebesar 0,071, sehingga harus dihilangkan karena hubungan item dengan skor secara keseluruhan rendah. Hasil uji reliabilitas pada dimensi *civic virtue* memiliki *Cronbach's alpha* sebesar 0,581, Maka dari itu, butir 11 dihilangkan. Sehingga dimensi *civic virtue* memiliki *Cronbach's alpha* sebesar 0,655. Berikut merupakan penjelasan hasil uji reliabilitas dalam bentuk tabel.

Sebelum melakukan uji korelasi, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui uji yang akan digunakan saat mengukur korelasi. Hasil menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki data yang terdistribusi dengan normal, dengan nilai $p = 0,200$ untuk variabel komitmen afektif, dan $p = 0,076$ untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* ($p > 0,05$). Berikut merupakan penjelasan hasil uji normalitas dalam bentuk tabel.

Tabel 10.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir	Cronbach's Alpha (awal)	Nomor Butir Dihapus	Cronbach's Alpha (akhir)
Komitmen Afektif	8	0,782	-	0,782
<i>Conscientiousness</i>	5	0,610	5	0,742
<i>Sportsmanship</i>	5	0,743	-	0,743
<i>Civic Virtue</i>	4	0,581	11	0,655
<i>Courtesy</i>	5	0,796	-	0,796
<i>Altruism</i>	5	0,812	-	0,812
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	21	0,724		0,875

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 11.
Uji Normalitas Komitmen Afektif dan *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Asymptot Sig. 2 tailed
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,076
Komitmen Afektif	0,200

Sumber: Data primer diolah, 2022

Selanjutnya, uji korelasi dilakukan. Metode uji korelasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode Pearson dalam melakukan uji korelasi. Hasil uji korelasi menunjukkan koefisien korelasi (r) antara *Organizational Citizenship Behavior* dan komitmen afektif sebesar 0,490**, dengan signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga terdapat hubungan yang signifikan positif antara *Organizational Citizenship Behavior* dan komitmen afektif.

Penelitian dilanjutkan dengan melakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji linearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan garis lurus berdasarkan nilai *Dependent Variable* yang diprediksi (Pallant, 2016). Berdasarkan hasil uji linearitas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,117 ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa Komitmen Afektif dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki hubungan yang bersifat linear.

Tabel 12.
Uji Korelasi Komitmen Afektif dan *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Variabel	Mean	SD	1	2
1	Komitmen Afektif	3,50	0,49	1	
2	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	5,46	0,59	0,490**	1

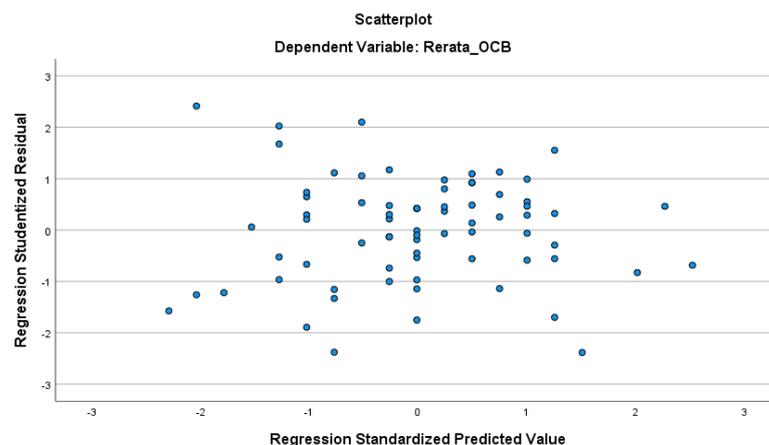
** . Korelasi signifikan pada level 0.01 (2-tailed)
Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 13.
Hasil Uji Linearitas

	Mean	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
<i>Between Groups</i>	(Combined)	12.617	18	0,701	2.855	0,000
	<i>Linearity</i>	6.202	1	6,202	25.259	0,000
	<i>Deviation from Linearity</i>	6.415	17	0,377	1.537	0,117

Sumber: Data primer diolah, 2022

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan data bersifat homoskedastisitas yaitu varian yang diprediksi harus sama untuk semua skor yang diprediksi (Pallant, 2016), dengan menggunakan tabel *Scatterplot*. Pada grafik *Scatterplot*, seluruh titik terlihat tersebar pada bagian atas dan bawah. Dari hasil grafik tersebut, menunjukkan data merupakan *homoscedasticity*.



Gambar 2. Grafik Scatter Plot

Sumber: Data primer diolah, 2022

Selanjutnya, uji regresi dilakukan guna mengetahui seberapa besar peran

Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dari hasil uji menunjukkan bahwa *R Square* sebesar 0,240 atau 24 persen ($F = 22.382$, $p = 0,000$), sehingga komitmen afektif memiliki peran positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan sebesar 24 persen, sedangkan 76 persen sisanya diprediksi dari variabel ketiga. Hal ini berarti, semakin tinggi tingkat komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behavior*, begitu pula sebaliknya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komitmen afektif memberikan peranan positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Nilamsari, Herawati, & Prayekti 2021).

Tabel 14.
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	6,202	1	6,202	22.382	0,000
	Residual	19,675	71	0.277		
	Total	25,877	72			

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 15.
Hasil Besaran Peranan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,490	0,240	0,229	0,526

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif memberikan peranan dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Falah *et al.*, 2018), bahwa komitmen afektif berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Pangestuti (2018) turut melakukan penelitian terhadap karyawan yang bekerja di Kementerian, dengan hasil yang menunjukkan bahwa komitmen afektif memberikan pengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan.

Namun, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fala *et al.* (2021), dimana dalam penelitiannya terhadap karyawan tetap di Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Yogyakarta, menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak memberikan peranan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Saraswati dan Hakim (2019) turut melakukan penelitian yang sama, dengan hasil bahwa komitmen afektif tidak memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Arestia

(2022) turut melakukan penelitian terhadap karyawan Perbankan di Pontianak, dengan hasil bahwa komitmen afektif memberikan pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Bank Pemerintah dan Swasta. Hasil penelitian turut mengungkapkan bahwa komitmen afektif memiliki peran positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan sebesar 24 persen, sedangkan 76 persen sisanya diprediksi dari variabel ketiga. Penelitian terdahulu turut mengungkapkan beberapa variabel lain yang dapat berperan terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*. Suci, Mas, dan Aisah (2021) mengungkapkan bahwa *transformational leader* pada suatu perusahaan memiliki peran yang positif dan signifikan terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian lain turut mengungkapkan bahwa keadilan dan budaya organisasi memiliki peran yang positif dan signifikan terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (Kamil & Rivai, 2021).

Uji beda dilakukan untuk melihat perbedaan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan data demografi partisipan. Yang pertama, uji beda dilakukan berdasarkan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan jenis kelamin. Frekuensi dalam penelitian ini didominasi oleh partisipan dengan laki - laki ($n = 67,1$ persen). Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* baik pada karyawan laki-laki dan perempuan, dengan $p = 0,195$ ($p > 0,05$). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Allen (2006; Sanusi, Ariana, & Ariani, 2018), bahwa tingkat OCB dapat dibedakan berdasarkan gender karyawan, yang dimana karyawan laki-laki yang menunjukkan OCB akan lebih dihargai karena OCB lebih khas dilakukan oleh laki-laki. Farrell dan Finkelstein (2007; Dewi & Perdhana, 2016) yang penelitiannya menunjukkan bahwa gender mempengaruhi tingkat *Organizational Citizenship Behavior*, dimana perempuan lebih banyak terlibat dibandingkan laki - laki.

Tabel 16.
Hasil Uji Beda berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Mean	SD	F	p	Keterangan
Laki – Laki	5,47	0.563	1.713	0,195	Tidak ada perbedaan
Perempuan	5,44	0.679			

Sumber: Data primer diolah, 2022

Selanjutnya, uji beda dilakukan berdasarkan status karyawan untuk melihat peranan dalam tingkat *Organizational Citizenship Behavior*. Frekuensi dalam penelitian ini didominasi oleh partisipan dengan status karyawan tetap ($n = 37$; 50,7 persen). Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat peranan mengenai status karyawan, dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Dapat diketahui bahwa *mean* dari karyawan (5,55) lebih tinggi dibandingkan *mean* dari karyawan tidak tetap (5,37), sehingga dapat dinyatakan bahwa karyawan tetap memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang

lebih tinggi dibandingkan karyawan tidak tetap. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Prasetya (2017), yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan terhadap tingkat *Organizational Citizenship Behavior* bila ditinjau dari status.

Tabel 17.
Hasil Uji Beda berdasarkan Status Karyawan

Status	Mean	SD	F	p	Keterangan
Tetap	5,55	0,455	11.204	0.001	Ada perbedaan
Tidak Tetap	5,37	0,713			

Sumber: Data primer diolah, 2022

Uji beda dilakukan berdasarkan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan usia. Frekuensi dalam penelitian didominasi partisipan dengan usia 26 sampai 35 tahun ($n = 38$; 52,1 persen). Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan mengenai *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan usia, dengan $p = 0,096$ ($p > 0,05$). Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyani dan Zulkarnain (2017), yang menyatakan bahwa usia karyawan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, yang dimana pekerja muda memiliki energi dan semangat untuk melakukan banyak kegiatan, sehingga pekerja muda akan memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang lebih tinggi dibandingkan pekerja yang usianya lebih tua.

Tabel 18.
Hasil Uji Beda berdasarkan Usia

Usia	Mean	SD	F	p	Keterangan
18 – 25	4,87	0,451	2.056	0,096	Tidak ada perbedaan
26 – 35	5,44	0,616			
36 – 45	5,63	0,546			
46 – 55	5,63	0,677			
> 56	5,53	0,068			

Sumber: Data primer diolah, 2022

Selain itu, uji beda dilakukan berdasarkan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang dilewati oleh karyawan. Frekuensi dalam penelitian ini didominasi oleh partisipan

dengan jenjang pendidikan terakhir S1 ($n = 41$; 56,2 persen). Dengan hasil, bahwa tidak terdapat perbedaan mengenai tingkat *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan jenjang pendidikan, dengan nilai $p = 0,117$ ($p > 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa jenjang pendidikan itu tidak akan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Qomaruddin (2022) bahwa tingkat pendidikan memberikan pengaruh terhadap tingkat *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.

Tabel 19.
Hasil Uji Beda berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Mean	SD	F	p	Keterangan
SLTA	5,20	0,618	2.036	0,117	Tidak ada perbedaan
Diploma	5,40	0,629			
S1	5,56	0,568			
S2	5,75	0,509			

Sumber: Data primer diolah, 2022

Selanjutnya, uji beda dilakukan berdasarkan jenjang jabatan karyawan. Frekuensi dalam penelitian ini didominasi oleh partisipan dengan posisi *Staff* dan *Senior Staff* ($n = 53$; 72,6 persen). Dengan hasil, bahwa tidak terdapat perbedaan mengenai tingkat *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan posisi, dengan nilai $p = 0,091$ ($p > 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa jenjang jabatan tidak memberikan peranan terhadap tingkat *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini tidak sejalan dengan pernyataan Podsakoff *et al.* (2000; Grego-Planer, 2019) yang mengungkapkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berkaitan dengan pengalaman, pelatihan, pengetahuan seseorang dalam bekerja.

Tabel 20.
Hasil Uji Beda berdasarkan Jenjang Jabatan

Jenjang Jabatan	Mean	SD	F	p	Keterangan
<i>Manager dan General Manager</i>	5,71	0,449	2.480	0,091	Tidak ada perbedaan
<i>Staff dan Senior Staff</i>	5,46	0,577			
Operator/Teknisi/ Administrator	5,12	0,773			

Sumber: Data primer diolah, 2022

Terakhir, uji beda dilakukan berdasarkan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* karyawan berdasarkan lama bekerja. Frekuensi yang dominan pada penelitian ini adalah karyawan yang memiliki masa kerja

selama 6 - 15 tahun ($n = 36$; 49,3%). Hasil uji beda menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan mengenai masa kerja, dengan nilai $p = 0,893$ ($p > 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa lama bekerja tidak memberikan peranan terhadap tingkat *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Hal ini didukung pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidin, Thamrin, dan Mahmudah (2019), dengan hasil bahwa lama bekerja tidak memberikan pengaruh terhadap tingkat *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Namun, hal ini berbeda dengan pernyataan Setyawan dan Sahrah (2012), bahwa karyawan yang telah lama bekerja akan memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang lebih tinggi.

Tabel 21.
Hasil Uji Beda berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Mean	SD	F	p	Keterangan
< 5 tahun	5,52	0,633	0.205	0,893	Tidak ada perbedaan
6 – 15 tahun	5,40	0,585			
16 – 25 tahun	5,52	0,096			
> 25 tahun	5,51	0,683			

Sumber: Data primer diolah, 2022

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif memberikan peran terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh karyawan maka karyawan akan semakin rela dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Serta variabel komitmen afektif memiliki peran sebesar 24 persen *organizational citizenship behavior*. Diperlukan adanya keterikatan karyawan secara emosional serta keterlibatan karyawan pada organisasi dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa partisipasi karyawan tetap dalam penelitian ini lebih mendominasi jika dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Hasil penelitian yang dilakukan juga menunjukkan bahwa terdapat peranan mengenai perbedaan status karyawan, sehingga hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa karyawan tetap memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi dibandingkan karyawan tidak tetap. Hasil analisis juga ditemukan bahwa sebesar 76 persen variabel *organizational citizenship behavior* diprediksi oleh variabel lain.

Secara teoritis, hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan pada salah satu unit PT Jababeka memiliki komitmen afektif yang tinggi sehingga karyawan memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini

dikarenakan karyawan dapat bersikap royal dan memberikan kemampuan yang dimilikinya secara sukarela walaupun tidak diberikan imbalan oleh perusahaan serta menjalankan tugas yang diberikan dengan baik dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam mempertahankan dan meningkatkan komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan, PT Jababeka dapat mempertahankan lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar karyawan dapat merasa senang dan memiliki semangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan penghargaan dan imbalan kepada karyawan yang telah mengerjakan pekerjaan dengan baik. Hal tersebut akan membuat karyawan merasa dihargai saat bekerja maupun hasil dari pekerjaan yang telah dilakukannya sehingga karyawan dapat memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi.

Karena adanya keterbatasan dari segi waktu dan keadaan, serta terbatasnya perusahaan yang dipilih dalam penelitian ini, maka sampel dalam penelitian ini hanya terdapat 73 partisipan. Hal tersebut membuat hasil dari penelitian ini tidak terdapat partisipan yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang rendah. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengambil sampel penelitian lebih luas dengan partisipan yang berasal dari satu perusahaan yang sama. Selain itu, penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang dapat memprediksi *organizational citizenship behavior*. Keterbatasan lain dalam penelitian ini yaitu tidak terdapat batasan pada masa bekerja karyawan, dimana untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi karyawan dibutuhkan minimal masa kerja tertentu. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Burhannudin *et al.* (2019) menentukan batasan minimal masa kerja karyawan untuk mengukur komitmen organisasi yaitu minimal 1 tahun bekerja.

REFERENSI

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Arestia, N. (2022). Pengaruh komitmen afektif terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan perbankan di Pontianak. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 55–64. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.214>
- Ariyani, M., & Zulkarnain, D. (2017). Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada guru ditinjau dari faktor demografi. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 6(2), 73–81. <https://doi.org/10.21009/JPPP>
- Dewi, R. M., & Perdhana, M. S. (2016). Peran gender, usia, dan tingkat pendidikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Diponegoro Journal of Management*, 5(2), 1–9.
- Fala, H., Prayekti, & Kirana, K. C. (2021). Peran komitmen afektif, kecerdasan emosional dan dukungan organisasional terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Ilmian Manajemen Kesatuan*, 9(1), 11–22.

- Falah, B. N., Iskandar, TB. Z., & Sri, R. A. (2018). Pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku organizational citizenship (The effect of organizational commitment on organizational citizenship behavior). *Mind Set*, 9(1), 53–59.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability (Switzerland)*, 11(22), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su11226395>
- Kamil, I., & Rivai, A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan keadilan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(3), 49–64.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Miner, J. B. (2015). *Organizational behavior 1: Essential theories of motivation and leadership* (1st ed.). Routledge.
- Nilamsari, A., Herawati, J., & Prayekti. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen afektif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 4(1), 1–10.
- Pallant, J. (2016). *SPSS Survival Manual* (6th ed.). McGraw-Hill House.
- Pangestuti, D. C. (2018). Pengaruh persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen afektif terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 2(4), 366–381.
- Podsakoff, N. P., Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Maynes, T. D., & Spoelma, T. M. (2014). Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 87–119. <https://doi.org/10.1002/JOB.1911>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. WADE GROUP.
- Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja (Studi pada tenaga perawat ruang rawat rumah sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 46(1), 27–34.
- Rahayu, N. R., & Qomaruddin, M. Y. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan golongan kepangkatan terhadap kinerja prajurit melalui mediasi organizational citizenship behavior. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 7(2), 163–178. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.260>

- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). Analisis faktor - faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan tetap dan karyawan kontrak (Studi pada karyawan pizza hut Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48(1), 97–106.
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan reward system terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147–154.
- Sanusi, A. C., Ariana, N., & Ariani, N. M. (2018). Tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan di four points seminyak. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 2(1), 61–83.
- Saraswati, K. D., & Hakim, G. R. U. (2019). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada dinas pendidikan Kabupaten malang. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2), 238–247. <https://doi.org/10.17977/UM023V8I22019P238>
- Setyawan, N. F. B., & Sahrah, A. (2012). Peningkatan organizational citizenship behavior pada karyawan melalui pelatihan kerjasama. *INSIGHT*, 10(1), 17–36.
- Shim, D. C., & Faerman, S. (2015). Government employees' organizational citizenship behavior: The impacts of public service motivation, organizational identification, and subjective OCB norms. *International Public Management Journal*, 20(4), 531–559. <https://doi.org/10.1080/10967494.2015.1037943>
- Sidin, A. I., Thamrin, Y., & Mahmudah, R. (2019). Pengaruh lama kerja terhadap tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) perawat Suku Bugis di instalasi rawat inap rumah sakit Labuang Baji. *Jurnal MKMI*, 15(3), 220. <https://doi.org/10.30597/mkmi.v15i3.6164>
- Suci, R. P., Mas, N., & Aisah, S. (2021). Peran mediasi komitmen organisasi atas pengaruh transformational leadership terhadap organizational citizenship behavior (Studi pegawai kelurahan: Wirogunan, Tembokrejo, Sekardaung, Ddan Purworejo di Kecamatan PURworejo Kota Pasuruan). *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 234–243.
- Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Syelviani, M. (2017). Pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor camat tembilahan. *Journal of Economy, Business and Accounting (COSTING)*, 1(1), 43–55.