

# The Relationship Between Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Employees of Perumda Bpr Bank

*by Rico Sergio Falerino 1511800067*

---

**Submission date:** 01-Aug-2022 09:38AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1877467409

**File name:** Artikel\_Rico\_Sergio\_Falerino\_1511800067.docx (80.1K)

**Word count:** 2381

**Character count:** 16119

## ABSTRACT

3

### The Relationship Between Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Employees of Perumda Bpr Bank

Rico Sergio Falerino

Fakultas Psikologi

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jalan Semolowaru No.45 Surabaya

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

**Background:** Organizational Citizenship Behavior (OCB) is described as behavior that benefits the organization when it occurs outside the scope of one's official job duties. This shows that organizational citizenship behavior (OCB) significantly increases the productivity of employees and the organization as a whole. Landan (2001). OCB is appreciated because it is often referred to as admirable and constructive behavior. Ivancevich et al. (2005) examined the reasons behind employee participation in OCB and what can be done to encourage employees to do OCB. They found that: first, there was no clear correlation between OCB and most personality traits.

**Objective:** Knowing the affective relationship between commitment and OCB with employees at Perumda Bpr Bank Gresik

**Methods:** This research is quantitative in nature. Quantitative research according to Arikunto (2010) is research that uses statistical calculations carried out by recording and analyzing data from research results. Quantitative correlation is the research methodology used here. This study, which uses a correlational methodology, seeks to ascertain whether there is a relationship between organizational citizenship behavior and affective commitment (OCB).

**Result and Conclusion:** According to research findings, organizational citizenship behavior is not affected by affective commitment. This supports the theory that there is a correlation between organizational citizenship behavior and affective commitment (OCB). Therefore, the level of organizational citizenship behavior (OCB) increases with increasing affective commitment; conversely, the number of OCB decreased with decreasing affective commitment.

Keywords: Affective Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Employees, OCB

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN AFEKTIF DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PERUMDA BPR BANK GRESIK

Rico Sergio Falerino

Fakultas Psikologi

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jalan Semolowaru No.45 Surabaya

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

**Latar Belakang:** Organizational Citizenship Behavior (OCB) digambarkan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi saat terjadi di luar lingkup tugas pekerjaan resmi seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Landan (2001). OCB dihargai karena sering disebut sebagai perilaku yang mengagumkan dan konstruktif. Ivancevich dkk. (2005) meneliti alasan di balik partisipasi karyawan dalam OCB dan apa yang dapat dilakukan untuk mendorong karyawan melakukan OCB. Mereka menemukan bahwa: pertama, tidak ada korelasi yang jelas antara OCB dan sebagian besar ciri kepribadian.

**Tujuan:** Mengetahui hubungan afektif komitmen dan OCB dengan pegawai di Perumda Bpr Bank Gresik

**Metode:** Penelitian penelitian ini bersifat kuantitatif dan dilaksanakan di Bpr Bank Gresik. Studi ini, yang menggunakan metodologi korelasional, berusaha untuk memastikan apakah ada hubungan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB).

**Hasil dan Kesimpulan:** Menurut temuan penelitian, Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak terpengaruh oleh komitmen afektif. Oleh karena itu, tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) meningkat dengan meningkatnya komitmen afektif; sebaliknya, jumlah OCB menurun dengan menurunnya komitmen afektif. Menurut temuan penelitian, tidak ada hubungan antara variabel Komitmen Afektif dan variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Perumda Bpr Bank Gresik.

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berdampak pada kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas saat ini menjadi kebutuhan yang krusial bagi dunia usaha. Manajemen sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, yang akan mengarah pada kinerja organisasi yang baik pula. Sumber daya manusia adalah komponen penting yang secara signifikan mempengaruhi seberapa baik kinerja perusahaan. Memang benar bahwa orang memainkan peran penting dalam semua operasi organisasi.

Selain perilaku formal, individu dapat terlibat dalam Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai cara untuk berkontribusi pada kemajuan organisasi. Bret & Jex (2008). Spector (2008) mendefinisikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi dan dilakukan di luar lingkup tugas pekerjaan resmi seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Landan (2001). Jenis perilaku yang diharapkan adalah perilaku positif yang dilakukan dalam struktur utama dan bertahan lama dan terjadi di luar lingkup formal orang yang bersangkutan Organ (2006).

Secara khusus, gaya kepemimpinan yang mempromosikan kepercayaan antara karyawan dan manajer dan pengembangan keterampilan kepemimpinan karyawan. Sebuah studi menyelidiki hubungan antara OCB dan kualitas layanan untuk pekerja kantor depan PT. BRI Syariah Cabang Gubeng Surabaya menemukan bahwa OCB memiliki pengaruh yang sama dan signifikan terhadap kualitas layanan. OCB secara parsial mempengaruhi kualitas pelayanan, dan yang paling dominan dari kelima variabel OCB adalah variabel sportivitas Lutfi (2010). OCB telah terbukti memberikan kontribusi positif yang signifikan tidak hanya untuk kinerja karyawan secara keseluruhan, tetapi juga untuk efektivitas karyawan dan organisasi (Landan (2001). Jenis tindakan yang ditampilkan adalah tindakan positif yang berada di luar tanggung jawab formal karyawan yang terlibat dan dilakukan dalam struktur yang penting dan

berkelanjutan. Organ (2006). Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “hubungan antara komitmen afektif dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Perumda BprBank Gresik”.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto (2010) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan perhitungan statistik yang dilakukan dengan pencatatan dan analisis data dari hasil penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif korelasional. Pada penelitian ini yang menggunakan pendekatan korelasional bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Komitmen Afektif dengan Organization Citizenship Behavior (OCB).

### Populasi

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di Perumda BPR Bank Gresik. Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 orang karyawan kemudian seluruh populasi tersebut dijadikan partisipan dalam penelitian ini.

### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2018:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode Non probability Sampling, sedangkan teknik pengambilan sampel yang di gunakan adalah sampling jenuh. sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2018:84)

### Instrumen Pengumpul Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berisi sejumlah butir pernyataan yang diajukan dan dikembangkan atas dasar definisi operasi dari masing-masing variabel yang mengacu pada indikator yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuisisioner yang terdiri dari skala Komitmen Afektif dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan model Likert. Peneliti menggunakan skala likert yang terdiri dari empat pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Tabel 1 Skoring skala linkert

Jawaban	Skor	
	Favorable	Unfavorable
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Netral	3	3
Tidak setuju	2	4

### Skala Organization Citizenship Behavior (Variabel Y)

Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh data menggunakan kuisioner yang berisi item pernyataan yang mendukung (favorable) dan item pertanyaan yang tidak mendukung (unfavorable) yang mewajibkan responden memilih salah satu jawaban yang tersedia untuk memperoleh penelitian ini menggunakan skala likert. Organization Citizenship Behavior (OCB) diukur berdasarkan acuan dimensi menurut Menurut menurut Organ (1988) mengidentifikasi lima dimensi dari OCB yaitu:

- 1) Altruism
- 2) Courtesy
- 3) Sportsmanship
- 4) Civic virtue
- 5) Conscientiousness

### Skala Komitmen Afektif (Variabel X)

Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dari data menggunakan kuisioner yang berisi item pernyataan yang mendukung (favorable) dan item pertanyaan yang tidak mendukung (unfavorable) yang mewajibkan responden memilih salah satu jawaban yang tersedia. untuk memperoleh penelitian ini menggunakan skala likert. Komitmen Afektif diukur berdasarkan acuan tiga indikator yang sesuai dengan definisi komitmen afektif milik allen dan meyer (1990). Ketiga indikator tersebut yaitu:

- a) Memiliki ikatan emosional terhadap organisasi
- b) Identifikasi terhadap organisasi
- c) Terlibat dengan organisasi

### Uji Prasyarat

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji data yang dianalisis menggunakan model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji Shapiro wilk. Langkah pengujian normalitas sebagai berikut: jika tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka data residual berdistribusi normal, jika tingkat signifikansi

Tabel 2 Uji Normalitas

#### Shapiro Wilk

Variable	Statistic	Sig	df	Keterangan
Komitmen Afektif (X)	0,882	0,317	45	Normal
Organizational Citizenship Behavior (Y)				

#### Uji Linieritas

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui dan memastikan hubungan antara variabel tergantung dengan variabel bebas dengan membandingkan antara regresi linier dengan regresi kuadratik. Data yang benar seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel dependen dan

variabel independen, maka jika nilai probabilitas > 0,05 maka hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah linear, jika nilai probabilitas < 0,05 maka hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah tidak linear.

Tabel 3 Uji Linieritas

Variabel	F	Sig	Keterangan
Komitmen Afektif (X) Organizational Citizenship Behavior (Y)	1,473	0,185	Linier

### Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik. Metode statistik adalah metode ilmiah yang mengumpulkan, mengedit, menyajikan, dan menganalisis angka, menarik kesimpulan dengan cermat, dan menarik kesimpulan logis. Analisis data survei menggunakan sistem komputerisasi melalui program SPSS24.0 for Windows. Tujuannya adalah untuk mencapai perhitungan yang akurat dan teliti dalam waktu singkat. Hipotesis penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik korelasi. Penelitian ini menggunakan teknik korelasi, yaitu analisis data yang berusaha menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis korelasi digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2016). Analisis data selanjutnya adalah untuk mengetahui tingkat keterlibatan emosional dan perilaku kewargaan terorganisir pegawai Perumda BprBank Gresik. Level ini terbagi menjadi tiga kategori: rendah, sedang dan tinggi (Azwar, 2015). Metode korelasi yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara variabel komitmen emosional dan perilaku warga organisasi adalah uji prasyarat skala komitmen yang efektif dibandingkan dengan perilaku warga organisasi. Ini adalah momen produk karena biasanya didistribusikan dan linier. , Dilakukan dengan uji korelasi, product moment menunjukkan  $r_{xy} = 0,285$ ,  $p = 0,058$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang positif dan tidak signifikan antara komitmen emosional dengan perilaku kewargaan organisasi. Anda dapat melihatnya pada tabel di bawah ini.

Tabel 4 Hasil Kolerasi Spearman Rho

Correlations Product Moment		
	VARIABELX	VARIABELY
VARIABELX	Pearson Correlation 1	.285
	Sig. (2-tailed)	.058
	N	45
VARIABELY	Pearson Correlation .285	1
	Sig. (2-tailed)	.058
	N	45

### Hasil

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui korelasi antara Komitmen Afektif dengan Organizational Citizenship Behavior pada karyawan Perumda Bpr Bank Gresik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebar kusioner yang terdiri dari dua variabel yaitu Komitmen Afektif (X) dan Organizational Citizenship Behavior (Y). Responden dalam penelitian ini adalah karyawan

Perumda Bpr Bank Gresik sebanyak 45 orang. Sumbangan efektif yang didapat sebesar 0,081 yang berarti komitmen afektif memiliki hubungan sebesar 8,1% terhadap Organizational Citizenship Behavior, 91,1% Organizational Citizenship Behavior dipengaruhi variabel lain.

Tabel 5 Hasil Sumbangan Efektif

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * KOMITMEN AFEKTIF	.285	.081	.663	.439

Berdasarkan pada hasil penelitian. Menunjukkan hasil data penelitian  $r_{xy}$  sebesar 0,285 dengan signifikan  $p = 0,058$  ( $p < 0,05$ ). Dapat disimpulkan hal ini berarti menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang tidak signifikan antara Komitmen Afektif dengan Organizational Citizenship Behavior. Adanya hubungan positif dapat diartikan semakin rendah komitmen afektif, maka semakin rendah pada perilaku OCB nya. Maka hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Ditolaknya hipotesis dalam penelitian ini menggambarkan tidak ada hubungan signifikan antara komitmen afektif dengan Organizational Citizenship Behavior pada karyawan Perumda Bpr Bank Gresik.

#### Pembahasan

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi Organ (1988). Menurut Spector (2008) organizational citizenship behavior (OCB) didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan diluar tugas pekerjaan formal dan memberikan keuntungan bagi organisasi. Schultz & Schultz (2002) menjelaskan bahwa komitmen emosional adalah suatu kondisi di mana seorang individu mempertimbangkan sejauh mana nilai-nilai dan tujuannya sesuai dengan organisasi. Komitmen emosional ini memungkinkan organisasi untuk sangat yakin bahwa karyawannya mengikuti semua nilai-nilai perusahaan dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi sebagai prioritas utama, dengan karyawan yang menjadi anggota Kartika (2011) juga akan dipertahankan. Komitmen Afektif memiliki tiga indikator yang saling terkait dalam membentuk Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan dalam suatu organisasi. Indikator emosional ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang sangat percaya dalam mengikuti nilai-nilai organisasi dan puas dengan rekan kerja yang mempersulit mereka untuk meninggalkan organisasi.

Hal ini juga dapat dilihat dari hasil perbandingan mean teoritis dan mean empiris, jika mean empiris dibawah mean teoritis maka dikatakan rendah sedangkan mean empiris diatas mean teoritis maka dikatakan tinggi, hasil penelitian ini menunjukkan mean teoritis Komitmen Afektif skor sebesar 22 dan mean empiris dengan skor sebesar 29, artinya rata-rata data Komitmen Afektif dalam penelitian ini adalah tinggi. Sedangkan hasil perhitungan mean teoritis Organizational citizenship behavior sebesar 48 dan mean empiris 92, artinya rata-rata data Organizational citizenship behavior dalam penelitian ini adalah tinggi

Tabel 6 Data Mean empiric dan Mean Teoriti



Variabel	Mean Teoritis	Mean Empiris	Keterangan
Komitmen Afektif	22	29,17	Tinggi
OCB	48	92	Tinggi

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan Komitmen Afektif tidak memiliki hubungan positif pada karyawan Hasil penelitian ini menunjukkan tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel Komitmen Afektif dengan variable Organizational citizenship behavior Semakin tinggi skor variabel Komitmen Afektif akan diikuti semakin tinggi pula skor variabel Organizational citizenship behavior, begitu sebaliknya, semakin rendah skor variabel Komitmen Afektif akan diikuti semakin rendah pula skor variabel Organizational citizenship behavior.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Afektif tidak memiliki pengaruh terhadap Organizational Citiizenship Behavior. berdasarkan hasil uji korelasi product moment yang menunjukkan  $r_{xy} = 0,285$  dengan  $p = 0,058$  ( $p < 0,05$ ). sehingga dikatakan data tidak signifikan, hipotesis tidak diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan Positif Komitmen Afektif dengan Organization Citizenship Behavior (OCB). Maka dari itu semakin tinggi Komitmen Afektif maka semakin tinggi tingkat Organization Citizenship Behavior (OCB) yang dilakukannya, sebaliknya jika semakin rendah Komitmen Afektif maka tingkat Organization Citizenship Behavior yang dilakukannya juga semakin rendah. ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel Komitmen Afektif dengan variabel Organization Behavior Citizenship pada karyawan Perumda Bpr Bank Gresik.

### Referensi

- Atmaja, H. E., & Ratnawati, S. (2019). Peran Komitmen Afektif Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja SDM. JAB (Jurnal Akuntansi & Bisnis), 5(01).
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Halimsetiono, E., & Santosa, W. N. (2021). Komitmen Organisasi Karyawan dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Keluwih: Jurnal Sosial dan Humaniora, 2(2), 69-77
- Hidayat, A. H., & Kusumawati, R. K. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Argamukti Pratama Semarang. AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 9(18).
- Islamy, F. J. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention pada Dosen Tetap STIE Inaba Bandung. Jurnal Indonesia Membangun, 15(2), 1-18.
- Jaya, R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Pada Bptpm Kota Pekanbaru. Jurnal El-Riyasah, 8(1), 10-19

# The Relationship Between Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Employees of Perumda Bpr Bank

## ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://ejournal.undip.ac.id">ejournal.undip.ac.id</a> Internet Source	4%
2	Submitted to Universitas Putera Indonesia YPTK Padang Student Paper	3%
3	<a href="http://repository.uma.ac.id">repository.uma.ac.id</a> Internet Source	3%
4	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	2%
5	Submitted to UM Surabaya Student Paper	2%
6	<a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	2%
7	<a href="http://repository.um-surabaya.ac.id">repository.um-surabaya.ac.id</a> Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%