

ANALISIS DIMENSI KOMITMEN ORGANISASIONAL YANG MEMPENGARUHI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* KARYAWAN PT KAI DAOP VI YOGYAKARTA

Yati Suhartini

Universitas PGRI Yogyakarta
Jl.PGRI I Sonosewu No.117, Yogyakarta
yati.suhartini@yahoo.com

Abstract

The research was carried out to find the influence of three dimensions of organizational commitment, namely affective commitment, continuity commitment, and normative commitment, toward organizational citizenship behavior (OCB) of employees.

The research was conducted respectively from seven stations in operation areas of PT Kereta Api Daop VI Yogyakarta. The subject of research are 55 employees Data was derived from a survey, collected by applying questionnaires, analyzed by using multiple linier regression, and assisted by the application of SPSS 21 program.

Based on the result of data analysis, it is showed that the three dimensions of organizational commitment, namely affective commitment (X1), continuity commitment (X2), and normative commitment (X3) influence partially or simultaneously on organizational citizenship behavior (Y) of employees, thus partially or simultaneously supporting the 5 hypotheses. These were indicated by the value of regression coefficient and the significant level of each factor which are 0.250 and 0.042; 0.386 and 0.001; 0.481 and 0,000, respectively. Likewise, the value of F amounting to 30.520 with the significance level of 0,000, whereas adjusted R² counting to 0.621. Furthermore, normative commitment indicates as the most dominant dimension that influences on organizational citizenship behavior of employees.

Keywords: *organizational commitment, affective commitment, continuity commitment, normative commitment, and organizational citizenship behavior (OCB)*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi, karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Edy Sutrisno, 2016) Oleh sebab itu sumber daya manusia

harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai kemajuan dan tujuan perusahaan tersebut, akan lebih mudah bila dilandasi oleh perilaku kooperatif dan saling membantu dari para karyawan, baik secara deskripsi kerja formal maupun pekerjaan yang berada di luar deskripsi kerja formal. Perilaku “ekstra” yang melebihi deskripsi pekerjaan formal dalam

organisasi disebut perilaku kewargaan organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Tingkat OCB yang tinggi terbukti mampu menghasilkan tingkat keefektifan yang tinggi pula bagi organisasi (Organ, Dennis W., et.al., 2006)

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT KAI diperoleh informasi bahwa mereka pernah menggantikan shift kerja rekannya yang berhalangan hadir, karyawan lain juga menyebutkan ia pernah beberapa kali melewatkan jam istirahat karena dalam suatu keadaan yang genting mereka menolong rekan kerjanya walaupun hal tersebut tidak termasuk dalam tuntutan kerjanya. Terdapat beberapa alasan yang melatarbelakangi perilaku prososial tersebut, seperti alasan untuk membantu sesama rekan karyawan, alasan untuk menjaga kualitas pelayanan PT KAI. Fakta tersebut mengindikasikan adanya perilaku OCB pada karyawan.

Organ & Ryan (1995) dalam Alizadeh (2012) mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasional akan menunjukkan bagaimana kemauan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen organisasional dipilih sebagai salah satu variabel yang mempengaruhi timbulnya OCB karena berdasarkan penelitian sebelumnya menyebutkan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap munculnya perilaku OCB. Selain itu, hasil wawancara juga menunjukkan indikasi adanya komitmen organisasional di kalangan karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta. Sikap ini ditunjukkan dengan adanya penerimaan karyawan atas tujuan

perusahaan, kesediaan untuk bekerja keras dan ingin tetap tinggal di dalam perusahaan.

Menurut Allen dan Meyer (1991) bahwa komitmen organisasional dibangun dari tiga dimensi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinyu (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Ketiga dimensi komitmen organisasional tersebut yang dalam penelitian ini merupakan faktor-faktor yang dianalisis pengaruhnya terhadap perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen afektif, komitmen kontinyu, komitmen normatif secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta ?
2. Diantara komitmen afektif, komitmen kontinyu, komitmen normatif, mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif secara parsial maupun simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dimensi komitmen yang mempunyai

pengaruh dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta

karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Manfaat Penelitian

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini akan memberikan informasi empiris tentang pengaruh dimensi-dimensi komitmen organisasional terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dari karyawannya, sehingga informasi tersebut bisa menjadi masukan untuk perbaikan.

Bagi peneliti lain yang berminat penelitian yang sama, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai rujukan atau referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

KAJIAN TEORI

Organizational Citizenship Behavior

Suatu organisasi membutuhkan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tertanam di dalam diri para karyawannya. Karyawan yang memiliki OCB tinggi adalah karyawan yang dalam setiap kesempatan cenderung membantu rekan kerja dan melakukan hal-hal terbaik untuk organisasi secara sukarela.

Menurut Organ, Dennis W., et.al. 2006 *organizational citizenship behavior* yaitu perilaku individu yang secara sukarela, tidak secara langsung atau eksplisit diakui formal dengan adanya sistem penghargaan dan keseluruhan hal tersebut, diharapkan dapat mempromosikan keefisienan dan keefektifan fungsi organisasi atau perilaku seseorang yang bekerja lebih dari deskripsi pekerjaan.

Menurut Robbins dan Judge (2011), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang

Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dimensi dari OCB yang dikemukakan oleh Organ (2006), yaitu:

1. *Altruism* (kepedulian)
Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
2. *Conscientiousness* (kesadaran)
Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.
3. *Sportmanship* (sportivitas)
Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan yang akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
4. *Courtesy* (sopan santun)
Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5. *Civic Virtue* (moral kemasyarakatan)
Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Organisasi

Podsakoff, et.al. (2000) menguraikan beberapa kontribusi OCB terhadap keberhasilan perusahaan, yaitu :

1. Meningkatkan produktivitas rekan kerja dan manajerial.
2. Menghemat sumber daya sehingga dapat digunakan untuk tujuan yang lebih produktif.
3. Membantu mengkoordinasikan kegiatan baik di dalam maupun dikelompok kerja.
4. Penguatan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai yang terbaik.
5. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya OCB (Podsakoff, et.al.,2000):

1. Karakteristik individu
Karakteristik individu yang meliputi kepuasan karyawan, komitmen organisasi, motif berprestasi, motif afiliasi dan motif kekuasaan serta persepsi keadilan dipandang sebagai

faktor penting munculnya perilaku OCB dalam organisasi dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Karakteristik Pemimpin
Dukungan dan perilaku kepemimpinan transformasional, teori pertukaran pemimpin-anggota secara signifikan dan konsisten memiliki hubungan positif dengan OCB.
3. Persepsi peran
Persepsi peran ditemukan memiliki hubungan signifikan terhadap OCB, meskipun ukuran hubungan ini tidak terlalu besar.
4. Karakteristik tugas
Umpan balik tugas dan tugas yang memuaskan berkaitan dengan perilaku OCB, sementara tugas rutin memiliki hubungan negatif dengan OCB
5. Karakteristik Organisasi
Dukungan organisasi dan kekompakan kelompok ditemukan secara signifikan berhubungan dengan OCB

Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Disamping itu, seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan senantiasa berusaha untuk mengembangkan diri demi kemajuan organisasi (Luthans,F.,2007). Menurut Robbins dan Judge (2008), komitmen organisasi yaitu tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak tujuan organisasi dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Selanjutnya, komitmen organisasional menurut Ivancevich dkk (2007) adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi.

Definisi komitmen organisasional dalam penelitian ini mengarah kepada teori dari Allen dan Meyer (1991) yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja penuh dedikasi, yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Dimensi Komitmen Organisasional

Berdasarkan pendekatan multidimensional dari Allen dan Meyer (1990), ada tiga dimensi yang membentuk komitmen organisasional, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Ketiga komitmen tersebut sebagai sebuah kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi individu untuk tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Ketiga dimensi tersebut, yaitu :

1. Komitmen afektif (*Affective Commitment*) berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi.
2. Komitmen kontinyu (*continuance comitment*) adalah persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.

Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *afektif* memiliki tingkah laku berbeda

dengan karyawan yang berdasarkan *continuance* dan *normative*. Menurut Allen dan Meyer (1993), bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Karyawan dengan komponen afektif tinggi bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu karyawan dengan komponen kontinyu tinggi tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Karyawan yang memiliki komponen normatif yang tinggi tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Dalam perkembangannya, *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*, masing-masing memiliki pola tersendiri. Menurut Allen dan Meyer (1990), beberapa faktor yang mempengaruhi baik dari organisasi maupun dari individu sendiri adalah :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) dapat berkembang karena adanya empat kategori yaitu, karakteristik organisasi, karakteristik individu, karakteristik struktural dan pengalaman kerja.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Beberapa tindakan atau kejadian dibagi menjadi dua variabel, yaitu investasi dan alternatif. Investasi merupakan sesuatu yang berharga, seperti waktu, usaha, ataupun uang, yang harus dilepaskan individu. Alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain. Proses pertimbangan adalah saat individu

mencapai kesadaran akan investasi dan alternatif, dan dampaknya bagi mereka sendiri.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*) dapat berkembang karena sejumlah pengaruh pengalaman yang dirasakan individu dalam proses sosialisasi dengan organisasi, baik sebelum dan setelah masuk ke organisasi,

Penelitian Terdahulu

Hidayat (2014) melakukan penelitian mengenai “Faktor-faktor Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) dengan studi kasus pada karyawan PT. Nusa Tama Furniture, dan diperoleh hasil bahwa secara parsial maupun simultan variabel komitmen afektif , komitmen kontinyu ,komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* . Selanjutnya, variabel komitmen kontinyu merupakan variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

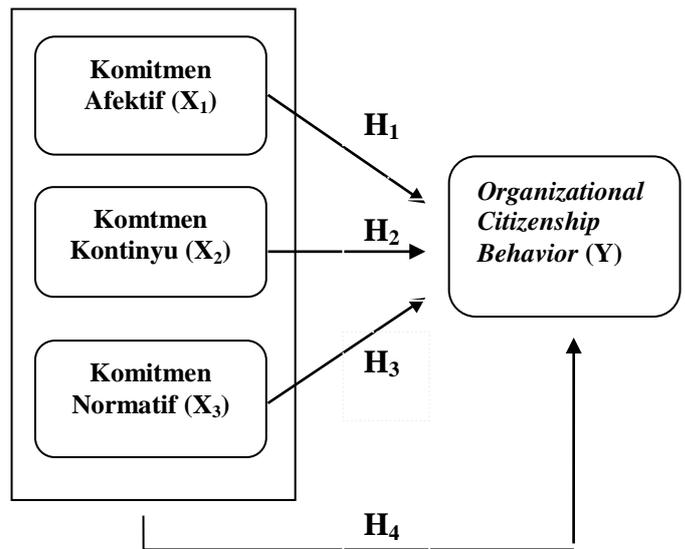
Penelitian oleh Albert Kurniawan (2015) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT X Bandung diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Namun, secara parsial diantara variabel bebas (komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif) hanya ada satu yg mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yaitu variabel komitmen normatif.

Susilo,Panggung Joko dkk (2016) melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Komitmen Afektif,

Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitiannya yaitu secara parsial maupun simultan variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Model Penelitian

Model Penelitian digunakan untuk menggambarkan hubungan antar variabel yang ada dalam penelitian.Hubungan tersebut digambarkan dalam bentuk anak panah yang menandakan arah hubungan.Secara skematis hubungan tersebut digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan model penelitian, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁
Diduga ada pengaruh yang signifikan antara komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta.

H₂

Diduga ada pengaruh yang signifikan antara komitmen kontinyu terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta

H₃

Diduga ada pengaruh yang signifikan antara komitmen normatif terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta

H₄

Diduga ada pengaruh yang signifikan antara komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta

H₅

Diduga diantara komitmen afektif, komitmen kontinyu, komitmen normatif, ada satu variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal dengan pendekatan metode kuantitatif. Penelitian kausal menjelaskan pengaruh perubahan variasi nilai dalam suatu variabel terhadap perubahan variasi nilai variabel lain. Dalam penelitian kausal, variabel independen sebagai variabel sebab dan variabel dependen sebagai variabel akibat (Silalahi, 2010). Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini untuk meneliti

data yang bersifat statistik serta menguji hipotesis.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

- Komitmen Afektif (X_1), adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan, dan keterlibatan karyawan pada organisasi.
- Komitmen Kontinyu (X_2), merupakan persepsi seseorang atas biaya dan resiko yang ditanggung bila meninggalkan organisasi.
- Komitmen Normatif (X_3), berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja karena imbalan yang sudah diterimanya.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Organizational Citizenship Behavior (Y), adalah bentuk perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela yang melebihi dari standart kerja yang ditugaskan kepadanya, tidak diperintahkan secara formal dan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dari lembaga.

Subjek dan Objek Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta, sedangkan subjek penelitian ini adalah karyawan yang pekerjaannya berhubungan dengan pelayanan, yang berjumlah 55 orang. Objek penelitian ini adalah komitmen afektif, komitmen kontinyu, komitmen normatif, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berikut tabel 1 tentang data subjek penelitian :

Tabel 1. Karyawan Stasiun DAOP VI Yogyakarta

No	Stasiun	Jenis Jabatan					Jumlah
		Kepala	Wakil Kepala	Kasubur	PPKA	PAP	
1	Jenar	1			4		5
2	Wates	1			4		5
3	Yogyakarta	1	1	4	5	8	19
4	Lempuyangan	1	1	4		4	10
5	Maguwo	1			4		5
6	Prambanan	1			4		5
7	Klaten	1			4		6
TOTAL							55

Sumber ; PT KAI DAOP VI Yogyakarta, 2018

Keterangan : PPKA=pemimpin perjalanan kereta api; PAP=pengawas peron

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri atas pernyataan yang dibuat sesuai dengan indikator dari masing-masing variabel. Kuesioner untuk variabel komitmen afektif, komitmen kontinyu, komitmen normatif sebanyak 24 pernyataan, yang disusun berdasarkan instrumen dari Allen dan Meyer (1990). Kuesioner untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebanyak 10 pernyataan, yang disusun berdasarkan dimensi dari Organ (1988) dan mengadopsi instrumen yang dikembangkan oleh Kumar & Shah (2015).

Pengukuran Data

Pengukuran data menggunakan skala likert yang terdiri dari pilihan jawaban dan skor, seperti berikut: Sangat Setuju=SS (skor 5), Setuju=S (skor 4), Netral=N (skor 3), Tidak Setuju=TS (skor 2), dan Sangat Tidak Setuju=STS (skor 1). Semakin tinggi skor skala *OCB* menunjukkan semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pada responden. Sebaliknya, semakin rendah skor skala *OCB* menunjukkan semakin rendah *organizational citizenship behavior* pada responden.

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2014). Pengujian validitas menggunakan *Pearson Correlation*. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel atau nilai $p < 0,05$ (nilai sig.).

1. Komitmen Afektif

Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas komitmen afektif yang terdiri 8 pernyataan dan semua pernyataan valid karena memiliki nilai $p < 0,05$

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Komitmen Afektif

Instrumen	P value	Sig	Ket
X ₁ .1	0.005	0.05	Valid
X ₁ .2	0.002	0.05	Valid
X ₁ .3	0.014	0.05	Valid
X ₁ .4	0.003	0.05	Valid
X ₁ .5	0.000	0.05	Valid
X ₁ .6	0.000	0.05	Valid
X ₁ .7	0.000	0.05	Valid
X ₁ .8	0.000	0.05	Valid

2. Komitmen Kontinyu

Tabel 3 menunjukkan hasil uji validitas komitmen kontinyu yang

terdiri 8 pernyataan dan semua pernyataan valid karena memiliki nilai $p < 0,05$

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Komitmen Kontinyu

Instrumen	P value	Sig	Ket
X _{2.1}	0.000	0.05	Valid
X _{2.2}	0.000	0.05	Valid
X _{2.3}	0.000	0.05	Valid
X _{2.4}	0.001	0.05	Valid
X _{2.5}	0.000	0.05	Valid
X _{2.6}	0.000	0.05	Valid
X _{2.7}	0.001	0.05	Valid
X _{2.8}	0.020	0.05	Valid

3. Komitmen Normatif

Tabel 4 menunjukkan hasil uji validitas komitmen normatif yang terdiri 8 pernyataan dan semua pernyataan valid karena memiliki nilai $p < 0,05$

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Komitmen Normatif

Instrumen	P value	Sig	Ket
X _{3.1}	0.000	0.05	Valid
X _{3.2}	0.000	0.05	Valid
X _{3.3}	0.000	0.05	Valid
X _{3.4}	0.000	0.05	Valid
X _{3.5}	0.000	0.05	Valid
X _{3.6}	0.000	0.05	Valid
X _{3.7}	0.000	0.05	Valid
X _{3.8}	0.036	0.05	Valid

4. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Tabel 5 menunjukkan hasil uji validitas *Organizational Citizenship Behavior* yang terdiri 10 pernyataan dan semua pernyataan valid karena memiliki nilai $p < 0,05$

Tabel 5. Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Instrumen	P value	Sig	Ket
Y _{1.1}	0.000	0.05	Valid

Y _{1.2}	0.008	0.05	Valid
Y _{1.3}	0.040	0.05	Valid
Y _{1.4}	0.002	0.05	Valid
Y _{1.5}	0.000	0.05	Valid
Y _{1.6}	0.000	0.05	Valid
Y _{1.7}	0.000	0.05	Valid
Y _{1.8}	0.000	0.05	Valid
Y _{1.9}	0.000	0.05	Valid
Y _{1.10}	0.000	0.05	Valid

Uji Reliabilitas

Tahap pengujian selanjutnya adalah pengujian reliabilitas, item pernyataan yang telah valid saja yang bisa masuk ke tahap uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Kriteria variabel yang diteliti telah reliabel, ketika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar ($>$) 0,60

1. Komitmen Afektif

Tabel 6 menggambarkan bahwa instrumen variabel komitmen afektif reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar ($>$ 0,60)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Afektif

Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
X _{1.1}	0.750	0.6	Reliabel
X _{1.2}	0.745	0.6	Reliabel
X _{1.3}	0.702	0.6	Reliabel
X _{1.4}	0.767	0.6	Reliabel
X _{1.5}	0.761	0.6	Reliabel
X _{1.6}	0.735	0.6	Reliabel
X _{1.7}	0.689	0.6	Reliabel
X _{1.8}	0.720	0.6	Reliabel

2. Komitmen Kontinyu

Tabel 7 menggambarkan bahwa instrumen variabel komitmen kontinyu reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar ($>$ 0,60)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas
Komitmen Kontinyu

Instrumen	Cronbach h's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
X _{2.1}	0.789	0.6	Reliabel
X _{2.2}	0.828	0.6	Reliabel
X _{2.3}	0.825	0.6	Reliabel
X _{2.4}	0.841	0.6	Reliabel
X _{2.5}	0.807	0.6	Reliabel
X _{2.6}	0.816	0.6	Reliabel
X _{2.7}	0.856	0.6	Reliabel
X _{2.8}	0.862	0.6	Reliabel

3. Komitmen Normatif

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas
Komitmen Normatif

Instrumen	Cronbach h's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
X _{3.1}	0.898	0.6	Reliabel
X _{3.2}	0.907	0.6	Reliabel
X _{3.3}	0.895	0.6	Reliabel
X _{3.4}	0.896	0.6	Reliabel
X _{3.5}	0.889	0.6	Reliabel
X _{3.6}	0.901	0.6	Reliabel
X _{3.7}	0.900	0.6	Reliabel
X _{3.8}	0.932	0.6	Reliabel

4. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas
Organizational Citizenship Behavior

Instrumen	Cronbach h's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Y _{1.1}	0.846	0.6	Reliabel
Y _{1.2}	0.879	0.6	Reliabel
Y _{1.3}	0.876	0.6	Reliabel
Y _{1.4}	0.858	0.6	Reliabel
Y _{1.5}	0.828	0.6	Reliabel
Y _{1.6}	0.837	0.6	Reliabel
Y _{1.7}	0.829	0.6	Reliabel
Y _{1.8}	0.828	0.6	Reliabel
Y _{1.9}	0.836	0.6	Reliabel
Y _{1.10}	0.830	0.6	Reliabel

Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan diproses dengan bantuan aplikasi SPSS 21. Rumus regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

X (1,2,3):komitmen afektif, komitmen kontinyu, komitmen normatif

a : konstanta dari rata-rata nilai Y pada saat X(1,2,3..) sama dengan nol

b (1,2,3) : nilai koefisien regresi

Regresi linear berganda digunakan untuk mencari koefisien regresi sehingga diketahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (X) terhadap satu variabel terikat (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
Constant	4.139	4.678	0.885	0.38
X ₁	0.25	0.12	2.082	0.042
X ₂	0.386	0.106	3.654	0.001
X ₃	0.481	0.123	3.93	0

a. Dependent Variable: Y

Persamaan Regresinya adalah:

$$Y = 4.139 + 0,250 X_1 + 0,386 X_2 + 0,481 X_3$$

Nilai koefisien regresi komitmen afektif (X₁) sebesar 0,250, artinya komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship*

behavior karyawan PT.KAI DAOP VI Yogyakarta, bila komitmen afektif (X_1) naik maka nilai OCB (Y) akan mengalami peningkatan. Nilai koefisien regresi komitmen kontinyu (X_2) sebesar 0,386, artinya komitmen kontinyu berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT.KAI DAOP VI Yogyakarta, bila nilai komitmen kontinyu (X_2) naik, maka nilai OCB (Y) akan mengalami peningkatan. Nilai koefisien regresi komitmen normatif (X_3) sebesar 0,481, artinya komitmen normatif berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT.KAI DAOP VI Yogyakarta, bila nilai komitmen normatif (X_3) naik, maka nilai OCB (Y) akan mengalami peningkatan.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji t dilakukan dengan menggunakan ketentuan angka probabilitas signifikansi: apabila nilai *sig* uji $t \leq 0,05$, maka artinya variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2014)

Berdasarkan Tabel 10 nilai signifikansi uji t komitmen afektif (X_1) sebesar 0,042 lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka hasil ini mendukung hipotesis H1; nilai signifikansi uji t komitmen kontinyu sebesar 0,001 lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka hasil ini mendukung hipotesis H2; nilai signifikansi uji t komitmen normatif sebesar 0,000 lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka hasil ini mendukung hipotesis H3.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan

atau serentak, variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan ketentuan jika nilai signifikansi uji $F < 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat dalam Tabel 11 berikut :

Tabel 11. Hasil Uji F

Model	df	F	Sig.
Regression	3	30.52	.000 ^b
Residual	51		
Total	54		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_1 , X_2 , X_3

Tabel 11 menunjukkan nilai F hitung = 30.520 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Ini berarti hipotesis 4 dapat diterima. Atau dengan kata lain, model regresi linear berganda layak digunakan sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Gujarati, 1995)

c. Analisis Korelasi dan Determinasi (R^2)

Untuk melihat seberapa besar OCB dipengaruhi oleh komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif dapat dilihat pada Tabel 12 berikut.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.801 ^a	0.642	0.621	2.253

a. Predictors: (Constant), X_1 , X_2 , X_3

Tabel 12 menunjukkan nilai $R = 0,801$, artinya hubungan antara komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif terhadap *organizational citizenship behavior*

kuat (Sugiyono,2014). Selanjutnya, untuk mengukur seberapa besar kontribusi kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat,digunakan nilai *adjusted R*² yaitu 0,621. Artinya, kontribusi variabel komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif dapat menjelaskan variabel *OCB* sebesar 62,1 %, sisanya sebesar 37,9 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama (H_1) yaitu komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta.Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi komitmen afektif (X_1) sebesar 0.250 bertanda positif dan nilai signifikan 0,042 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori Allen dan Meyer (1993) bahwa komitmen afektif dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan. Artinya ketika karyawan memiliki komitmen afektif dalam menjalankan pekerjaannya, maka mereka memiliki *OCB* yang baik. Indikasinya yaitu, bahwa karyawan telah memiliki keterikatan emosional sehingga rela melakukan perilaku ekstra seperti membantu rekan kerja lain yang membutuhkan tanpa mengharapkan imbalan. Peningkatan komitmen afektif akan mempengaruhi peningkatan *OCB*.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2014); Susilo,Panggung Joko dkk (2016), yang memperoleh hasil bahwa variabel komitmen afektif

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *OCB*.

2. Pengaruh komitmen kontinyu terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua (H_2) yaitu komitmen kontinyu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi variabel komitmen kontinyu (X_2) sebesar 0,386, bertanda positif dan nilai signifikan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$

Hasil penelitian sesuai dengan teori yang disusun oleh Moorman et al. (1993) dalam Mohamed (2012), bahwa ada hubungan positif signifikan antara komitmen berkelanjutan dan *OCB*. Artinya, karyawan akan bertahan atau meninggalkan organisasi karena melihat adanya pertimbangan rasional mengenai keuntungan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Komitmen kontinyu merupakan perasaan cinta pada organisasi karena pegawai menghargai besarnya biaya yang dikorbankan seandainya ia meninggalkan organisasi (Robbins dan Judge, 2011).

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2014); Susilo,Panggung Joko dkk (2016), yang memperoleh hasil bahwa variabel komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *OCB*.

3. Pengaruh komitmen normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga (H_3) yaitu komitmen normatif berpengaruh positif dan

signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi variabel komitmen normatif (X_3) sebesar 0,481 bertanda positif dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Meyer et al (1993), yang mempelajari hubungan antara perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan komitmen normatif karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku OCB. Artinya, komitmen normatif dapat terjadi karena karyawan merasa memiliki kewajiban untuk bertahan sebagai karyawan atas imbalan yang diterima.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2014); Albert Kurniawan (2015); dan Panggung Joko Susilo dkk (2016), yang memperoleh hasil bahwa variabel komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel OCB.

4. Pengaruh secara simultan antara komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis keempat (H_4). yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ dan F-hitung sebesar 30,520

Selain itu, hasil analisis data diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,621. Artinya, sumbangan pengaruh variabel komitmen afektif (X_1), komitmen kontinyu (X_2) dan komitmen normatif (X_3) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 62,1 % , sedangkan sisanya sebesar 37,9 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Lebih lanjut, R^2 dan uji F bersifat sejalan/saling menggantikan (Gujarati 1995), artinya keberartian R^2 diterima jika nilai F hitung > 4 . Hasil F hitung sebesar 30,520 (lebih besar dari 4) berarti model penelitian sudah tepat (fit), dalam arti pemilihan variabel penelitian sudah tepat. Dengan demikian, variasi variabel bebas (komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif) dalam menjelaskan variabel terikat (*organizational citizenship behavior*), bisa diterima.

5. Variabel Normatif (X_3) mempunyai pengaruh dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kelima (H_5), yaitu komitmen normatif (X_3) mempunyai nilai koefisien paling besar (0,481) dibandingkan dengan koefisien komitmen afektif (0,250) dan komitmen kontinyu (0,386). Artinya, komitmen normatif memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap OCB dan karyawan menganggap bahwa moral merupakan hal yang penting dan mencerminkan rasa berkewajiban untuk tetap bekerja di PT KAI.

Simpulan

1. Komitmen Afektif (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship*

Behavior (Y) karyawan PT. KAI DAOP VI Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari koefisien regresi variabel komitmen afektif (X_1) sebesar 0,250 bertanda positif dan nilai signifikan sebesar 0,042 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) dapat diterima.

2. Komitmen Kontinyu (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) karyawan PT. KAI DAOP VI Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari koefisien regresi variabel komitmen kontinyu (X_2) sebesar 0,386 bertanda positif dan nilai signifikan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) dapat diterima.
3. Komitmen Normatif (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) karyawan PT. KAI DAOP VI Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari koefisien regresi variabel komitmen normatif (X_3) sebesar 0,481 bertanda positif dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) dapat diterima
4. Komitmen Afektif (X_1), Komitmen Kontinyu (X_2), dan Komitmen Normatif (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *OCB* (Y) karyawan PT. KAI DAOP VI Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari koefisien F hitung sebesar 30,521; nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dan hasil Adjusted R^2 sebesar 0,621. Dengan demikian, hipotesis keempat (H_4) dapat diterima.
5. Komitmen Normatif merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi *OCB* karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta. Hal ini

dibuktikan dari koefisien regresi komitmen normatif paling besar yaitu 0,481 dibandingkan komitmen kontinyu sebesar 0,386, dan komitmen afektif sebesar 0,250.

Implikasi

Penelitian ini memunculkan implikasi praktis bagi karyawan dan PT KAI DAOP VI Yogyakarta bahwa komitmen organisasi membentuk *OCB* karyawan. Artinya ketika karyawan memiliki komitmen organisasional dalam menjalankan pekerjaannya, maka mereka memiliki *OCB* yang baik. Sedangkan, PT KAI DAOP VI perlu mempertahankan komitmen yang sudah baik, dan khususnya perlu meningkatkan komitmen afektif pada setiap karyawan, agar karyawan selalu merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan dan merasa memiliki perusahaan, sehingga karyawan selalu berusaha untuk mengembangkan diri demi kemajuan perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, komitmen normatif dipersepsikan karyawan paling tinggi mempengaruhi *OCB*. Sebaliknya, komitmen afektif memiliki pengaruh paling rendah terhadap *OCB* karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa rasa tanggung jawab dan kewajiban untuk tetap bekerja di PT KAI merupakan hal yang penting bagi karyawan, walau rasa emosional, keterikatan dan identitas sebagai karyawan PT KAI tidak begitu penting. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan komitmen afektif karyawan, diantaranya melalui perbaikan hubungan atasan bawahan yang lebih harmonis, menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan karyawan, pengembangan kemampuan diri dan karir yang jelas, sehingga karyawan memiliki rasa loyal dan bangga terhadap tempat kerjanya.

Dengan demikian, karyawan akan lebih melibatkan diri dalam kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. and Meyer, J.P., 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, continuance and Normative Commitment, *Journal of Occupational Psychology*. 63(1), pp.1-18.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P., Meyer, J. P., 1991, A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89
- Allen, N. J. & Meyer, J. P., 1993. Organizational commitment: Evidence of career stage effects. *Journal of Business Research*, 26(1), pp.49-61
- Alizadeh, Z., Darvishi, S., Nazari, K., dan Emami, M., 2012. Antecedents and Consequences of Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), pp.494-505
- Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Gujarati, Damodar, 1995. *Ekonometrika Dasar*. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Hidayat,2014. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). (Studi pada Karyawan PT.Nusa Tama Furniture). *Jurnal NeO-Bis*. 8(1), 49-62
- Ivancevich, J. M., dkk. 2007, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1, Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama
- Kumar, Mohd. Muzamil & Shawkat Ahmad Shah, 2015. Psychometric Properties of Podsakoff 's Organizational Citizenship Behavior Scale in the Asian Contex. *The International journal of Indian Psychology*, 3(1),pp.51-60.
- Kurniawan,Albert.2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT.X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 15(1), pp.95-11
- Luthans, F. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, John, P. et al (1993). Commitment to Organizational and Occupation : Extention and Test of a Three Component Conceptualizational. *Journal Applied Psychology*. 78(4), pp. 538-551
- Mohamed, M. Sheik., & H. Anisa. (2012). "Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour". *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 9(3). pp.1-17
- Organ, Dennis W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, Mass:Lexington Books,
- Organ, Dennis W., et.al. 2006. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*.California: Sage Publications, Inc
- Podsakoff, Philip M, et al.2000. *Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review Of The Theoretical and Empirical Literatureand Suggestions For Future Research*. *Journal of Management*, 26(3).

- Robbins, dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* (12th ed). (Diana Angelica, Trans.). Jakarta: Salemba Empa
- Robbins SP dan Judge. 2011 *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empa
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Silalahi, Ulber.2010. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Susilo, Panggung Joko, dkk. 2016. Pengaruh komitmen Afektif, komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan SPBU 44.502.12 Semarang. *Journal Of Management*, 2(2),pp.481-495
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.