



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEVARIOR MAHASISWA UNIVERSITAS PAMULANG

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON ORGANIZATION CITIZENSHIP BEVARIOR OF PAMULANG UNIVERSITY STUDENTS

Shesillia Rahman¹, Syafira Luthfianti²

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

Email : Shesilliarahman668@gmail.com¹, syafiraluthfianty01454@gmail.com²

Article history :

Received : 24-12-2024

Revised : 26-12-2024

Accepted : 29-12-2024

Published: 01-01-2025

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational commitment on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of students at Pamulang University. This research employs a quantitative method with a survey approach, distributing questionnaires to students as respondents. The data is analyzed using simple regression tests to identify the relationship between organizational commitment (independent variable) and OCB (dependent variable). A partial test (t-test) is used to measure the significance of the influence of organizational commitment on OCB, utilizing IBM SPSS 25 software. The coefficient of determination is calculated to determine the contribution of organizational commitment to OCB. The results indicate a positive and significant influence between organizational commitment and OCB. The partial test shows a t-value of 1.001 with a significance of 0.000, which is below the 5% significance level (0.05). This proves that the hypothesis is accepted. The calculation of the coefficient of determination reveals that organizational commitment affects OCB by 58.4%, as indicated by an Adjusted R Square value of 0.584. The higher the students' organizational commitment, the higher their OCB behavior.

Keywords: *Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) mahasiswa Universitas Pamulang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana kuesioner disebarikan kepada mahasiswa sebagai responden. Data dianalisis menggunakan uji regresi sederhana untuk mengidentifikasi hubungan antara komitmen organisasi (variabel bebas) dan OCB (variabel terikat). Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS 25. Koefisien determinasi dihitung untuk mengetahui kontribusi komitmen organisasi terhadap OCB. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan OCB. Uji parsial menghasilkan t-hitung sebesar 1,001 dengan signifikansi 0,000, yang berada di bawah taraf nyata 5% (0,05). Ini membuktikan bahwa hipotesis diterima. Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan komitmen organisasi mempengaruhi OCB sebesar 58,4%, yang ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,584. Semakin tinggi komitmen organisasi mahasiswa, semakin tinggi pula perilaku OCB mereka.

Kata Kunci: **Komitmen Organisasi, Organisational Citizenship Behavior**



PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini terdapat banyak tantangan dan persaingan dalam peningkatan sumber daya manusia. Setiap individu dituntut untuk selalu berkembang dan berbenah diri untuk meningkatkan kualitas dirinya. Sumber daya manusia adalah salah satu kunci dalam peningkatan dan pengembangan sektor ekonomi Indonesia (Kadarisman, 2017). Saat ini Indonesia dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki keterampilan yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dan merupakan pokok dalam suatu organisasi karena merupakan obyek yang dapat menjalankan, mengarahkan, dan mengembangkan jalannya sebuah organisasi (Sarnoto, 2017). Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dijaga dan dikembangkan untuk dapat menjalankan sebuah organisasi sehingga menjadi organisasi yang efektif dan dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Selain dapat mencapai tujuan dari sebuah organisasi, sumber daya manusia juga perlu untuk melakukan hal – hal yang bersifat inisiatif yang disebut dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang dapat menunjang keefektifan sebuah organisasi.

Dalam beberapa tahun belakangan, banyak peneliti berfokus pada penelitian OCB, studi perilaku yang diharapkan mampu meningkatkan rasa memiliki perusahaan, menumbuhkan rasa empati, dan kerelaan melakukan pekerjaan melebihi tugas utamanya dalam organisasi, atau dapat dinyatakan sebagai perilaku peran ekstra (extra-role) (Purnomo, 2019). Dalam praktiknya belum banyak peneliti, memilih variabel OCB dan menerapkan pada organisasi kemahasiswaan. Perilaku ekstra perlu diterapkan untuk memperlancar dan mempercepat program kegiatan mahasiswa, belajar komunikasi, koordinasi, dan saling dapat back up antar teman (Rahayu & Qurdiana, 2020).

Pentingnya OCB terhadap ketetapan jabatan dan peningkatan karier mahasiswa bisnis sama seperti sisi lain dari kesuksesan organisasional di masa yang akan datang, skala dimana mahasiswa terlibat dalam perilaku-perilaku ini nantinya akan diselidiki secara langsung didalam sebuah penetapan akademik. Terlibatnya mahasiswa dengan OCB akan memberikan keuntungan yang dapat ditunjukkan dalam kesuksesan karier masa depan dari mahasiswa (Siregar, 2018). Sudah menjadi tanggung jawab dosen dalam bidang bisnis untuk menginformasikan mahasiswa akan pentingnya OCB dan memberi instruksi kepada mereka dalam aplikasinya. Mahasiswa yang melakukan OCB seharusnya didorong oleh pendidik untuk memurnikan dan lebih lanjut lagi mengembangkan keahlian mereka (Simanullang, 2010).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ackelt et al., (2005), meneliti tentang OCB di kalangan mahasiswa. Dalam penelitian tersebut, beberapa mahasiswa aktif mengindikasikan bahwa mereka mempraktikkan OCB, akan tetapi sejumlah besar tidak. Penelitian tersebut menemukan hubungan positif yang signifikan antara OCB dan kinerja akademik. Penelitian tersebut menyarankan dibutuhkannya pendidik bisnis untuk (a) mendorong mahasiswa yang tidak melakukan perilaku penting ini untuk melakukannya dan (b) mengasah keahlian OCB dari mahasiswa yang telah melakukannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu tindakan yang didasari oleh perasaan kepercayaan terhadap organisasi, keterlibatan individu dalam organisasi, dan loyalitas seorang individu terhadap organisasinya. Kumara (2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu konstruk



psikologis yang berkaitan dengan hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Namun pentingnya menumbuhkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam organisasi tidak terlepas juga dengan adanya perilaku komitmen anggota organisasi. Dalam penelitian Kurniawan (2015) secara keseluruhan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB, dan dimensi yang memberikan pengaruh adalah komitmen normatif, sedangkan untuk komitmen afektif dan kontinuan tidak berpengaruh terhadap OCB. Temuan lain yang bertolak belakang dilakukan Fanani & Djati (2016), ditemukan hasil secara parsial komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap OCB.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada mahasiswa Universitas Pamulang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku OCB, serta memberikan rekomendasi kepada universitas dalam meningkatkan komitmen mahasiswa.

KAJIAN TEORI

Komitmen Organisasional

Komitmen Organizational menurut Gibson dalam Salma (2020) merupakan identifikasi, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sebuah keyakinan yang kuat terhadap tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan. Modway, Steer, & Porter dalam Wahyuningsih (2009) mendefinisikan Komitmen Organisasional sebagai seberapa jauh tingkat seorang pekerja dalam mengidentifikasi kepribadiannya dalam sebuah organisasi serta keterikatan di dalam suatu perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka. Organ dalam Wulandari (2015), Organizational Citizenship Behavior merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi meningkatkan efektivitas suatu organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan tidak akan diberi hukuman.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior

Komitmen Organisasi merupakan perwujudan psikologi yang mengkarakteristik hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Gunawan, 2019). Selanjutnya Allen dan Meyer dalam Prabowo (2014) menjelaskan Komitmen Organisasional merupakan suatu sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan dimana mereka selalu memihak perusahaannya dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi. OCB merupakan perilaku yang merefleksikan Komitmen Organisasi karyawan terhadap organisasinya (Dargahi, Alirezaie, Shaham, dalam Prabowo, 2014). Wijaya et.al (2014) juga menyatakan



Komitmen Organizational berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Ha : Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Penelitian kuantitatif ini mendasarkan jenisnya pada penelitian survey, yaitu penelitian kuantitatif yang menggunakan instrumen kuesioner sebagai instrumen penelitian.

Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh penelitian untuk menjawab masalah riset nya secara khusus. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada Mahasiswa Universitas Pamulang.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah Mahasiswa Universitas Pamulang. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

Pengujian Persyaratan Instrumen

1. Validitas

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur, sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk itu dilakukan analisis validitas skor setiap butir instrumen dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*. Penghitungan uji validitas ini menggunakan bantuan *SPSS versi 23 for Windows*.

2. Reabilitas

Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan instrumen yang dinyatakan valid dianalisis reliabilitasnya. Langkah dalam menentukan reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.



Teknik Analisis Data

Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan dengan bantuan computer dengan program *Microsoft Excel* dan *SPSS versi 23 for Windows*.

1. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS versi 23 for Windows*

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas timbul adanya kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model.

2. Pengujian Hipotesis Penelitian

Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasarkan oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi efek atau pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian secara parsial dilakukan dengan menggunakan bantuan IBM SPSS 25, yaitu membandingkan signifikansi perhitungan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 5%.

b. Perhitungan Koefisien Determinasi

Perhitungan terhadap koefisien determinasi dimaksudkan untuk menganalisis seberapa besar (dinyatakan dalam persentase) kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Instrumen

1. Validitas

Penghitungan uji validitas ini menggunakan bantuan *SPSS versi 23 for Windows*.

Tabel.1 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Item	rhitung	rtabel	keterangan
1.	0,743**	0.138	Valid
2.	0,787**	0.138	Valid
3.	0,773**	0.138	Valid
4.	0,823**	0.138	Valid
5.	0,831**	0.138	Valid
6.	0,659**	0.138	Valid
7.	0,709**	0.138	Valid
8.	0,820**	0.138	Valid
9.	0,743**	0.138	Valid



Berdasarkan Tabel 1 maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Komitmen Organisasi (X) 9 pernyataan memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (Corrected Item-Total Correlation) $> r_{tabel}$ sebesar 0.138.

Tabel.2 Hasil Uji Validitas Organisasional Citizenship Behavior

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
1.	0,784**	0.138	Valid
2.	0,692**	0.138	Valid
3.	0,538**	0.138	Valid
4.	0,762**	0.138	Valid
5.	0,578**	0.138	Valid
6.	0,670**	0.138	Valid
7.	0,829**	0.138	Valid
8.	0,753**	0.138	Valid
9.	0,754**	0.138	Valid
10.	0,782**	0.138	Valid
11.	0,752**	0.138	Valid
12.	0,676**	0.138	Valid

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Organisasional Citizenship Behavior (Y) 12 pernyataan memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (Corrected Item-Total Correlation) $> r_{tabel}$ sebesar 0.138.

2. Reabilitas

Langkah dalam menentukan reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Tabel Error! No text of specified style in document..3 Hasil Uji Reliabilitas

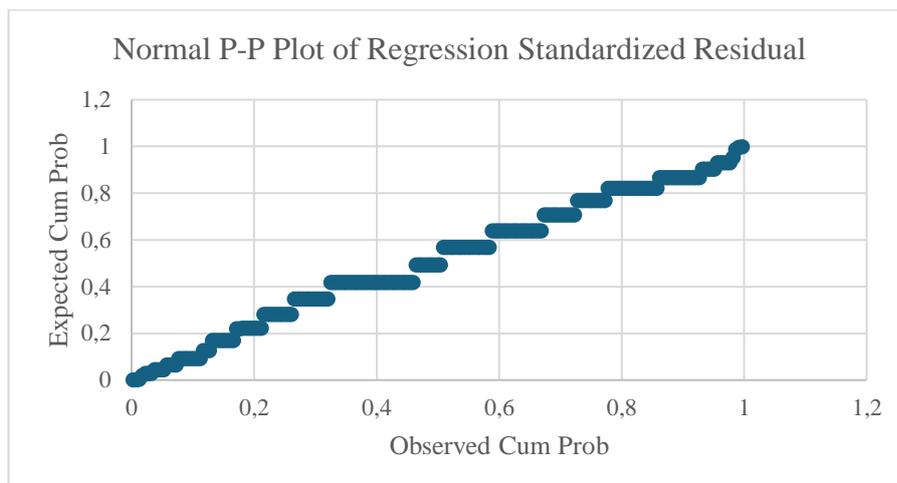
Variabel	α	r_{kritis}	Kriteria
Komitmen Organisasi	0,909	0,600	Reliabel
Organisasional Citizenship Behavior	0,913	0,600	Reliabel

Hasil koefisien reliabilitas instrument Komitmen Organisasi adalah sebesar $\alpha = 0,909$, instrument Organisasional Citizenship Behavior adalah sebesar $\alpha = 0,913$, memiliki nilai “*Alpha Cronbach*” lebih besar dari 0,600, yang berarti kedua instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Berdasarkan (Gambar 1), P-plot menunjukkan bahwa titik-titik yang mengikuti diagonal dari titik 0, merata sepanjang diagonal sehingga dapat dikatakan data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.



Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot

2. Uji Multikolinieritas

Informasi hasil pengujian multikolinieritas (Tabel 4) menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel bebas lebih dari 0,10. Artinya tidak ada hubungan antara variabel bebas. Sementara nilai VIF ketiga variabel bebas juga menunjukkan dengan nilai lebih kecil dari 10, menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas.

Tabel **Error! No text of specified style in document..4** Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komitmen Organisasi	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Organisasional Citizenship Behavior

Uji Hipotesis Penelitian

1. Uji Parsial (Uji t)

Hasil penelitian ini menunjukkan t-hitung X= 1,001 dan nilai signifikansi X sebesar 0,000 atau berada diantara nilai $0,000 \leq 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organisasional Citizenship Behavior (Y).

Tabel **Error! No text of specified style in document..5** Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,081	1,931		5,219	0,000
	Komitmen Organisasi	1,001	0,060	0,766	16,803	0,000

a. Dependent Variable: Organisasional Citizenship Behavior



2. Perhitungan Koefisien Determinasi

Berdasarkan informasi nilai koefisien determinasi (Tabel 6) menunjukkan terdapat pengaruh komitmen organisasi (X) terhadap Organisasional Citizenship Behavior (Y) sebesar nilai Adjusted R Square sebesar 0,584 atau 58,4%. Berarti korelasi antara komitmen organisasi terhadap Organisasional Citizenship Behavior dalam taraf valid.

Tabel **Error! No text of specified style in document.**6 Hasil koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,766 ^a	0,587	0,584	5,327
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi				
b. Dependent Variable: Organisasional Citizenship Behavior				

Pembahasan

Terlihat adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap Organisasional Citizenship Behavior sesuai hasil penelitian ini sehingga membuktikan hipotesis. Maknanya, jika komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai tinggi maka akan sikap OCB yang hasilnya karena komitmen sebagai bentuk penghargaan individu pada organisasi tempatnya bekerja. Sholikhah & Frianto (2022), berkontribusi dalam hasil penelitian ini bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Organisasional Citizenship Behavior. OCB adalah bagian yang tidak terpisahkan komitmen pegawai terhadap organisasi, karena sikap OCB akan nampak ketika pegawai memiliki komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Sengkey et al., (2018) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberi dampak negatif pada Organisasional Citizenship Behavior.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organisasional Citizenship Behavior (OCB). Uji parsial (uji t) menunjukkan nilai signifikansi 0,000, yang berarti komitmen organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan OCB. Koefisien determinasi sebesar 58,4% mengindikasikan bahwa komitmen organisasi menjelaskan sebagian besar variabilitas dalam OCB, menandakan hubungan yang kuat dan valid antara kedua variabel. Organisasi disarankan untuk terus meningkatkan komitmen mahasiswa melalui program pelatihan dan penghargaan. Selain itu, diperlukan evaluasi berkala untuk memastikan komitmen organisasi tetap tinggi dan berdampak positif pada perilaku OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Fanani, I., & Djati, S. P. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Fundamental Management Journal*, 1(04), 40–53.
- Gunawan, A. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan sikap terhadap perubahan organisasi. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 31–42.
- Kadarisman, M. (2017). Tantangan perguruan tinggi dalam era persaingan global. *Sociae Polites*, 3–20.



- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1).
- Purnomo, A. K. (2019). Psychological capital dan kepuasan kerja sebagai anteseden organizational citizenship behavior pada tenaga pendidik. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(1), 1–10.
- Rahayu, M. K. P., & Qurdiana, S. A. (2020). Intervensi komitmen organisasional pada pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB)(studi dalam setting organisasi kemahasiswaan). *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 6(1), 76–84.
- Salma, N. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Manajerial. *Mabsya: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 2(2), 15–26.
- Sarnoto, A. Z. (2017). Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam. *Madani Institute: Jurnal Politik, Hukum, Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 6(2).
- Simanullang, M. E. P. (2010). *Pengaruh Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior Pada Kinerja Akademis Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa S1 Reguler Angkatan 2006 Fe Uns)*.
- Siregar, B. G. (2018). Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Akademis Mahasiswa. *FITRAH: Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Keislaman*, 4(1), 29–42.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. *Bandung : Alfabeta*, 2016–2017.