

PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SULUTTENGGGO

Renta P. Manurung

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : rentamanurung665@gmail.com

Meike E. Hartati

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : meikehartati@unima.ac.id

Theophany D. Kumaat

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : td.kumaat@unima.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. PLN Uiw Suluttenggo. Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan anggota populasi berjumlah 130 serta menggunakan *simple random sampling* yang berjumlah 98 responden. Pengelolaannya menggunakan program SPSS 25 for windows. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana dan menunjukkan nilai signifikansi yaitu 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) dan nilai korelasi (R) sebesar 0.675 dari output tersebut diperoleh R (Square) sebesar 0.101 yang berarti variabel bebas (Komitmen Afektif) berpengaruh terhadap variabel terikat (*Organizational Citizenship behavior*) sebesar 31,7% dan sisanya 68,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti oleh peneliti.

Kata Kunci: Komitmen Afektif, *Organizational Citizenship Behavior*, Karyawan

Abstract: *The purpose of this study is to determine the effect of affective commitment to organizational citizenship behavior to employees of PT. PLN UIW Suluttenggo. Using quantitative research methods with population members totaling 130 and using simple random sampling totaling 98 respondents. The data collection method used is to use the questionnaire directly. managed using a computer program SPSS 25 for Windows. Data analysis uses simple linear regression and shows a significance value of 0.001 smaller than 0.05 ($p < 0.05$) and the correlation value (R) of 0.675 of the output is R (Square) of 0.101 which means the independent variable (affective commitment) affects the dependent variable (organizational citizenship behavior) of 31.7% and the remaining 68.3% is influenced by other variables that have not been examined by researchers.*

Keywords: *Affective commitment, Organizational Citizenship Behavior, Employees*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dan mampu membawa perubahan memiliki ciri-ciri mampu bergerak lebih cepat, sadar akan pentingnya komitmen untuk meningkatkan kualitas organisasi. Serta kualitas perilaku yang ditunjukkan pegawai atau anggota didalamnya juga bisa mempengaruhi, dimana perilaku ini tidak hanya diharapkan berkaitan dengan kualitas pelaksanaan atau tugas-tugas yang telah ada (*in-role*) namun lebih dari itu juga perilaku yang bersifat *extra-role* atau tidak digariskan pada *job description* organisasi serta dapat berkontribusi yang positif bagi efektivitas organisasi.

PLN Suluttenggo adalah bagian bisnis yang pengelolannya di bidang ketenagalistrikan di Provinsi Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, dan Gorontalo. PT. PLN (Persero) UIW Suluttenggo berada di Jl. Bethesda No. 32, Kota Manado, Sulawesi Utara. Bidang PLN Suluttenggo mencakup penyediaan listrik tenaga dari pembangkit, transmisi, distribusi, dan pelayanan pelanggan. Dengan demikian tujuan serta maksud PLN UIW Suluttenggo adalah penyelenggaraan usaha memberikan kepentingan tenaga Listrik untuk masyarakat umum serta populasi yang besar dan aktif, pelaksanaan penugasan pemerintah di bidang ketenagalistrikan untuk menunjang pembangunan di Suluttenggo. Perilaku anggota yang ada di organisasi sangat menentukan tercapai atau tidak tujuan perusahaan. setiap anggota dalam perusahaan diharapkan untuk mempunyai komitmen demi fungsi-fungsi berjalan sebagaimana diantisipasi supaya sasaran-sasaran yang diantisipasi dapat tercapai.

Organizational citizenship Behavior merupakan perilaku individu yang bebas atau sukarela, tidak eksplisit diorganisir oleh sistem reward yang

resmi, dan secara keseluruhan untuk meningkatkan efektifitas fungsi organisasi (Organ, 1988). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang tergolong pada anggota karyawan dengan perilaku OCB anggota karyawan yang didalamnya adalah karyawan yang memiliki perilaku sukarela membantu seorang anggota organisasi kepada anggota lainnya diluar *job description*, tidak diberikan instruksi atau tugas dengan sifat membantu untuk kepentingan organisasi dengan sukarela tanpa mengharapkan imbalan yang berguna untuk memberi peningkatan efisiensi, efektivitas pada organisasi. Agar terjadinya perilaku *Organizational Citizenship behavior* kepada pekerjaan. Ada lima kualitas dalam OCB yang ketika dilihat dengan jelas, dapat berkontribusi pada penilaian keseluruhan organisasi tentang kinerja kerjanya: altruisme, kesadaran, sportifitas, kesopanan, dan kebajikan : *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic virtue*. (Organ, Podsakoff, dan MacKenzie, 2006).

Komitmen afektif meningkatkan kondisi emosional individu dalam kaitannya dengan keterlibatan mereka dalam organisasi tertentu. Ada bukti bahwa seseorang dengan komitmen kuat terhadap lokasi organisasi akan bekerja di sana secara konsisten. Karena fakta bahwa keinginan yang disebutkan di atas untuk diajarkan berasal dari dalam individu (Robbins, 2008). Komitmen ini terbentuk sebagai hasil, dikarenakan organisasi dapat membuat anggota memiliki keyakinan kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan anggota akan mempertahankan keanggotaannya (Allen dan Meyer, 1990).

Berdasarkan pengamatan awal peneliti tentang komitmen afektif seperti rasa nyaman, aman, dan rasa bangga berada dalam perusahaan tergantung dengan apa yang individu berikan pada perusahaan, yaitu seperti perilaku individu yang bebas atau sukarela, tidak eksplisit diorganisir menggunakan system reward realistik yang telah diterapkan di organisasi dan untuk meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Jadi ketika hal ini terjadi dalam waktu rentan yang sangat lama maka keterikatan emosional individu dengan organisasi juga akan meningkat. Sehingga, dapat mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota.

Namun menurut kenyataan yang ada, tidak semua anggota karyawan pada perusahaan/organisasi memiliki perilaku *OCB* yang identik. Ini karena fakta bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *OCB*. Selain itu faktor yang mempengaruhi *OCB* yaitu Komitmen yang afektif.

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Komitmen yang Afektif, Kepuasan Kerja, dan Persepsi Kepemimpinan terhadap *OCB*, mengemukakan bahwasannya komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *OCB* (Badiroh dan Azizah, 2020). Juga hasil studi tentang pengaruh persepsi dukungan kewarganegaraan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behaviour*, mengemukakan bahwa pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap *OCB* (Pangestuti, 2018). Komitmen merupakan alat seseorang untuk mengidentifikasi dan menegaskan diri mereka dalam organisasi tertentu (Mowday, 1979). Untuk memperkuat penelitian ini, terdapat beberapa

penelitian sebelumnya, dengan hasil : dibuktikan dengan adanya berpengaruh positif antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan komitmen organisasi; dan juga berkontribusi bertimbal balik (Sahertian, 2011). Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dibahas dalam karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dan membuktikan bahwasannya komitmen organisasi memberi pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Falah dkk, 2018).

Peneliti memiliki ketertarikan untuk mengetahui realitas perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di sebuah organisasi BUMN yang beroperasi di sektor tenaga listrik di kota Manado. Dari literatur yang ada, juga peneliti akan berupaya menguji dan membuktikan secara statistik komitmen afektif memiliki relevansi terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

METODE

Penggunaan metode kuantitatif dalam analisis ini dengan rancangan penelitian korelasional. penelitian kuantitatif yaitu Pendekatan penelitian berbasis pendekatan yang menggunakan angka-angka, mulai dari mencari atau mengumpulkan data, penafsiran terhadap data yang didapatkan, serta pemaparan hasil penelitian tersebut. (Arikunto, 2006).

Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. PLN UIW Sulutenggo yang berjumlah 130 karyawan. Penarikan sampel dengan teknik menggunakan rumus Isaac dan Michael (Sugiyono, 2015) yaitu :

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dalam menghitung sampel, dengan rumus Isaac dan Michael (Sugiyono 2015) adalah sebagai berikut :

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$= \frac{3,841 \cdot 130 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2(130-1) + 3,842 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$= \frac{124,8325}{1,28275} = 97,31631$$

Jumlah berdasarkan rumus adalah 97.31631 yang dibulatkan menjadi 98. Jadi, sampel yang digunakan pada penelitian ini 98 orang karyawan. Variable Komitmen Afektif disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (Sakarya and Of 2018), yaitu terdiri dari keterikatan emosional, identifikasi, dan partisipasi dan diadaptasi oleh Rosario Narwadan (Rosario, 2021). Peneliti sudah mendapat izin untuk menggunakan skala yang sudah diadaptasi oleh Rosario Narwadan dalam penelitian.

Variable Y menggunakan skala disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan, Organ, Podsakoff dan MacKenzie yang terdiri dari: *altruisme*, *courtesy*, *sportmanship*, *conscientiousness* dan *civic virtue* (Organ dkk, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Ditarik dari uji normalitas pada penelitian sebesar 0.200 apabila nilai signifikasinya yaitu >0.05 ditarik kesimpulan data berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Sebagai hasil uji linearitas pada penelitian ini hasilnya adalah 0.779 > 0.05, jika tingkat signifikansi > 0.05 maka dapat kesimpulan adanya hubungan yang linear

Uji Hipotesis

Dalam penelitian menggunakan Teknik analisis regresi linear sederhana

dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 25.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193.621	1	193.621	10.761	.001 ^b
	Residual	1727.369	96	17.993		
	Total	1920.990	97			

a. Dependent Variable: Organizational_citizenship_behavior
b. Predictors: (Constant), komitmen_Afektif

Berdasarkan table 1 didapati nilai F 10.761 dengan tingkat signifikan sebesar 0.001 lebih rendah dari 0.005 (p < 0.05) maka dapat kesimpulannya variable x berpengaruh terhadap variable Y.

Table 2. Hasil Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	63.014	4.897		12.867	.000
	komitmen_Afektif	-.604	.184	-.317	-3.280	.001

a. Dependent Variable: Organizational_citizenship_behavior

Berdasarkan tabel 2 dilihat pada nilai kolom B untuk konstan (α) adalah sebesar 63,014 dan nilai variable x - 0,604 sehingga dapat ditulis 63.014 + (-0.604). berdasarkan persamaan regresi tersebut mengandung arti bahwa pengaruh bersifat negatif maka setiap kenaikan satu skor pada variable x nilai variable y akan menurun sejumlah - 0.604.

Tabel 3. hasil koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.317 ^a	.101	.091	4.242

a. Predictors: (Constant), komitmen_Afektif

Berdasarkan tabel 3, nilai korelasi (R) bernilai 0.317 terdapat pengaruh antara variable x dan variable y serta nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0.317 mengandung pengertian bahwa pengaruh variable x terhadap variable y sebesar 31,7% .

Berdasar hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif

dapat mempengaruhi variable *organizational citizenship behavior*. Pengaruh yang diberikan adalah negatif signifikan. Berdasarkan statistika regresi sederhana diperoleh hasil signifikansi berjumlah 0.001 dengan pengertian $0.001 < 0.05$. Hasil uji regresi menunjukkan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut berarti dapat diartikan terdapat Komitmen Afektif berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan besarnya pengaruh 31,7% dan sisanya 68,3% sisanya bisa dipengaruhi oleh aspek lainnya yang belum diteliti oleh peneliti. Kemudian Komitmen Afektif memiliki hubungan yang negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Ini menunjukkan bahwasannya setiap kenaikan yang terjadi pada Komitmen Afektif, hal ini juga berlinear dengan penelitian yang diangkat penulis dimana hasil penelitian menunjukkan rendahnya nilai OCB pada karyawan PLN.

Terdukungnya hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan selama karyawan bekerja, karyawan tidak bersedia membantu sekuat tenaga pekerjaan karyawan lain pada saat karyawan tersebut memiliki kerja yang padat sesuai dengan jobdesc nya masing-masing. Karyawan merasa bangga terhadap Pt. PLN UIW bahwa tempat tempatnya bekerja memberikan rasa memiliki yang kuat dan juga karyawan merasa bahwa di perusahaan ini dia akan menghabiskan sisa karir nya. Anggota yang memiliki kualitas interaksi yang baik dengan atasan dapat melakukan pekerjaan diluar dari yang sering dikerjakan. Sedangkan anggota yang memiliki kualitas interaksi yang buruk dengan atasan lebih cenderung mengerjakan pekerjaan yang rutin saja dari pada saat bekerja. (Wayne, Shore, dan Leden, 1997). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa

bangga terhadap PT. PLN Uiu suluttenggo bahwa tempatnya bekerja memberikan rasa memiliki yang kuat dan juga karyawan merasa bahwa di perusahaan ini dia akan menghabiskan sisa karir nya.

KESIMPULAN

Berdasar dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan komitmen afektif mempengaruhi *organizational citizenship behavior* Pengaruh yang diberikan negatif signifikan. Semakin meningkat Komitmen Afektif karyawan maka *Organizational citizenship behavior* semakin rendah. Hal ini dibuktikan dengan uji Regresi sederhana di peroleh kontribusi antara komitmen afektif terhadap *Organizational citizenship Behavior* sebesar 0.317. maka dapat diketahui bahwa variable komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap *Organizational citizenship Behavior* sebesar 31,7% dan 68,3% di pengaruhi oleh variabel yang belum diteliti oleh peneliti. Dari hal ini memberi arti meningkatnya komitmen Afektif berpengaruh negatif maka semakin rendah *Organizational citizenship Behavior*. Artinya hal ini memberi arti apabila terjadi peningkatan pada variable komitmen afektif maka dengan sendirinya OCB akan menurun. Dan untuk melihat tabel untuk tabel koefisien beta, setiap kenaikan 1 skor untuk komitmen afektif maka di ikuti juga dengan menurunnya OCB sebesar -0,604. Karyawan dengan interaksi berkualitas tinggi dengan orang lain memiliki potensi untuk memajukan pekerjaan mereka melampaui apa yang biasanya mereka lakukan. sedangkan mereka yang memiliki interaksi berkualitas tinggi dengan orang lain lebih cenderung menerima pekerjaan rutin yang konsisten dari kelompok

karyawan yang sama. (Wayne, Shore, dan Liden 1997).

DAFTAR PUSTAKA

- 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), 1-18.
- Badiroh, U., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, dan Persepsi Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(1), 111-120.
- Falah, B. N., Iskandar, T. B. Z., & Astuti, S. R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Organizational Citizenship. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 9(01), 53–59.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Murniasih, Erni & Sudarma, Ketut. (2016, Februari). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*, 5(1), 24 - 35.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B. (2006). Organizational Citizenship Behavior: Its nature, Antecedents, and Consequences. California: Sage Publication.
- Pangestuti, D. C. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 366-381.
- Robbins, S. & Judge, T. (2007), *Organizational Behavior*, 12th edition, Prentice Hall.
- Rosario, Narwadan. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerjadan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 1. No. 2.
- Sahertian, P., & Soetjipto, B. E. (2011). Improving employee's organizational commitment, self-efficacy, and organizational citizenship behavior through the implementation of task-oriented and relationship-oriented leadership behavior. *The Business Review, Cambridge*, 17(2), 48-60.
- Sakarya, T. H. E., & Of, J. (2018). *Analisa Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Persepsi Karyawan Terkait "Learning" Terhadap Kinerja Individu (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Pln Yang Mengikuti Training Di Pln Udiklat Padang)* Thesis. 7(2), 44–68.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., and Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academic of Management Journal*, 40(1), 82-111.