

KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (PERILAKU OCB)*

Kasmiruddin

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

ABSTRACT

To win business competition, the leadership must also have excellence, especially the superiority of human resources. This advantage can create and increase competitiveness to retain customers or increase the number of customers. To realize the creation of superior employee performance, bank leaders need to foster and create employee behavior towards organizational citizenship behavior (OCB behavior). This study aims to analyze whether there is a significant influence of employee engagement and organizational commitment to OCB behavior in Banks in Pekanbaru. From the theory and the results of the first research, it was formulated that the high or low behavior of bank OCB employees was influenced by employee involvement and organizational commitment. To simplify the research process, respondents from bank employees and questionnaire distribution techniques were used to collect data. Data analysis techniques using Regression statistics from SPSS version 23. From the results of statistical tests found that work involvement has a significant effect on OCB bank employees' behavior, organizational commitment has a significant effect on employee OCB behavior and it is found that work involvement and organizational commitment significantly influence OCB behavior Bank employees. Leaders need to increase employee work engagement and organizational commitment by trying to provide motivation to employees and rewarding the achievements generated during the work in order to increase greater engagement between employees and their jobs. It is expected that the leader is able to increase the organizational commitment of employees by providing a guarantee of the future of working in this bank, involving employees in making decisions about employment and increasing the company's concern for employee problems.

Key words: Work involvement, organizational commitment, OCB behavior

ABSTRAK

Untuk memenangkan persaingan bisnis, pimpinan bank harus memiliki keunggulan khususnya keunggulan sumber daya manusia. Keunggulan inilah yang dapat menciptakan dan meningkatkan daya saing untuk mempertahankan pelanggan atau meningkatkan jumlah nasabah. Untuk mewujudkan terciptanya kinerja karyawan yang unggul tersebut, pimpinan bank perlu membina dan menciptakan perilaku karyawan ke arah organizational citizenship behavior (perilaku OCB) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah ada pengaruh signifikan keterlibatan kerja dan komitmen organisasi karyawan terhadap perilaku OCB pada Bank di Pekanbaru. Dari teori dan hasil penelitian terdahulu dirumuskan bahwa tinggi atau rendahnya perilaku OCB karyawan bank dipengaruhi oleh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi karyawan. Untuk mempermudah proses penelitian digunakan responden dari karyawan bank dan teknik penyebaran angket untuk mengumpulkan data. Teknik analisis data menggunakan statistic Regresi dari program SPSS versi 23. Dari hasil uji statistic ditemukan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku OCB karawan bank, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku OCB karyawan dan secara parsial ditemukan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku OCB karyawan bank. Pimpinan perlu meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dan komitmen organisasi dengan cara berusaha memberikan motivasi kepada karyawan dan memberikan penghargaan atas prestasi yang dihasilkan selama melaksanakan pekerjaan agar dapat meningkatkan keterikatan yang lebih besar antara karyawan dengan pekerjaannya. Diharapkan pimpinan mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan memberikan jaminan masa depan bekerja di bank ini, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan tentang pekerjaan dan meningkatkan kepedulian perusahaan terhadap masalah karyawan.

Kata Kunci: Keterlibatan kerja, komitmen organisasi, perilaku OCB

PENDAHULUAN

Secara substansial, keahlian dan kemampuan kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi merupakan suatu kebutuhan bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuan, mengingat kemampuan karyawan ini akan mewujudkan tujuan organisasi, bahkan banyak orang mengatakan bahwa aspek sumber daya manusia sebagai legalitas dari eksistensi organisasi yang rasional. Aspek keahlian dan kemampuan SDM seringkali berkaitan dengan ketidakmampuan organisasi mencapai tujuan, yakni aspek perilaku karyawan yang kurang mendukung kinerja organisasi mencapai tujuan. Pada hakekatnya, prestasi seorang karyawan ditentukan oleh perilakunya, jika perilaku karyawan baik maka berarti prestasinya juga baik. Artinya, perilaku karyawan berkaitan dengan aspek sikap atau moralitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Robbins, 2006) Perilaku karyawan menentukan sejauhmana moralitas karyawan bersedia bekerja melaksanakan semua tugas dan fungsi yang sudah ditentukan dalam organisasi.

Faktor yang utama menjadi alasan bawahan termotivasi untuk melakukan perbaikan perilaku adalah rasa percaya dan hormat kepada pemimpinnya (Yukl dalam Podsakoff, et al, 2000). Di samping aspek kepercayaan terhadap pemimpin, aspek perilaku karyawan lainnya yang berperan penting terhadap efektifitas organisasi adalah *Organizational Citizenship Behavior* (perilaku OCB), diantaranya; individu harus masuk ke dalam dan tinggal di dalam suatu organisasi, mereka harus menyelesaikan peran khusus dalam suatu pekerjaan tertentu, dan mereka harus terikat pada aktivitas yang inovatif dan spontan melebihi persepsi-persepsi perannya. Perilaku yang bukan merupakan bagian dari tugas yang telah dipersyaratkan secara formal bagi seorang karyawan tetapi secara keseluruhan mendorong fungsi efektif organisasi (Robbins, 2009). Suatu organisasi memiliki karyawan yang memiliki OCB, maka usaha untuk mengendalikan karyawan relative menurun, karena karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik

untuk kepentingan organisasinya

Untuk memotivasi munculnya perilaku OCB di kalangan karyawan, pimpinan menciptakan sikap dan perilaku karyawan yang senantiasa aktif berpartisipasi dalam melaksanakan pekerjaan, menjadikan pekerjaan suatu hal yang penting dalam kehidupan karyawan serta merasakan kinerja merupakan suatu kebanggaan atau harga diri, inilah yang disebut sebagai keterlibatan kerja karyawan (Pinder, 1984 dalam Blau, 1985). Karyawan melaksanakan pekerjaan memiliki perasaan kebahagiaan, suka cita dan antusiasme yang tinggi sehingga karyawan merasa terikat dan dekat dengan pekerjaan bahkan pekerjaan menjadi peran penting dalam harga diri pribadi.

Secara substansial, penelitian tentang keterkaitan factor keterlibatan kerja dengan perilaku OCB sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, seperti Swagaretha K, dkk (2016), Bolger dan Somech (2004) dan Saputra, Yono & Irvianti (2013). Peneliti ini telah menemukan dalam penelitiannya bahwa keterlibatan kerja karyawan menjadi faktor yang mempengaruhi adanya peningkatan perilaku OCB di kalangan karyawan. Karyawan yang terindikasi keterlibatan kerja tinggi dalam melaksanakan pekerjaan ditemukan banyak karyawan yang memiliki perilaku yang lebih mementingkan keberhasilan dan masa depan organisasi. Ataupun disebut sebagai perilaku OCB.

Faktor lain yang turut mempengaruhi muncul dan bangkitnya perilaku OCB adalah komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi karyawan diwujudkan dalam bentuk keinginan untuk tetap bekerja, selalu mementingkan pekerjaan dan memiliki keterlibatan dalam organisasi, baik secara emosional, kognitif dan pribadi bahkan melampaui persyaratan dasar dan harapan pekerjaan (Werner, 2007). Sikap komitmen organisasi karyawan melibatkan atau memunculkan beberapa perilaku diantaranya perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Aldag and Resckhe (2007) menyebut perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah pegawai”

atau salah satu bentuk perilaku prososial, ini yang dimaksudkan dengan perilaku OCB. Penelitian adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku OCB sudah dibuktikan dari hasil penelitian Zeinabadi (2010), Udayana dan Suwandana (2017), dan Darmawati *et al.* (2013)

Bank Nagari merupakan bank pembangunan daerah Sumatera Barat yang membuka cabang di Kota Pekanbaru, sebagai bank BPD yang senantiasa mampu mengembangkan bisnis perbankan sampai ke wilayah kota Pekanbaru. Tentu dengan keunggulan yang dimiliki dan peluang bisnis yang potensial menjadi pendukung untuk mengembangkan bisnis perbankan ke Pekanbaru. Namun dalam beberapa tahun belakangan ditemukan adanya dugaan penyimpangan ditubuh Bank Nagari yang mempunyai visi membina citra membangun negeri ini, yakni kesalahan sistem yang ada di Bank Nagari sendiri. Ini menunjukkan kurangnya profesionalnya sistem serta pejabat yang tidak mempunyai kompetensi memajukan Bank Nagari (<http://www.sumbartoday.com>) Berdasarkan survei lapangan, ditemukan fenomena yang menunjukkan masih adanya beberapa nasabah yang merespon masih kurangnya sikap empati karyawan terhadap keluhan nasabah.

Ehigie & Otukoya dalam Roberson & Strickland, (2010) berpendapat bahwa keterlibatan kerja akan berhubungan positif dengan perilaku OCB, dimana karyawan yang memiliki keterlibatan terhadap pekerjaan sangat terikat dengan pekerjaan karena mereka beranggapan pekerjaan tersebut merupakan harga diri pribadi sehingga mereka berkepentingan untuk aktif dalam pelaksanaan pekerjaan (Bakker *et.al*; 2008). Pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku OCB sudah dibuktikan oleh penelitian sebelumnya diantaranya Swagaretha K, dkk (2016) dan Saputra, Yono & Irvianti (2013). Hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja karyawan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku OCB karyawan.

Penelitian Udayana dan Suwandana

(2017) menghasilkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di Bar and Restaurant Slippery Stone. Semakin tinggi komitmen organisasional mereka, maka semakin tinggi pula perilaku OCB yang ada di Bar and Restaurant Slippery Stone. Kemudian hasil penelitian Zeinabadi (2010) menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Darmawati *et al.* (2013) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap OCB.

METODE

Tipe dari penelitian ini adalah kuantitatif, yakni sebagai suatu pendekatan penelitian yang bersifat obyektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik. Tipe penelitian kuantitatif ini dimaksudkan untuk meneliti hubungan kausal variable keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap variable organizational citizen behaviour (perilaku ocb) karyawan bank di Kota Pekanbaru.

Objek penelitian adalah Bank Nagari Cabang Pekanbaru, dan populasi penelitian adalah karyawan Bank. Teknik sampling menggunakan metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sample penelitian, pertimbangannya keterbatasan jumlah populasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran angket kepada seluruh responden penelitian. Pertimbangan menggunakan angket adalah responden dipandang dapat memahami substansi kuesioner dan cara pengisian angket karena karyawan Bank tergolong pekerja profesional dan berpendidikan, dan kurang memiliki waktu untuk diwawancarai secara langsung. Penyebaran kuesioner atau angket ini dilakukan melalui bagian atau divisi SDM Bank Nagari Cabang Pekanbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari identitas umur responden diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di Bank Nagari Cabang Pekanbaru berasal

dari kalangan perempuan yakni 57,78%., sedangkan sisanya sebesar 42,22% adalah karyawan laki-laki. Karyawan perempuan selalu dikaitkan dengan ketelitian, sensitivitas dan cepat menjalin hubungan baik dengan nasabah. Kondisi ini tentu diharapkan dapat memberikan kemudahan bagi pimpinan untuk menumbuhkan atau amemunculkan perilaku OCB di kalangan karyawan Bank.

Tingkat pendidikan karyawan Bank Nagari Cab. Pekanbaru secara keseluruhan menunjukkan kualitas sumber daya karyawan yang lebih baik, yakni 80,00% berpendidikan Diploma dan Sarjana. Kondisi ini memberikan kemudahan bagi pimpinan perusahaan untuk meningkatkan profesionalisme kekaryawan agar mampu meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien. Peningkatan profesionalisme dilakukan oleh pimpinan Bank Nagari Cab. Pekanbaru melalui penciptaan dan menumbuhkan perilaku OCB pada karyawan Bank Nagari Cab. Pekanbaru.

Dari data umur responden dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Bank Nagari cab. Pekanbaru berada pada usia produktif, yakni lebih 50,00% karyawan berusia diatas 35 tahun (hingga usia pension). Pimpinan Bank Nagari tidak terlalu sulit melakukan proses pembinaan terhadap sikap dan perilaku karyawan dikarenakan karyawan terdiri dari karyawan yang kreatif, progressif dan masih produktif untuk ditingkatkan.

Dilihat rata-rata nilai dimensi prioritas terhadap pekerjaan sebesar 7,42, ini menunjukkan bahwa karyawan sangat perfeksionis terhadap pekerjaan dan memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang ditugaskan dari pimpinan. Selanjutnya, nilai rata-rata dimensi kinerja sebagai harga diri diperoleh sebesar 7,56, ini berarti bahwa karyawan bank merasa terlibat secara pribadi dalam menjalankan pekerjaan dan beranggapan pekerjaan dapat mempengaruhi segala aspek kehidupan karyawan. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja karyawan di bank sudah berjalan sesuai dengan harapan dan kebutuhan pimpinan bank untuk meningkatkan kinerja bank menghadapi persaingan

bisnis. Namun dilihat dari masing-masing dimensi ditemukan dimensi partisipasi aktif karyawan yang relative rendah dibanding dimensi yang lain. Ini berarti beberapa karyawan belum merasakan pekerjaan di bank sebagai sumber kepuasan utama dalam kehidupannya dan belum merasakan pekerjaan tersebut menjadi hal terpenting dalam dirinya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan bank sudah memiliki sikap dan perilaku yang selalu memberikan dukungan terhadap pencapaian tujuan organisasi agar bank ini menjadi sukses, karyawan memandang bahwa perusahaan bank ini sebagai sebuah bank yang hebat dibanding bank-bank lainnya dan menerima semua jenis tugas pekerjaan agar tetap bekerja untuk perusahaan Bank Nagari. Namun jika dilihat dari rata-rata nilai dimensi variable komitmen organisasi menunjukkan dimensi komitmen normative relative lebih kecil. Ini berarti bahwa sebagian karyawan masih kurang merasakan banyak hal yang diperoleh dengan tetap bertahan bekerja di bank ini, karyawan masih kurang memiliki kepedulian terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi bank dan karyawan merasa bahwa bekerja di bank bukanlah satu-satunya yang terbaik dari semua perusahaan perbankan yang ada.

Dilihat dari rata-rata nilai dimensi dari variable perilaku OCB dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Sebagian besar karyawan Bank Nagari memiliki sikap membantu orang lain atau rekan kerja (Altruism), ini dapat dilihat dari adanya sikap kesediaan karyawan untuk menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat dan bersedia memberikan bantuan kepada rekan kerja dan nasabah ketika dibutuhkan. 2) Sebaian besar karyawan bank Nagari cabang Pekanbaru memiliki sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan atau civic virtue, ini berarti bahwa karyawan bank Nagari senantiasa mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi di dalam bank nagari dan selalu membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik bagi bank Nagari. 3) Sebagian besar karyawan sikap atau perilaku yang sportif (sportsmanship, hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa kebanggaan karyawan terhadap pekerjaan tanpa ada keluhan dan karyawan bersedia melibatkan diri terhadap masalah di luar proporsi pekerjaannya. 4) Dimensi *courtesy* merupakan dimensi yang memperoleh nilai rata-rata skor relative rendah dibanding dimensi lainnya yang sudah dijelaskan sebelumnya. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa beberapa karyawan masih kurang efektif memberikan penghargaan dan perhatian terhadap unit-unit lain yang membantu peningkatan citra bank Nagari dan kurang membantu bank mencegah permasalahan yang terjadi di bank ini. 5) Dimensi *conscientiousness* (kesungguhan dalam bekerja) juga memperoleh nilai rata-rata relative rendah dibanding dengan dimensi yang lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa karyawan bank Nagari kurang siap melaksanakan pekerjaan hal ini disebabkan kedatangan selalu disesuaikan dengan jam masuk kerja sehingga kurang siap bekerja pada jam kerja dimulai.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku OCB

Berdasarkan analisa data statistik Regresi Liner Sederhana yang berbasis program SPSS versi 23 dihasilkan nilai konstanta, koefisien korelasi, koefisien determinasi, persamaan regresi dan uji t tentang pengaruh Keterlibatan Kerja (X1) terhadap perilaku OCB (Y). Hasil uji regresi linier sederhana ditempatkan pada lampiran dan ditampilkan pada Tabel 1.

Dari hasil uji statistik program spss versi 23 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,239 atau 23,90% seperti terlihat

pada tabel diatas. Ini berarti bahwa variabel keterlibatan kerja (X1) dapat mempengaruhi perilaku OCB karyawan sebesar 23,90% sedangkan sisanya sebesar 76,10% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan apabila keterlibatan karyawan bank meningkat maka akan dapat memunculkan perilaku OCB karyawan sebesar 23,90%.

Berdasarkan table rekapitulasi diatas, dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + bX_1$ $Y = 5,376 + 0,326X_1$; Y adalah variabel Perilaku OCB Perawat dan X adalah variabel Keterlibatan Kerja.

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut; *Koefisien regresi* untuk variabel perilaku OCB bernilai positif, artinya keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku OCB, apabila karyawan bank meningkatkan keterlibatan kerja maka kemunculan perilaku OCB karyawan mengalami peningkatan. *Nilai konstanta* sebesar 5,376 menunjukkan bahwa jika keterlibatan kerja karyawan tidak mengalami perubahan atau peningkatan dan atau memiliki nilai 0 maka nilai perilaku OCB karyawan diperoleh sebesar 5,376. Dan *Nilai koefisien regresi* sebesar 0,326 menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan keterlibatan kerja sebesar 1 (satu) nilai maka nilai perilaku OCB mengalami peningkatan sebesar 0,326.

Dari tabel rekapitulasi hasil uji statistik SPSS versi 23 diperoleh hasil pengujian hipotesis atau t_{hitung} sebesar sebesar 3,851 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Untuk menghitung t_{tabel} dapat menggunakan besaran

Tabel 1. Rekapitulasi Uji Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku OCB Karyawan Bank

Model	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t hitung	t tabel
X ₁ →	5,376	0,326	0,506	0,256	0,239	3,851	2,017

Tabel 2. Rekapitulasi Uji Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku OCB Karyawan Bank

Model	Konstanta	Koefisien Regreso	R	R Square	Adjusted R Square	t hitung	t tabel
X ₂ → Y	23,133	0,504	0,633	0,401	0,387	5,362	2,017

derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - k$, diperoleh angka sebesar: $45 - 2 = 43$. Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t_{tabel} untuk $df = 43$ pada alpha 5% adalah sebesar 2,017. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis Nol (H_0) ditolak karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada nilai signifikansi 0,05, ini menunjukkan variabel keterlibatan kerja karyawan (X_1) berpengaruh terhadap perilaku OCB (Y) secara individual. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja karyawan secara signifikan memiliki pengaruh terhadap perilaku OCB karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku OCB

Dari hasil uji statistik program spss versi 23 diperoleh nilai koefisien determinasi pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku OCB sebesar 0,387 atau 38,70% seperti terlihat pada Tabel 2. Ini berarti bahwa komitmen organisasi (X_1) karyawan dapat mempengaruhi munculnya perilaku OCB di kalangan karyawan sebesar 38,70% sedangkan sisanya sebesar 61,30% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Dengan demikian hasil penelitian ini menjelaskan pentingnya komitmen organisasi karyawan sebagai sikap positif terhadap pekerjaan guna meningkatkan munculnya perilaku OCB di kalangan karyawan. Selanjutnya tercipta peningkatan kinerja karyawan atau daya saing bank menghadapi persaingan bisnis perbankan.

Berdasarkan table rekapitulasi diatas, dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + bX_1 \implies Y = 23,133 + 0,504X_1$; Y adalah variabel Perilaku OCB Perawat dan X adalah variabel Komitmen organisasi.

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut; *Koefisien*

regresi untuk variabel perilaku OCB bernilai positif, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku OCB, apabila karyawan bank meningkatkan komitmen organisasi maka kemunculan perilaku OCB karyawan akan mengalami peningkatan. *Nilai konstanta* sebesar 23,133 menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi karyawan tidak mengalami perubahan atau peningkatan dan atau memiliki nilai 0 maka nilai perilaku OCB karyawan diperoleh sebesar 23,133. Dan *Nilai koefisien regresi* sebesar 0,504 menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 (satu) nilai maka nilai perilaku OCB mengalami peningkatan sebesar 0,504.

Dari tabel rekapitulasi hasil uji statistik spss versi 23 diperoleh hasil pengujian hipotesis atau t_{hitung} sebesar sebesar 3,851 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Untuk menghitung t_{tabel} dapat menggunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - k$, diperoleh angka sebesar: $45 - 2 = 43$. Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t_{tabel} untuk $df = 43$ pada alpha 5% adalah sebesar 2,017. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis Nol (H_0) ditolak karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada nilai signifikansi 0,05, ini menunjukkan variabel komitmen organisasi karyawan (X_1) berpengaruh terhadap perilaku OCB (Y) secara signifikan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan secara signifikan memiliki pengaruh terhadap perilaku OCB karyawan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku OCB

Tabel 3 menyimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja (X_1) dan komitmen orga-

Tabel 3. Rekapitulasi Uji Pengaruh Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku OCB

nisasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Perilaku OCB karyawan sebesar 49,80%, sedangkan sisanya sebesar 50,20% merupakan kontribusi dari faktor lainnya.

Uji F digunakan untuk menguji dan membuktikan apakah perubahan variabel keterlibatan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel perilaku OCB (Y) karyawan bank. Hasil uji statistik diketahui nilai F_{hitung} untuk uji hipotesis pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 3,851. Berdasarkan F_{tabel} dapat diketahui derajat pembilang $(k - 1) = 3 - 1 = 2$, sedangkan derajat penyebutnya $(n - k) = 51 - 3 = 48$ dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) diperoleh nilai sebesar 3,20. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari Uji F ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku OCB karyawan bank.

Keterlibatan kerja akan berhubungan positif dengan OCB, ketika karyawan merasa lebih terserap dan berdedikasi terhadap pekerjaan mereka, dan sikap ini lebih cenderung terlihat dalam perilaku yang altruistik, teliti, dan berbudi luhur (Bobcock-Roberson & Strickland, 2010) Karyawan yang memiliki keterlibatan terhadap pekerjaan sangat terikat dengan pekerjaan karena beranggapan pekerjaan tersebut merupakan harga diri pribadi sehingga mereka berkepentingan untuk aktif dalam pelaksanaan pekerjaan (Bakker et.all; 2008). Penelitian Schaufeli dan Van Rhenen tahun 2006 menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat sering mengalami emosi positif. Bakker et.all menyebutkan inilah menjadi alasan mengapa karyawan lebih produktif. Perasaan senang adalah lebih sensitif terhadap kesempatan kerja, lebih ramah dan suka membantu orang lain, dan lebih percaya diri dan optimis (Bakker et.all; 2008). Artinya, keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dapat memotivasi munculnya perilaku karyawan suka memberikan bantuan kepada rekan kerja, kesungguhan dalam bekerja, sangat perhatian terhadap masalah yang dihadapi perusahaan

dan lebih mengutamakan kepentingan bersama ketika karyawan sedang melaksanakan pekerjaan di kantor, ini merupakan bagian dari perilaku OCB.

Lebih jauh lagi, temuan penelitian ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan keterlibatan pekerjaan terhadap perilaku OCB karyawan bank Nagari. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Bolger dan Somech (2004), Chu et al. tahun 2005 dan Rotenberry dan Moberg dalam Nwibere, B. M.; 2014), Bobcock-Roberson & Strickland, et al. (2010), dan Saputra dkk (2013) yang menemukan bahwa keterlibatan pekerjaan secara langsung mempengaruhi perilaku OCB. Temuan ini menjelaskan adanya fakta bahwa perilaku OCB lebih dipengaruhi oleh apa yang individu pikirkan dan rasakan tentang pekerjaan mereka dan keterlibatan pekerjaan mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan.

Sikap komitmen organisasi karyawan menunjukkan derajat sejauhmana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Balau dan Global dalam Robbins; 2003). Ketika sikap positif terhadap pekerjaan ini sudah menjadi bagian dalam diri inividu karyawan, maka tanpa disadari atau disadari sikap ini mempengaruhi kondisi psikologis karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, keinginan bertahan dan keyakinan terhadap tujuan dan visi organisasi menempatkan karyawan bekerja penuh kesenangan dan menciptakan rasa memiliki organisasi.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan perilaku OCB. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya diantaranya Rehan and Islam dalam Nwibere, B. M; 2014), Udayana dan Suwandana (2017), Zeinabadi (2010) dan Darmawati et al. (2013) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan mempengaruhi munculnya perilaku OCB. Karyawan yang sangat berkomitmen pada organisasinya lebih memungkinkannya (berpotensi) untuk menunjukkan pe-

rilaku yang bersifat “diskresi” (keleluasaan), artinya karyawan dapat melakukan pekerjaan sepenuh hatinya untuk mewujudkan tujuan organisasi yang lebih baik meskipun secara langsung atau secara eksplisit tidak diakui oleh sistem prosedur atau standar formal (ini yang disebut sebagai perilaku OCB). Perilaku OCB akan berjalan dengan baik tanpa ada tekanan dan paksaan yang mengikat dalam organisasi, secara umum dapat dikatakan rendah atau tidak munculnya perilaku OCB ini tidak dipahami sebagai suatu pelanggaran aturan.

SIMPULAN

Secara umum keterlibatan kerja karyawan bank dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan masih belum efektif, terlihat dari partisipasi aktif karyawan dalam bekerja. sebagian karyawan secara pribadi kurang terlibat terhadap pekerjaan dan pekerjaan dianggap sebagai faktor yang bukan mempengaruhi segala aspek kehidupan karyawan. Komitmen normatif masih kurang efektif, ini terlihat adanya beberapa karyawan masih kurang merasakan banyak manfaat yang diperoleh dengan tetap bertahan bekerja di bank ini, beberapa karyawan masih kurang memiliki kepedulian terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi bank dan beberapa karyawan merasa bahwa bekerja bukanlah satu-satunya yang terbaik dari semua perusahaan perbankan yang ada.

H₁ terbukti bahwa keterlibatan kerja karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap perilaku OCB karyawan. H₂ terbukti bahwa komitmen organisasi karyawan memiliki pengaruh terhadap perilaku OCB karyawan secara signifikan. Keberhasilan pimpinan meningkatkan komitmen organisasi karyawan, maka semakin besar potensi memunculkan perilaku OCB di kalangan karyawan. Selanjutnya hasil ujia H₃ menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku OCB karyawan bank. Karyawan yang sangat tinggi keterlibatan kerja dalam organisasi dan sangat berkomitmen terhadap organisasi lebih berpotensi untuk menunjukkan perilaku terkait *keleluasaan pekerjaan* atau perilaku OCB.

DAFTAR RUJUKAN

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18
- Bakker, Arnold B., dan Schaufelieb, Wilmar B. Michael P. Leiterc and Toon W. Tarisd, “Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology”, *Work & Stress* Vol. 22, No. 3, July–September 2008, 187_200
- Babcock-Roberson, Meredith Elaine and Strickland, Oriel J. (2010). The relationship Between Leadership, Work Employment, and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Psychology*, 144 (3), 313- 326.
- Darmawati, A., Hidayati, L.N. & Herlina, D. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 1, April 2013
- Fredrickson, B.L. (2001), “The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions”, *American Psychologist*, Vol. 56, pp. 218-26.
- Harold L. Angle and James L. Perry, An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness *Administrasi Science Quarterly*, Vol. 26, No. 1. (Maret, 1981), hlm. 1-14
- Robin., Stephen.P dan Judge., Timothy, 2016, “Perilaku Organisasi”, Salemba Empat, Jakarta
- I Putu Gede Paramita Udayana Dan I Gusti Made Suwandana, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 7, 2017: 3570-3594.
- Zeinabadi, Hassanreza 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5 (1): 988-1003.