JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)
Vol 6 No 1 (2020): March, 76-84
Articles

Intervensi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Dalam Setting Organisasi Kemahasiswaan)

Meika Kurnia Puji Rahayu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Septi Ani Qurdiana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

This research aims to analyze the role of organizational commitment in intervening the influence of job satisfaction toward organizational citizenship behavior (OCB), particularly in student organizational setting. Research subject is member of Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAMA), a student organization in the Dapertment of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Sample was determined through purposive sampling, yielded 102 respondents. Data was collected using questionnaires, and then analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS software. The research findings confirm that organizational commitment acts as intervening variable on the influence of job satisfaction toward OCB.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) diyakini menjadi kunci sukses perubahan organisasi. Partisipasi yang disertai kemauan dan kemampuan dari masing-masing individu karyawan atau anggota organisasi sangat dibutuhkan untuk keberhasilan perubahan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Namun, dukungan SDM pada pencapaian tujuan organsiasi tidak hanya diberikan dengan cara berkontribusi dan mampu menjalankan semua tugas-tugas yang diberikan organisasi dengan baik. Lebih dari itu, organisasi juga memerlukan kemauan individu berinisiatif dan mau melakukan pekerjaan-pekerjaan di luar tanggung jawab yang diamanatkan organisasi pada dirinya.

Menurut Aldag dan Resckhe (1997), kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja disebut dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Perilaku ini mencakup perilaku seperti membantu orang lain, menjadi sukarelawan untuk kegiatan di luar pekerjaan, dan menegakkan aturan dan prosedur di tempat kerja terlepas dari ketidaknyamanan pribadi tanpa adanya permintaan *reward* secara formal dari organisasi. OCB diperlukan oleh organisasi karena meningkatkan efektifitas organisasi, terutama dalam membangun aspek-aspek sosial dalam organisasi, seperti komunikasi antar individu dan kesolidan tim atau unit kerja (departemen).

Topik OCB telah mendapat banyak perhatian dalam literatur, dibuktikan dengan banyaknya penelitian mengenai topik ini dengan latar belakang atau setting perusahaan (organisasi berorientasi laba). Namun, tidak banyak (atau bahkan belum ditemukan) penelitian mengenai OCB dalam setting organisasi kemahasiswaan. Padahal, dalam lingkup organisasi kemahasiswaan, organisasi yang tentu saja tidak berorientasi laba dan kebanyakan memiliki sumberdaya (orang dan uang) yang terbatas, perilaku ekstra atau OCB ini sangat diperlukan demi terlaksananya program-progam kerja dan etrcapainya tujuan organisasi. Untuk itu, peneliti memandang bahwa penelitian tentang OCB dalam konteks organisasi kemahasiswaan adalah penting untuk dilakukan.

Salah satu faktor yang sering disoroti sebagai variabel yang memiliki pengaruh signifikan pada terciptanya OCB adalah kepuasan kerja (Dewi & Suwandana, 2016; Hapsari, 2015; Sambung,

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

2011). Namun, konsep tersebut dibantah oleh Lestariningtias (2016), yang menemukan bukti bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap OCB. Dalam hal ini, hasil penelitian Lestariningtias (2016) menunjukkan adanya intervensi dari faktor lain, yaitu komitmen organisasional. Kesenjangan yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja belum meyakinkan dalam mempengaruhi OCB, apakah berpengaruh langsung ataukah harus diintervensi oleh faktor lain. Tujuan dari penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dan peran komitmen organisasional dalam pengaruh tersebut.

Kajian Literatur

Organization Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ (1988:4) OCB merupakan perilaku individu yang bersifat diskresioner, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan dalam lingkup yang lebih besar dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Artinya, apabila anggota organisasi melakukan tindakan tersebut (di lua deskripsi pekerjaannya), maka dia mungkin menerima atau tidak menerima penghargaan. Sebaliknya, jika ia tidak melakukan tindakan, maka tidak akan ada hukuman dari organisasi karena perilaku OCB tidak termasuk dalam bagian dari deskripsi tugas formalnya. OCB terdiri dari 5 dimensi yaitu:

1. Altruism: perilaku seseorang yang membantu rekan anggota organisasi dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Courtesy
3. Civic Virtue
4. Conscientiousness:
5. Sportmanship

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap atau cara yang dimiliki dan ditunjukkan oleh seseorang mengenai tugas dari organisasinya (Vroom, 1964). Weiss, *et al.* (1967, dalam Rikantika, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perbandingan yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk mencapai serta memelihara kesesuaian antara kondisi internal dan eksternal. Menurut Spector (1997) kepuasan kerja di definisikan sebagai salah satu perasaan yang ditunjukkan seseorang atas tugas yang telah ia kerjakan atau suatu tingkatan emosi dan refleksi dari dalam diri yang bersifat positif dan menumbuhkan perasaan menyenangkan bagi seseorang. Konsep yang sama juga dismapaikan oleh Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang tugas dari seseorang, dimana hal itu merupakan cerminan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik pekerjaannya. Seorang anggota organisasi yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi ditunjukkan dengan perasaan- perasaan positif tentang apa yang dikerjakannya, sementara seorang aggota organisasi yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah, cenderung akan memiliki perasaan- perasaan negatif tentang apa yang dikerjakannya.

Menurut Robbins dan Judge (2017) kepuasan kerja memiliki 5 dimensi, meliputi:

1. Job it Self
2. Supervision
3. Pay
4. Kesempatan Promosi, hal ini dimaksudkan bahwa kesempatan promosi yang baik akan memberikan dampak yang positif terhadap organisasi.
5. Rekan Kerja, hal ini dimasudkan bahwa rekan kerja yang baik akan membuat seseoang merasa nyaman dalam bekerja.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Komitmen Organisasional

Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah ruang lingkup yang mengidentifikasi keterlibatan, dan loyalitas yang diekspresikan oleh seorang terhadap tugasnya, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang ditunjukkan oleh seseorang atau individu terhadap lingkungan organisasinya dengan rasa sikap kesetian dan loyal, sehingga mereka tidak ingin meninggalkan organisasinya dalam keadaan dan alasan apapun. Porter, Steers dan Boulian (1973) mengemukakan bahwa komitmen organisasional didefinisikan sebagai bentuk kekuatan dalam mengidentifikasi keterlibatan individu dalam suatu organisasi.

Allen dan Meyer (1991) menjelaskan bahwa komitmen organisasional terdiri dari tiga komponen yaitu:

1. Komitmen afektif (Affective Commitment) merupakan perasaan emosional dan keyakinan akan nilai-nilai pada organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (Continuance Commitment) komitmen yang terjadi apabila seorang anggota merasa bahwa ketika meninggalkan organisasi akan mengakibatkan sebuah keburukan.
3. Komitmen normatif (Normative Commitment) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan moral atau etis.

Pengaruh Kepuasaan Kerja terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB)

Merujuk pada konsep Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang tugas dari seseorang dan hal itu merupakan cerminan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik pekerjaannya. Konsekuensi dari kepuasan kerja salah satunya anggota organisasi akan melakukan tugas yang melebihi dari tugas pokok yang diberikan oleh organisasi. Dengan kata lain, semakin meningkat kepuasan kerja anggota organisasi maka akan berpengaruh positif bagi OCB. Kondisi ini telah dibuktikan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang menguji pengaruh kepausan kerja terhadap OCB dengan hasil pengaruhnya postif dan signifikan (Hapsari, 2015; Sambung, 2011; Siregar & Pasetio, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

Komitmen Organisasional Mengintervensi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Komitmen organisasional merupakan salah satu keadaan dimana seorang anggota organisasi memiliki kesetiaan terhadap suatu organisasi. Komitmen organisasional muncul ditandai dengan kepuasan dari seseorang. Anggota organisasi yang cenderung puas terhadap organisasi akan berkomitmen tinggi, sehingga memicu tumbuhnya perilaku OCB (Bodroastuti & Ruliaji, 2016; Prabowo & Djastuti, 2014; Putrana, dkk, 2016). Semakin meningkatnya kepuasan kerja, maka akan meningkat pula komitmen organisasional (mengintervensi) yang kemudian sikap ini akan meningkatkan OCB dalam diri masing-masing anggota organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Komitmen organisasi mengintervensi pengaruh kepuasan terhadap OCB

Berdasarkan rumusan hipotesis di atas, maka dapat disusun model penelitian sebagai berikut:

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Figure 1. *Model Penelitian*

Metode Penelitian

Penelitian ini mengambil objek Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAMA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY), dengan subjek penelitiannya anggota HIMAMA FEB UMY. Populasi penelitian ini yaitu anggota HIMAMA FEB UMY periode 2017-2018. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah n*on-probability sampling* khususnya *purposive sampling,* yaitu teknik pengambilan sampel secara sengaja, dengan pertimbangan tertentu. Data terkumpul

merupakan data primer yang diperoleh dengan cara mendistribusikan kuesioner secara online melalui *google form*. Respon yang diperoleh sebanyak 102 responden.

Kepuasan kerja diukur dengan mengadopsi konsep yang dtawarkan oleh Weiss, *et al* (1967) dan telah dikembangkan menjadi Minesota Satisfaction Questionaires (MSQ). Alat ukur ini mengukur kepuasan kerja melalui 20 indikator, diantaranya adalah: *ability utilization; achievement; activity; advancement; authority; company polices; compensation; co-workers; creativity; independence; security; social service; social status; moral value; recognition; responbility; human resource supervision; technical supervision; variety; working condition.*

Komitmen organisasional didefinisikan suatu sikap yang ditunjukkan oleh seseorang atau individu terhadap lingkungan organisasinya dengan rasa sikap kesetian dan loyal, sehingga mereka tidak ingin meninggalkan organisasinya dalam keadaan dan alasan apapun Allen Meyer (1990). Ada tiga indikator yang dipakai untuk mengukur komitmen organisasional, yaitu komitmen afektif (*Affectif Commitment*); komitmen berkelanjutan (*continuance comimitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Sementara konsep OCB mengadopsi konsep Organ (1989) yang mengukur OCB dari lima dimensi, yaitu *Altruism, Courtesy, Civic Virtue, Conscientiousness, dan Sportmanship.*

Sebelum dilakuakn pengambilan data pada responden yang ditargetkan, peneliti melakukan uji kualitas instrumen menggunakan dua macam uji, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil uji validitas, semua butir pernyataan dinyatakan valid dengan memenuhi syarat minimum siginifikansi yaitu di bawah 0.05. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach alpha* dari masing-masing variabel > 0.70. Artinya kuesioner reliable atau handal untuk digunakan.

Analisis Data dan Hasil

Dari 102 sampel yang didapatkan mayoritas adalah laki-laki sebanyak 55 orang dan perempuan sebesar 47 orang. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dalam penelitian menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab pernyataan mengenai kepuasan kerja dalam berorganisasi pada kategori tinggi. Pada variabel komitmen organisasional rata-rata responden menjawab pernyataan pada kategori tinggi. Begitu juga pada variabel OCB rata-rata responden menjawab pernyataan pada kategori tinggi.

Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah *Structural Equotion Modelling* atau SEM yang dioperasikan dengan menggunakan bantuan software AMOS. Setelah data dientri dalam software, maka dilakukan

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

penyusunan diagram jalur (*path diagram*) dengan hasil seperti terlihat dalam gambar 2.

Figure 2. *Diagram Jalur*

Sebelum dilakukan pengujian model, peneliti melihat ada tidaknya problem identifikasi dengan cara melihat hasil estimasi. Analisis SEM hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukan bahwa model termasuk dalam kategori *over-identified*. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai df dari model yang dibuat.

Number of distinct sample moments:	1326
Number of distinct parameters to be estimated:	107
Degrees of freedom (1326 - 107):	1219

Table 1. *Computation ofdegrees of freedom (Default model)*

Hasil output AMOS menunjukan nilai df model sebesar 1219. Hal ini menunjukkan bahwa model di atas termasuk kategori *over confident* karena memiliki nilai df yang positif dengan jumlah yang besar. Oleh karena itu analisa data dapat di lanjutkan ke tahap selanjutnya, yaitu Evaluasi Model Struktural. Evalausi ini dilakukan dengan cara menguji normalitas dari data. Dalam output AMOS, uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai CR (*critical ratio*) pada *assessment of normality* dengan kritis ± 2,

58 pada level 0, 01. Berdasarkan pengujian normalitas yang telah dilaksanakan disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal sehingga dilakukan transformasi data. Menurut Ghozali (2017), salah satu strategi untuk mengatasi data tidak normal secara *multivariate* adalah dengan melalui *bootstrapping*.

Bollen-Stine Bootstrap	
The model fit better	199 bootstrap samples
It fit about equally well	0 bootstrap samples
It fit worsw or failed to fit in	301 bootstrap samples
Bollen-Stine Bootstrap	p= .603

Table 2. ***Perhitungan Bollen-Stine Bootsrap***

Hasil *bootstrapping* menunjukkan nilai *Bollen-Stine bootsrap* p sebesar 0,603 atau di atas 0, 05 yang artinya data tidak bermasalah sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Evaluasi terhadap multivariate outliers dapat dilihat melalui output AMOS **Mahalanobis Distance**. Berdasarkan identifikasi outlier menunjukkan perhitungan batas akhir *outlier* menggunakan CHIINV dengan memasukkan probabilits 0.001 dan *degree of freedom* sejumlah variabel yang terukur adalah 51 item pertanyaan, kemudian melalui program excel pada sub-menu **Insert – Function – CHIINV** masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur sebagai berikut:

Figure 3. *Hasil perhitungan DegreeOf Freedom*

Hasilnya adalah 87.968, artinya **semua data/kasus yang lebih besar dari 87.968 merupakan *outliers multivariate***. Dari hasil pengujian menggunakan AMOS dapat dilihat bahwa tidak ada data yang lebih besar dari nilai **87.968** tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa data **tidak ada yang *outliers***.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Setelah asumsi SEM dilakukan maka langkah berikutnya adalah pengujian dengan menggunakan beberapa indeks kesesuaian untuk mengukur model yang diajukan. Beberapa indeks tersebut yaitu:

Goodness of fit index	Cut-off value	Model Penelitian	Model
χ^2 (Chi-Square)	< 1219	1902.541	Tidak Fit
Significant probability	≥ 0.05	0,000	Tidak Fit
RMSEA	≤ 0.08	0,075	Fit
GFI	≥ 0.90	0,611	Tidak Fit
AGFI	≥ 0.80	0,611	Tidak Fit
CMIN/DF	≤ 2.0	1,561	Fit
TLI	≥ 0.90	0,723	Tidak Fit
CFI	≥ 0.90	0,735	Tidak Fit

Table 3. ***Hasil Pengujian Goodness Of Fit Indeks***

Dengan melihat indeks lainnya yaitu RMSEA dan CMIN/DF yang nilainya telah sesuai dengan standar yang direkomendasikan dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun pada penelitian ini adalah baik hal ini didukung dengan pernyataan Ghozali (2017) yang menyatakan bahwa jika ada satu atau dua kriterian *goodness of fit* yang telah terpenuhi maka secara keseluruhan model dapat dikatakan baik *(good fit)*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian *goodness of fit* pada model yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian kelayakan model sudah memenuhi syarat nilai yang telah direkomendasikan.

Uji statistik hasil pengolahan dengan SEM dilakukan dengan melihat tingkat signifikan pengaruh antar variabel yang ditunjukkan dengan melihat *critical ratio* (c.r) dan nilai *significane probability* masing-masing pengaruh antar variabel. Berikut adala output tabel pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan alat uji AMOS dalam bentuk output *Regression Weights* seperti pada tabel berikut:

			Estimate	S.E.	C.R.		Hasil
KO	<---	KK	.762	.138	5.508	***	Diterima
OCB	<---	KO	.513	.156	3.294	***	Diterima
OCB	<---	KK	.492	.150	3.271	.001	Diterima

Table 4. ***Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung***

Dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR ada pengaruh dengan menunjukkan nilai **di atas 1,96** untuk CR. Serta **di bawah 0,05** untuk nilai P (Ghozali, 2017). Hasil analisis data juga menunjukkan adanya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap OCB yang ditunjukkan oleh nilai probabilitas di bawah 0,05 yaitu 0,032. Sedangkan, untuk hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung dapat dilihat pada tabel berikut:

Standardized Direct Effects	KK	KO	OCBO	OCBI
KO	.806	.000	.000	.000
OCB	.487	.480	.000	.000

Table 5. ***Hasil Pengujian Standar Langsung***

Standardized Indirect Effects	KK	KO	OCBO	OCBI
KO	.000	.000	.000	.000
OCBO	.387	.000	.000	.000

Table 6. ***Hasil Pengujian Standar Tidak Langsung***

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Dari pengolahan data diketahui bahwa nilai *Standardized Direct Effects* sebesar 0,487 lebih besar dibandingkan nilai Indirect sebesar 0,387 dengan demikian dapat diintepretasikan bahwa variabel komitmen organisasional tidak mengintervensi pengaruh kepuasan kerja dalam organisasi terhadap OCB

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi berpengaruh siginifikan dan positif terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh anggota HIMAMA FEB UMY akan memberikan respon yang positif di luar tugas dan kewajibannya yang diberikan oleh organisasi sehingga menimbulkan perilaku OCB. Hal ini didukung oleh penelitian Prabowo dan Djastuti (2014), Bodroastuti dan Ruliaji (2016), serta Putrana (2016) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap OCB.
2. Komitmen Organisasional tidak mengintervensi pengaruh Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap OCB tanpa perlu diintervensi oleh komitmen organisasional.

Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini menggunakan variabel dalam jumlah yang terbatas (yaitu tiga) sehingga hasil yang didapat belum sesuai denagn yang diharapkan. Saran bagi penelitian selanjutnya perlu mengidentifikasi ulang faktor-faktor yang mempengaruhi OCB dengan melibatkan variabel yang lebih banyak.

References

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).