**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)***

**PADA ANGGOTA HILO GREEN COMMUNITY**

**(HGC) YOGYAKARTA**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGNIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)***

***IN MEMBERS OF THE YOGYAKARTA HILO***

***GREEN COMMUNITY (HGC)***

**Prasasti Widya P.¹, Nur Fachmi B. Setyawan.²**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

¹prasasticharis@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara komitmen organisasidengan *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota komunitas *HiLo* *Green Community* Yogyakarta (HGC) yang berjumlah 57 subjek. Teknik pengambilan *sample* dengan menggunakan metode *simple random sampling.* Metode untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan Skala *Organization Citizenship Behavior (OCB)* dan Skala Komitmen Organisasi dengan metode *Likert*. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,485 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p<0,050). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasidengan *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,236 yang berarti komitmen organisasi memiliki kontribusi 23,6% terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)* dan sisanya 76,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor internal meliputi kepuasan kerja, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.

**Kata kunci** : *OCB*, komitmen organisasi, komunitas

***Abstract***

*This research aims to analyse relationship between Organization Commitment and Organization Citizenship Behaviour (OCB). Subjects of this research are 57 members of HiLo Green Community (HGC) of Yogyakarta. Writer collects the data for this research by employing OCB and Organization Commitment Scale with Likert Method. Writer uses the technique of Pearson's Product Moment Corelation to analyze the data. The results show that the value of coeficiency of corelation is 0,485 with statistical significance 0,000 (p<0,050). The result concludes that there is significant positive relation between Organization Commitment and OCB. Proven hypothesis of this research shows coeficiency determination (R²) in the amount of 0,236 means Organization Commitment has contribution as big as 23,6% to OCB and the rest, 76,4% affected by other factors from internal factors such as work satisfaction, personality, employee morality, and motivation to external factors such as leadership style, trust to leader and culture of organization..*

***Key words****: OCB, organization commitment, community*

**PENDAHULUAN**

Organisasi merupakan tempat individu melakukan aktualisasi diri dalam melakukan tugas-tugas dan fungsi kerja masing-masing (Pratiningtyas, 2013). di Indonesia, terdapat banyak organisasi atau komunitas, baik organisasi atau komunitas yang bersifat *private* maupun organisasi atau komunitas yang bersifat publik. Salah satu komunitas di Indonesia yang besifat publik adalah HiLo *Green Community* (HGC). HiLo *Green Community* telah berkembang dan tersebar di 19 kota di Indonesia, salah satunya di Yogyakarta. HiLo *Green Community* adalah komunitas yang memfasilitasi anak-anak muda di seluruh Indonesia yang memiliki perhatian terhadap kelestarian alam dan gaya hidup ramah lingkungan.*HiLo* *Green Community* Yogyakarta mengembangkan *fun education* seperti Gombal Green dan GETUK (*Green Education To Ur Knowledge*). Selain itu, *Hilo Green Community* melakukan aksi hijau nyata dengan melakukan kampanye di berbagai tempat, termasuk di sekolah-sekolah yang ada di Yogyakarta. *HiLo* *Green Community* Yogyakarta juga melakukan aksi lingkungan berupa pembersihan objek wisata dan pemasangan papan himbauan dalam rangka memberikan pemahaman terhadap masyarakat mengenai kebersihan dan kelestarian lingkungan.

Seluruh anggota *HiLo Green Community* Yogyakarta dituntut untuk mampu mengkoordinasikan dan mengorganisasikan seluruh penyelenggaraan *event* dalam melestarikan lingkungan dan gaya hidup ramah lingkungan serta mampu mempertanggungjawabkan program kerjanya secara internal. Tugas pokok anggota *HiLo Green Community* Yogyakarta mengkoordinasikan organisasi dalam pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi. Memberikan pokok-pokok pikiran yang merupakan strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan perhatian terhadap kelestarian alam dan gaya hidup ramah lingkungan. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab lain yang dipandang perlu menurut kepentingan dan perkembangan organisasi.

Kenyataannya tidak semua anggota *HiLo Green Community* Yogyakarta mampu mengkoordinasikan dan mengorganisasikan seluruh penyelenggaraan *event* dalam melestarikan lingkungan dan gaya hidup ramah lingkungan. Individu perlu memiliki keterampilan untuk dapat bekerja dalam tim seperti komunikasi, kemampuan berperan dalam seluruh aktivitas tim. Keterampilan-keterampilan interpersonal hanya dapat ditampilkan oleh individu yang peduli terhadap individu yang lain dan berusaha menampilkan yang terbaik jauh melebihi yang diprasyaratkan dalam pekerjaannya (Prihatsanti & Dewi, 2010). Dengan kata lain individu tersebut menampilkan perilaku *extra-role*. Anggota *HiLo Green Community Yogyakarta* perlu memiliki perilaku tindakan yang melebihi tugas pekerjaan umum yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal, karena karena dengan perilaku tersebut dapat meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi khususnya dalam menyelenggarakan *event* pelestarian lingkungan dan gaya hidup ramah lingkungan.

Tingkat kinerja yang baik dapat diwujudkan dengan membentuk perilaku *extra-role* pegawai, yaitu perilaku dimana individu melakukan pekerjaan yang secara formal bukan syarat dari pekerjaannya. Perilaku ini dikenal sebagai *Organizatonal Citizenship Behaviour* atau dapat disingkat *OCB* (Sari & Hajriani, dalam Salwa dan Wikansari, 2017). Robbins & Judge (2008) mendefinisikan *O*rganizational Citizenship Behavior sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Organ (Ristiana, 2013) membagi aspek-aspek *O*rganizational Citizenship Behaviormenjadi lima dimensi yaitu : *Altruism, Courtesy, Sportmanship, Civic virtue,* dan *Conscientiouness.*

berdasarkan hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa kelima subjek memiliki perilaku membantu yang rendah, cenderung acuh tak acuh terhadap sesama anggota ketika mengerjakan tugas, perilaku ini menunjukkan bahwa *altruism* rendah. Subjek kurang memiliki perilaku yang melebihi persyaratan minimal dari peraturan organisasi, justru kadang subjek melanggar aturan yang berlaku di organisasi, ini menunjukkan bahwa *conscientiouness* rendah. Kesediaan subjek untuk mentoleransi kondisi-kondisi yang kurang ideal juga rendah, seperti banyak mengeluh dan tidak sabaran, perilaku ini menunjukkkan *sportmanship* yang rendah. Kesadaran subjek untuk menghindari terjadinya masalah kerja dengan sesama anggota juga rendah. Subjek justru menunjukkan perilaku yang dapat menimbulkan konflik di organisasi, ini menunjukkan bahwa *courtesy* rendah. Rasa tanggung jawab dan partisipasi subjek juga terlihat rendah, perilaku ini menunjukkan *civic virtue* yang rendah.

*Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari individu dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin & Judge, 2008). Seperti yang diketahui bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku OCB, karena ketika individu mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka individu tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Sudarmo dan Wibowo, 2018).

Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi bersifat multi dimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2006). ketiga dimensi tersebut adalah; komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif.

Individu yang memiliki kredibilitas yang baik, akan terbentuk komitmen yang tinggi pada organisasi. Dengan adanya komitmen yang tinggi ini, maka individu memiliki keinginan yang tinggi juga untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya dan membantu merealisasikan tujuan organisasi tersebut. Mereka akan berperilaku positif, bersedia secara sadar dan sukarela untuk bekerja sesuai bahkan melebihi tugasnya, sehingga semuanya itu mampu meningkatkan efektivitas dan kesuksesan organisasi (Christy, Setiana dan Cintia, 2018).

Granovetter (dalam Teresia dan Suyasa, 2008) menyatakan bahwa individu yang bekerja untuk jangka waktu yang panjang lebih memiliki perasaan keterikatan untuk terus berada di dalam organisasi. Apabila lamanya individu bertahan dalam organisasi karena memiliki keterikatan untuk terus berada dalam organisasi, maka hal ini akan meningkatkan *normatif commitment.* Individu yang memiliki *normatif commitment* yang kuat, cenderung akan lebih terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi tanpa adanya tuntutan dari organisasi (Teresia dan Suyasa, 2008).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan *Organizatonal Citizenship Behaviour* (OCB) pada HiLo *Green Community* Yogyakarta?

**METODE PENELITIAN**

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 57 subjek. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan dua skala, yaitu Skala *Organization Citizenship Behavior (OCB)* dan Skala Komitmen Organisasiyang disusun oleh peneliti. Skala *Organization Citizenship Behavior (OCB)* dan Skala Komitmen Organisasidisusun berdasarkan metode *Likert* dengan satu model pernyataan yaitu pernyataan *favorable*.

Peneliti menyusun Skala *Organization Citizenship Behavior (OCB)* berdasarkan aspek-aspek *OCB* menurut Organ (dalam Ristiana, 2013) yaitu: *altruism, courtesy, sportmanship, civic virtue,* dan *conscientiouness*. Lebih lanjut, peneliti menyusun Skala Skala Komitmen Organisasi berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi menurut Luthans (2006) yaitu: *affective commitment, continuance commitment,* dan *normative commitment.*

Berdasarkan hasil uji coba *Organization Citizenship Behavior (OCB)* yang dilakukan terhadap 60 subjek menunjukkan bahwa dari 25 aitem terdapat 19 aitem yang memenuhi kriteria koefisien aitem-total dan 6 aitem gugur. Rentang nilai koefisien aitem total (rᵢх) setelah dikoreksi berkisar antara 0,407 sampai 0,719. Dari 19 aitem yang terpilih dilakukan analisis reliabilitas dan didapati hasil 0,901. Hasil tersebut menunjukan bahwa Skala *Organization Citizenship Behavior (OCB)* yang terdiri dari 19 aitem dapat dikategorikan memiliki reliabilitas yang cukup tinggi.

Lebih lanjut, Berdasarkan hasil uji coba Skala Komitmen Organisasi yang dilakukan terhadap 60 subjek menunjukkan bahwa dari 21 aitem terdapat 16 aitem yang memenuhi kriteria koefisien aitem-total dan 5 aitem gugur. Rentang nilai koefisien aitem total (rᵢх) setelah dikoreksi berkisar antara 0,341 sampai 0,733. Dari 16 aitem yang terpilih dilakukan analisis reliabilitas dan didapati hasil 0,905. Hasil tersebut menunjukan bahwa Skala Komitmen Organisasi yang terdiri dari 16 aitem dapat dikategorikan memiliki reliabilitas yang cukup tinggi. Dalam penelitian ini seleksi aitem menggunakan batas kriteria koefisien aitem total (rіx) yang dipakai adalah 0,300.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan deskripsi data penelitian yang diperoleh, dapat diketahui sebagian besar subjek memiliki tingkat *OCB* yang rendah dengan persentase 45,60% (26 subjek). Sedangkan hasil kategorisasi komitmen organisasi menunjukan bahwa sebagian besar subjek memiliki komitmen organisasi yang rendah dengan persentase 54,40% (31 subjek). Dari hasil uji linieritas diperoleh F = 16,086 (p ≤ 0,050) berati hubungan antara komitmen organisasi dengan *OCB* merupakan hubungan yang linier.

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan Teknik korelasi *product moment* (*pearson correlation*). Dari hasil analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,485 (p < 0,050) yang berarti ada hubungan positif antara *Organization Citizenship Behavior (OCB)* dan Komitmen Organisasi pada anggota komunitas *HiLo* *Green Community* Yogyakarta. Semakin tinggi Komitmen Organisasi yang dimiliki mahasiswa maka makan semakin tinggi *OCB* pada subjek. Sebaliknya, semakin rendah Komitmen Organisasi yang dimiliki mahasiswa maka akan semakin rendah *OCB* pada subjek.

Adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, berarti setiap aspek komitmen organisasi memberikan sumbangan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Individu dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki ikatan emosional keterlibatan yang tinggi terhadap organisasinya, individu cenderung terlibat secara langsung dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. Namun, kondisi yang terjadi pada komunitas *HiLo* *Green Community* Yogyakarta justru menunjukan hal yang sebaliknya. Dapat diketahui dari aitem skala penelitian menunjukan bahwa sebagian besar subjek merasa bukan bagian dari anggota keluarga organisasi dan subjek merasa bahwa komunitas *HiLo* *Green Community* Yogyakarta kurang memiliki banyak makna penting bagi hidupnya. Hal tersebut juga didukung dari hasil penelitian yang menunjukan bahwa sebagian besar subjek sebanyak 31 subjek (54,40%) memiliki komitmen organisasi yang rendah. Sejalan dengan kondisi tersebut, subjek yang memiliki komitmen afektif yang rendah, cenderung kurang memiliki upaya atas nama organisasi dan cenderung kurang memiliki usaha untuk mencapai tujuan dan misi perusahaan, dengan kata lain individu cenderung tidak melakukan lebih dari apa yang dituntut oleh organisasi. Sebaliknya, menurut Wicaksono dan Masykur (2018) apabila individu memiliki komitmen afektif yang tinggi, cenderung memiliki lebih banyak upaya atas nama organisasi untuk berusaha mencapai tujuan dan misi perusahaan.

Individu dengan *normative commitment* yang tinggi cenderung akan melakukan suatu hal lebih dari yang dituntut, dengan kata lain individu akan menampilkan perilaku *extra-role* bagi kepentingan dan pencapaian tujuan organisasi (Sudarmo dan Wibowo, 2018). Kenyataan yang terjadi pada komunitas *HiLo* *Green Community* Yogyakarta menunjukan sebagian besar subjek memiliki *normative commitment* yang cukup rendah. Subjek merasa ingin meninggalkan organisasi tersebut karena subjek merasa bahwa organisasi tersebut tidak memiliki banyak jasa bagi dirinya. Hal tersebut juga didukung dari hasil wawancara yang menunjukan bahwa subjek tidak memiliki keingingan untuk tetap berada di organisasi karena tidak mendapatkan upah dari komunitas tersebut. Greenberg dan Baron (dalam Teresia dan Suyasa, 2008), mengatakan bahwa semakin tinggi komitmen individu terhadap organisasi, semakin individu tersebut ingin berperilaku melebihi tuntutan tugas apabila dibutuhkan. Hal ini mengarahkan individu untuk terlibat dalam berbagai bentuk *OCB*. Hal tersebut juga didukung dari hasil penelitian yang menunjukan sebagian besar subjek sebanyak 26 subjek (45,60%) memiliki tingkat *OCB* yang rendah. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Individu dengan komitmen normatif yang rendah, cenderung kurang bisa memberikan yang terbaik untuk organisasi.

Individu dengan normative commitment yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas (Luthans, 2006). Dapat diketahui dari aitem skala penelitian menunjukan bahwa sebagian besar subjek merasa mudah untuk meninggalkan organisasinya karena hanya sedikit memberikan manfaat bagi subjek. Subjek juga merasa tidak rugi apabila meninggalkan organisasi tersebut, karena subjek merasa masih ada organisasi yang labih baik dari komunitas *HiLo* *Green Community* Yogyakarta. Hal tersebut didukung hasil skor subjek pada variabel komitmen organisasi yang menunjukan rata-rata subjek memiliki skor 32. Menurut Chrysty (2018) dengan adanya komitmen yang rendah, maka individu cenderung kurang memiliki keinginan untuk mendukung, membantu, dan mencapai tujuan dari organisasi tersebut, sehingga individu cenderung tidak melakukan suatu pekerjaan secara sukarela dan melebihi tugasnya. Individu cenderung hanya akan bekerja jika ada perintah. Hal ini mengarahkan individu cenderung kurang terlibat dalam berbagai bentuk *OCB.*

Diterimanya hipotesis ini menunjukan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,236. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi pada anggota komunitas HiLo *Green Community* Yogyakarta memiliki kontribusi sebesar 23,6% terhadap perilaku *Organizatonal Citizenship Behaviour (OCB).* Sisanya 76,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor internal meliputi kepuasan kerja, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi. Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasimempunyai peran yang cukup penting terhadap perilaku *Organizatonal Citizenship Behaviour (OCB)* pada anggota komunitas HiLo *Green Community* Yogyakarta. Anggota komunitas dengan komitmen organisasi yang rendah, akan cenderung rendah perilaku *Organizatonal Citizenship Behaviour (OCB)* anggota tersebut.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi peran yang cukup penting terhadap *Organizatonal Citizenship Behaviour (OCB)* anggota tersebut. Anggota komunitas dengan komitmen organisasi yang rendah, akan cenderung rendah perilaku *Organizatonal Citizenship Behaviour (OCB).*

**DAFTAR PUSTAKA**

Christy, Y., Setina, S., & Cintia, P. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour. Jurnal Akuntansi Maranatha, 10(2)*, 199-211. e-ISSN 2598-4977.

Darmawati, A., Hidayati, L. N., & Herlina, S. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Economia, 9(1),* 10-17.

Husniati, R. & Pangestuti, D. C. (2018). Organizational citizenship behavior (ocb) pada pegawai UPN “Veteran” Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia, 1(1)*, 234-241. ISSN 2621-0398.

Lubis, M. S. (2015). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi, 3(2),* 75-84. ISSN : 2337 - 3997.

Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi (Edisi Sepuluh)*. Yogyakarta : ANDI Yogyakarta.

Poerwaningrum, H. E. & Sudirjo, F. (2016). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja (studi pada guru SD. Hj isriati baiturrahman I Semarang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, 5(1)*, 1-14.

Ratifah, I & Ridwan, M. (2012). Komitmen organisasi memoderasi pengaruh sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan. *Jurnal Trikonomika, 11(1)*, 29–39. ISSN 1411-514X

Ristiana, M. M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, 9(1)*, 56-70.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi (edisi keduabelas)*. Jakarta : Salemba Empat.

Salwa & wikansari, R. (2017). Hubungan Kepribadian *Big Five* Terhadap Pembentukan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pegawai Pada PT Amarta Karya (Persero) Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis 18(2)*, 164-176. ISSN: 2580-4170.

Sudarmo, T. I. & Wibowo, U. D. A. (2018). pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Psycho Idea, 1(4)*, 51-58. ISSN 1693-1076.

Ticolau, L. K. (2013). Organizational citizenship behavior (ocb) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA, 1(4),* 782-790. ISSN 2303-1174.

Wibowo, H. A. 2015. *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan BPAD X. Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.