Suksma: Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma
Vol. 5, No. 3, 227-240
P-ISSN: 1412-9426 E-ISSN: 2745-4185

Pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan di Samarinda

Rizky Anggia Murni[1]
Tri Astuti[2]
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah, Kalimantan Timur
https://doi.org/10.24071/suksma.v5i3.9348

Naskah Masuk 30 Juli 2024 Naskah Diterima 23 Oktober 2024 Naskah Dipublikasikan 31 Oktober 2024

Abstract. Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a voluntary behavior that is visible and observable that is based on dominant motives or values and can be based on rewards and punishments that come from external sources. One of the factors that influences Organizational Citizenship Behavior (OCB) is affective commitment. This study aims to examine the Effect of Affective Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employees in Samarinda. The approach used in this study is a quantitative approach. The data collection technique uses a Likert scale with a questionnaire distributed via Google Form to 100 respondents online. This study uses two scales, namely the Affective Commitment scale and the Organizational Citizenship Behavior (OCB) scale. Data analysis uses simple linear regression using Statistical Product and Service (SPSS) with significance values of .001 ($p < .005$), which indicates a significant influence. The coefficient of determination (R^2) of .710 or 71% indicates that affective commitment has an influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employees in Samarinda.

Keywords : Komitmen Afektif, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Karyawan

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen yang patut dipertimbangkan pengembangannya karena dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. SDM menjadi salah satu kunci sukses pada model bisnis apapun baik dalam perusahaan yang baru akan merintis usahanya atau yang sudah berkembang sekalipun (Astuti & Fadilla, 2023). Kunci sebuah kesuksesan dalam organisasi adalah terletak pada SDM sebagai inisiator untuk melakukan suatu perubahan. Keberhasilan

Korespondensi Penulis
(Tri Astuti, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah, Kalimantan Timur)
Email: tri497@umkt.ac.id

perubahan organisasi hanya dapat dicapai jika karyawan memiliki keinginan dari dalam diri dan keahlian masing-masing individu (Kelana, 2009). Salah satu komponen psikologis yakni *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dapat menggambarkan kontribusi karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Beberapa tahun ini OCB menjadi variabel menarik minat para akademisi. OCB berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja organisasi (Jufrizen et al., 2023). Karyawan dengan OCB yang cukup tinggi akan dengan sukarela terlibat dalam perilaku untuk membantu karyawan lainnya dalam menyelesaikan tugas mereka dan memiliki keinginan yang cukup kuat untuk membantu perusahaan walaupun dalam keadaan yang cukup sulit sekalipun (Rahman & Karim, 2022). Hal-hal tersebut menjadi salah satu alasan mengapa OCB sangat dipertimbangkan oleh organisasi untuk terus ditingkatkan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah peran ekstra yang dilakukan berdasarkan perasaan yang kuat untuk membantu organisasi dengan tulus dan ikhlas. Perilaku tersebut meliputi tindakan sukarela dalam mengembangkan inovasi yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan ataupun kinerja organisasi, pantang menyerah, dan memiliki semangat yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan, dan bahkan dapat mengambil alih pekerjaan orang lain yang membutuhkan bantuan. OCB merupakan cara individu berperilaku dalam menyelesaikan tugas-tugas regulernya atau tugas-tugas tambahan (Bhatti *et al.* 2019). Menurut Veličkovska (2017) karyawan yang memiliki OCB yang tinggi cenderung ingin membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan atau memberikan dukungan selama bekerja. Oleh karena itu, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memberi dampak yang cukup positif dalam peningkatan kinerja organisasi (Putri, 2017). Hal-hal tersebut merekomendasikan bahwa perusahaan sebaiknya mampu meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) jika ingin bersaing dan menjadi unggul. OCB juga mencakup sifat dan sikap yang sangat bermanfaat bagi sebuah organisasi. Sifat-sifat ini tidak dapat dikembangkan melalui kewajiban peran formal, sistem kontrak, atau rekompensasi (Organ, 2006). Sebaliknya, OCB mencakup perilaku kemauan hati yang ditunjukkan oleh individu atau organisasi secara keseluruhan (Boger, 2005). Guna meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* perusahaan perlu melihat lebih dalam dan mencari tahu mengenai variabel psikologis yang dapat meningkatkan OCB. Beberapa peneliti menyarankan untuk mengaitkan dengan komitmen afektif yang dicetuskan oleh Allen dan Meyer (1990). Hal serupa juga diungkapkan oleh Podsakoff et al., (2014) yang memperlihatkan hasil penelitiannya yaitu karyawan dengan komitmen afektif tinggi lebih cenderung menunjukkan OCB.

Komitmen afektif diyakini menjadi salah satu faktor dalam mempengaruhi peningkatan OCB karyawan disamping faktor lain seperti kepuasan kerja (Ragel & Ragel, 2017), kepemimpinan (Malik et al., 2016), dan iklim organisasi (Shahin et al., 2014). Dalam lingkungan organisasi, perilaku karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh tugas pokok mereka, melainkan terdapat faktor-faktor psikologis yang mendalam yang dapat mempengaruhi OCB itu sendiri salah satunya yaitu komitmen afektif. Komitmen afektif mencerminkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang sering kali mempengaruhi bagaimana mereka berperilaku di tempat kerja. Salah satu perilaku penting yang dapat

©2024 Murni & Astuti

dihubungkan yaitu dengan komitmen afektif. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sendiri yaitu perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi. Bantuan yang diberikan kepada rekan kerja atau atasan untuk menyelesaikan tugasnya membuat karyawan menjadi lebih produktif dan efisien, sehingga meningkatkan efektivitas perusahaan (Theodora & Ratnaningsih, 2018).

Komitmen afektif adalah sebuah kondisi yang berhubungan dengan kedekatan sentimental dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan cenderung memiliki keinginan untuk bertahan di organisasi (Al-Haroon & Al-Qahtani, 2020). Karyawan dengan hubungan emosional yang kuat dengan perusahaan cenderung meningkatkan dedikasi dan kinerja layanan organisasi untuk mencapai hasil kerja yang sangat baik (L'opez-Cabarcos et al., 2022). Komitmen afektif menekankan adanya integrasi antara karyawan dan organisasi dalam melihat nilai dan tujuan organisasi. Pada bagian ini, karyawan akan melihat bahwa nilai dan keyakinan tersebut juga ada dalam dirinya. Agar komitmen afektif ini tumbuh menjadi lebih kuat, peran manajer menjadi salah satu hal yang krusial karena relasi antara manajer dan karyawan akan menciptakan iklim saling mendukung satu sama lain (Alqudah et al., 2022; Anitra & Astuti, 2020; Astuti *et al.*, 2020; Astuti & Helmi, 2020). Berdasarkan ulasan literatur diatas, penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh dari komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan yang bekerja di Kota Samarinda.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif karena desain ini menyediakan data yang terukur secara numerik, memungkinkan analisis statistik untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan perbedaan. Penelitian kuantitatif sendiri menurut Sugiyono (2019) merupakan sebuah metode yang bersumber dari cara pandang positivisme. Metode ini dianggap sebagai metode ilmiah karena memenuhi prinsip-prinsip ilmiah secara empiris, terukur, logis, objektif, dan sistematis. Metode kuantitatif memiliki tujuan untuk mengevaluasi hipotesis dan akan digunakan dalam penelitian pada populasi dan sampel khusus dengan menggunakan teknik analisis data statistik.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi sendiri dijelaskan oleh Sugiyono (2019) merupakan generalisasi yang didalamnya terdiri dari partisipan yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dibuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di Kota Samarinda. Selanjutnya, dalam menentukan sampel dari populasi pada penelitian ini, penulis menggunakan Rumus Lemeshow. Rumus tersebut digunakan dengan alasan yaitu karena jumlah populasi karyawan di Samarinda tidak diketahui jumlah pastinya. Rumus Lemeshow seperti berikut n = jumlah sampel, z = skor z pada kepercayaan

©2024 Murni & Astuti

95% = 1,96, p = maksimal estimasi = 0,5, d = sampling error = 10% Penggunaan margin of error 10% (d = 0,1) dalam rumus Lemeshow untuk menghitung ukuran sampel biasanya dipilih karena mengacu pada tingkat kesalahan maksimal yang dapat ditolerir pada penelitian-penelitian dalam bidang sosial. Melalui rumus ini, maka dapat dihitung jumlah sampel yang akan digunakan sejumlah 100 orang (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu komitmen afektif sebagai variabel independen dan OCB sebagai variabel dependen. Skala yang digunakan berbentuk skala Likert. Dalam skala tersebut diajukan pernyataan atau pertanyaan dan meminta persetujuan (*agreement*) responden atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan (Hair et al., 2003). Skala yang digunakan menggunakan 5 pilihan jawaban yang bergerak dari Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, TIdak Setuju (TS) = 2, Netral (N) = 3, Setuju (S) = 4, dan Sangat Setuju (SS) = 5.

Alat ukur pada penelitian ini yaitu skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diadaptasi dari skala yang dibuat oleh Organ (2006) yang terdiri dari 5 aspek yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* yang di dalamnya terdiri dari 29 aitem. Sementara untuk skala komitmen afektif diadaptasi dari skala yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1990) yang terdiri dari 3 aspek yaitu identifikasi, partisipasi dan keterlibatan dengan 18 aitem.

Penelitian ini menggunakan uji coba (*try out)* terpakai karena peneliti tidak dapat memperkirakan jumlah populasi dengan tepat. Dengan metode ini, hasil uji coba langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Menurut Hadi (2000) uji coba terpakai memungkinkan partisipan uji coba juga menjadi partisipan penelitian. Setelah mengumpulkan data dari 100 responden, peneliti menggunakan IBM SPSS Statistics v29.0.2.0 untuk menganalisis data dan memeriksa validitas instrumen. Data yang tidak valid, berdasarkan kriteria validitas, akan digugurkan. Menurut Purnomo (2016), indikator dinyatakan valid jika nilai R hitung lebih besar dari Rtabel dan memiliki nilai positif. Sebaliknya, jika R hitung lebih kecil dari Rtabel (0,195 untuk N = 100 pada signifikansi 5%), indikator dinyatakan tidak valid.

Pada uji validitas *corrected item-total correlation* skala komitmen afektif diperoleh sebanyak 18 aitem yang dinyatakan shahih seluruhnya karena memiliki korelasi aitem skor total 0,195 yakni sebesar 0,329-0,766 yang berarti tidak ada aitem yang gugur. Sedangkan pada skala *Organizational Citizenship Behavior* menunjukan bahwa aitem yang berjumlah 34 aitem yang telah diuji coba, beberapa item gugur diantaranya ialah aitem Y.14, Y.17, Y.22, Y.24, Y.34. aitem yang gugur memiliki korelasi aitem skor total, Y 14 = .177, Y 17 = -.661, Y 22 = -.609, Y 24 = -.250, Y 34 = .034.

Selanjutnya diperoleh juga nilai reliabilitas *cronbach's alpha* dari alat ukur komitmen afektif yaitu 0,938 sedangkan koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* skala OCB setelah menggugurkan aitem yang tidak sahih adalah 0,935 setelah item yang tidak valid digugurkan. Berdasarkan hasil uji reliabilitas

©2024 Murni & Astuti

kedua skala tersebut menghasilkan nilai cronbach's alpha > 0,6 maka koefisien tersebut menunjukkan tingkat konsistensi (Sugiyono 2017).

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Teknik ini merupakan teknik statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara dua variabel yaitu satu variabel independen sebagai prediktor dan satu variabel dependen sebagai respon. Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk memodelkan dan memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen (Montgomery *et al,* 2012). Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics v29.0.2.0.*

Hasil dan Pembahasan

Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 100 partisipan yang merupakan terdiri dari karyawan di kota Samarinda, total responden yang terlibat pada penelitian ini ialah berjumlah 100. Karakteristik pada penelitian ini ialah Karyawan tetap atau aktif bekerja di Kota Samarinda, berusia antara 18-55 tahun, bekerja minimal 2 tahun.

Tabel 1.
Deskripsi Partisipan

usia	Jenis Kelamin		Jumlah	Presentase (%)
	L	**P**		
18-27	41	40	81	81%
28-36	15	2	17	17%
37-55	2	0	2	2%
Total	**58**	**42**	**100**	**100%**

Sebelum uji hipotesis, tahapan awal yang dilakukan adalah uji asumsi, yang mencakup pemeriksaan linieritas dan normalitas, yang merupakan persyaratan penting untuk melakukan analisis korelasi antara variabel. Uji asumsi dengan program IBM SPSS Statistics v29.0.2.0. Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan Kolmogorov-Smirnov. Sugiyono (2017) menyatakan

©2024 Murni & Astuti

bahwa jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, distribusi data dianggap normal. Hasil uji normalitas skala komitmen afektif dan OCB tercantum pada tabel 2:

Tabel 2.
Uji Normalitas

Variabel	p	Normalitas
Komitmen Afektif dan Organizational Citizenship Behavior	0,249	Normal

Tahap selanjutnya yaitu dilakukan uji linearitas guna melihat hubungan yang linear antara kedua variabel tersebut. Hasil uji linieritas dikatakan signifikansi jika f pada *deviation from linearity* > 0,05 maka hubungan antara variabel komitmen Afektif (X) terhadap variabel OCB (Y) dinyatakan linier. Sebaliknya jika hasilnya < 0,05 maka hubungan antara variabel tidak linier. Pada tabel dibawah ini menunjukkan bahwa hasil *deviation from linearity* yaitu 0,240 lebih besar dari 0,05 dan ini mengindikasikan terdapat hubungan linier antara variabel. Berikut ini adalah tabel hasil uji linieritas.

Tabel 3.
Uji Linearitas

Variabel	*Deviation from Linearity*	Linearitas
Komitmen Afektif dan Organizational Citizenship Behavior	0,257	Linear

Alat ukur komitmen afektif sebelum dikategorikan perlu adanya perhitungan. Peneliti melakukan perhitungan manual dengan melihat skor terkecil yang berkisar dari 1 hingga 5. Dalam skala komitmen afektif terdapat 18 item, sehingga nilai tertinggi yang dapat diperoleh adalah 5x18=90. Rentang skor (*range*) adalah 90-18=72. Skor rata-rata (*mean*) adalah (90+18)/2=54, dan standar deviasi. adalah (90-18)/6= 12.

©2024 Murni & Astuti

Tabel 4.

Gambaran Hipotetik dan Empirik Skala Komitmen Afektif

Jenis Data	Aitem	Nilai Minimal	Nilai Maksimal	Range	Mean	Standar Deviasi
Hipotetik	18	18	90	72	54	12
Empirik	18	59	90	31	81,86	8,130

Sumber : *Output SPSS*

Partisipan penelitian dapat dikategorikan menjadi 3 kategori yaitu kategori rendah, kategori sedang, dan kategori tinggi, berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada table dibawah ini, Variabel komitmen afektif diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 5.

Hasil Kategorisasi Skala Komitmen Afektif

Kategori	**Skor Interval**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
Rendah	X < 42	0	0%
Sedang	42 ≤ X < 66	4	4%
Tinggi	66 ≤	96	96%

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa sebagian besar kategori komitmen afektif masuk ke dalam kategori tinggi dengan nilai sebesar 96% dengan frekuensi 96 orang, dan kategori sedang sebesar 4% yaitu 4 orang, sedangkan pada kategori ini tidak memiliki kategori rendah.

Pada alat ukur OCB juga sebelum dilakukan kategorisasi perlu adanya perhitungan. Peneliti melakukan perhitungan manual dengan melihat skor terendah yang berkisar dari rentang 1 hingga 5. Ada 29 item di skala OCB, sehingga nilai tertinggi yang dapat diperoleh adalah 5x29=145. Rentang skornya adalah 145-29=116, skor rata-ratanya adalah (145+29)/2=87, dan deviasi standarnya adalah (87-29)/6=19,3.

©2024 Murni & Astuti

Tabel 6.

Gambaran Hipotesis dan Empirik OCB

Jenis Data	Aitem	Nilai Minimal	Nilai Maksimal	Range	Mean	Standar Deviasi
Hipotetik	29	29	145	116	87	19,3
Empirik	29	100	135	102	123,92	10,03

Sumber : *Output SPSS*

Hasil perhitungan pada Tabel 6, berdasarkan data aktual yang dikumpulkan dari observasi atau mean empirik maka Partisipan dapat dikategorikan menjadi 3 kategori yaitu kategori tinggi, kategori sedang, dan kategori rendah.

Tabel 7.

Kategori Skala OCB

Kategori	**Skor Interval**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
Rendah	X < 91,17	0	0%
Sedang	91,17 ≤ X < 106,83	12	12%
Tinggi	106,83 ≤ X	88	88%

Sumber : *Output SPSS*

Hasil Tabel 7 berdasarkan data aktual yang dikumpulkan dari observasi atau mean empirik menunjukkan bahwa sebagian besar kategori perilaku OCB dalam kategori tinggi yaitu sebesar 88% dengan frekuensi 88 orang, dan kategori sedang sebesar 12% yaitu 12 orang, sedangkan pada kategori ini tidak memiliki kategori rendah.

Selanjutnya penelitian ini melakukan uji hipotesis untuk menguji adanya pengaruh komitmen afektif terhadap OCB dengan melihat nilai signifikansi <0,05. Namun sebaliknya, jika nilai signifikansi >0,05, maka variabel X atau variabel komitmen afektif tidak berdampak pada variabel Y atau variabel OCB (Sugiyono, 2015). Hasil analisis uji regresi pada penelitian ini ditemukan nilai F 240.189 dengan signifikansi <0,005 sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Berikut merupakan hasil uji regresi linier sederhana:

©2024 Murni & Astuti

Tabel 8.
Uji Regresi Linear

Variabel	F	Signifikansi
Komitmen Afektif dan Organizational Citizenship Behavior	240.189	0,000

Berdasarkan perhitungan dengan rumus Y' = a+bX didapatkan hasil seperti tabel 8, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah = 65,966 + 0,867X. Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel bernilai positif, hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi komitmen afektif karyawan maka semakin tinggi juga OCB pada karyawan di Kota Samarinda.

Peneliti juga melakukan uji determinasi. Uji determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh terhadap variabel dependen semakin tinggi skor koefisien determinan, lebih besar kemungkinan variabel (X) mempengaruhi variabel (Y) Sugiyono (2017). Tabel di atas menunjukkan koefisien determinasi (R Square), yang adalah 0,769, yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen Komitmen Afektif terhadap variabel dependen OCB adalah 76,9 persen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen afektif terhadap OCB pada karyawan di Kota Samarinda. Hasil analisis memperlihatkan bahwa nilai R Square adalah 0,769, menunjukkan bahwa 76,9% varians dalam OCB dapat dijelaskan oleh komitmen afektif. Nilai signifikansi uji t adalah .000, yang lebih kecil dari .05, sehingga hasil ini signifikan secara statistik. Persamaan regresi yang dihitung adalah Y'=65,966+0,867XY' = 65{,}966 + 0{,}867XY'=65,966+0,867X, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam komitmen afektif (X) akan meningkatkan OCB (Y') sebesar 0,867 unit. Hasil ini mengindikasikan bahwa komitmen afektif dapat memengaruhi secara positif dan searah terhadap OCB.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fala (2018) yang menemukan bahwa komitmen afektif berpengaruh secara positif terhadap *OCB*. Pangestuti (2018) juga menemukan hal yang sama, bahwa komitmen afektif terhadap *OCB* memiliki efek positif, dengan tingkat komitmen yang lebih tinggi OCB. Selain itu, Felicia (2017) menemukan bahwa ada hubungan yang positif dan bermanfaat antara komitmen afektif dan karyawan yang memiliki *OCB* merasa memiliki rasa kebersamaan dengan karyawan lainnya. Salah satu variabel yang memberikan peran terhadap *OCB* pada karyawan adalah komitmen afektif, yang menurut penelitian Nirwanto (2013) menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif, maka semakin tinggi pula OCB. Komitmen afektif dapat muncul karena dua hal yakni adanya kebutuhan ataupun karena ketergantungan karyawan pada organisasi. Karyawan yang merasa bergantung dengan organisasi karena kejadian dimasa lalu yang telah dilakukan oleh perusahaan

©2024 Murni & Astuti

dan merasa rugi jika meninggalkan perusahaan tersebut. Akhirnya karyawan memilih bertahan dan berjuang sebisa mungkin agar perusahaan dalam keadaan baik-baik saja meskipun mendapatkan banyak tugas tambahan. Keberhasilan perusahaan dalam menginternalisasi nilai-nilai organisasi ke dalam nilai yang diyakini oleh karyawan nya inilah yang membuat karyawan bisa mempertahankan keanggotaannya. Kartika (2011). Selanjutnya, hal ini akan menentukan bagaimana hasil yang diperoleh perusahaan dalam mencapai tujuan. Komitmen afektif dapat mendorong setiap karyawan konsisten menunjukkan kinerja baik karena nilai pribadi sejalan dengan nilai-nilai serta tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi akan mendukung pencapaian tujuan organisasi serta bersedia berperilaku ekstra yang disebut dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior*. Oleh karena itu komitmen afektif menjadi bagian yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan OCB. Komitmen afektif menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan tempat ia bekerja.

Komitmen afektif menjadi salah satu indikator adanya ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan perusahaan dan hal tersebut akan memunculkan perilaku positif karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Synder & Cistulli, 2011). Benjamin (2012) menekankan bahwa karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan berkontribusi secara maksimal dan turut serta dalam mencapai tujuan jangka panjang perusahaan. Komitmen karyawan yang cenderung tinggi akan membawa perubahan signifikan dimana setiap karyawan akan memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Komitmen karyawan yang kuat terhadap organisasi menunjukkan bentuk keyakinan dan dukungannya terhadap nilai dan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Hal ini selanjutnya direpresentasikan dalam bentuk perilaku nyata dan baik yang ditunjukkan bagi organisasi. Hasil penelitian dari Carmeli dan Colakoglu (2005), menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung bertahan dalam suatu organisasi karena percaya dan setuju dengan misi yang diemban oleh organisasi tersebut

Komitmen afektif yang tinggi di kalangan karyawan dapat mendorong mereka untuk melakukan OCB. Hal ini dapat terjadi karena mereka memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan perusahaan, yang membuat mereka lebih mungkin untuk bekerja secara sukarela dan melampaui tugas-tugas dasar mereka tanpa mengharapkan kompensasi langsung (Rahman & Karim, 2022). Hal inilah yang akan berdampak pada efektivitas dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan (Robbins 2013). Meskipun OCB adalah tindakan sukarela dan tidak dihargai secara resmi, variabel psikologis ini memiliki kemampuan untuk meningkatkan produktivitas dan keefektifan organisasi. Perilaku OCB termasuk mengambil tanggung jawab tambahan secara sukarela untuk membantu orang lain dalam pekerjaan, mengembangkan karir karyawan, mematuhi aturan organisasi, memajukan dan melindungi organisasi, dan mempertahankan sikap positif terhadap organisasi (Naway, 2018).

©2024 Murni & Astuti

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif dapat mempengaruhi perilaku OCB dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya semakin tinggi komitmen afektif cenderung akan membuat meningkat OCB. Oleh karena itu, hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Keadaan ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi, mereka akan lebih cenderung merasa lebih terlibat secara emosional dengan organisasi tempat mereka bekerja dan juga senang melakukan tugas yang diberikan kepada mereka dan mengerjakannya secara sukarela. Dengan demikian, komitmen afektif yang kuat dari karyawan tidak hanya mempengaruhi perilaku mereka di tempat kerja tetapi juga dapat memberikan manfaat signifikan bagi organisasi melalui peningkatan OCB.

Selain uji hipotesis, penelitian ini juga menemukan hasil lain yaitu diketahui bahwa Komitmen afektif pada OCB di Kota Samarinda berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut dapat dimanfaatkan oleh perusahan sebagai salah satu strategi utama untuk mengembangkan program-program yang meningkatkan komitmen afektif karyawan dan tentunya akan meningkatkan OCB karyawan. Komitmen afektif yang tinggi akan membuat karyawan merasa lebih menyatu dengan perusahaan dan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Selain itu, organisasi perlu menerapkan kebijakan *reward* yang adil dan memberikan pengakuan yang memadai bagi karyawan yang melampaui deskripsi pekerjaan mereka. Pendekatan ini dapat meningkatkan komitmen afektif dan mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang lebih tinggi.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan dalam hal ukuran sampel. Sampel yang kecil atau tidak representatif dapat mempengaruhi generalisasi hasil penelitian. Disarankan untuk menggunakan sampel dengan ukuran yang lebih besar dan lebih bervariasi di masa depan untuk memperoleh temuan yang lebih representatif dan lebih mendalam terkait Komitmen afektif terhadap OCB pada karyawan, seperti melihat apakah perilaku komitmen afektif dan OCB ini mempengaruhi keseimbangan kerja-hidup *(work-life balance)* karyawan disuatu perusahaan. Apakah karyawan yang memiliki perilaku OCB yang tinggi juga memiliki *(work-life balance)* yang tinggi pula.

Kebijakan, Pendanaan & Etika

Penelitian ini dilakukan dengan mematuhi semua standar etika penelitian yang berlaku dan mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh lembaga penyelenggara. Partisipan dalam penelitian ini bersifat sukarela, dan semua informasi yang dikumpulkan akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan untuk tujuan penelitian saja. Persetujuan untuk berpartisipasi diperoleh dari semua partisipan sebelum mereka terlibat dalam penelitian ini melalui informed consent yang diberikan. Peneliti ingin menyampaikan penghargaan yang tulus kepada Dr. Tri Astuti, M.Psi.,Psikolog, atas bimbingan, masukan, dan dukungan yang tak ternilai dalam penyusunan jurnal ini. Kontribusi beliau telah memberikan arah yang berarti bagi kesuksesan penelitian ini, Penelitian ini didukung oleh dana pribadi

©2024 Murni & Astuti

peneliti Penelitian ini dijalankan dengan mengutamakan prinsip-prinsip etika penelitian, termasuk penghormatan terhadap hak privasi dan keamanan partisipan. Semua data yang dikumpulkan akan diolah dengan cermat dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian. Keselamatan dan kenyamanan partisipan selalu menjadi prioritas utama dalam penelitian ini.

Daftar Acuan

Al-Haroon, H. I., & Al-Qahtani, M. F. (2020). Assessment of organisational commitment among nurses in a major public hospital in Saudi Arabia. *Multidisciplinary Healthcare, 13*, 519–526. https://doi.org/10.2147/JMDH.S256856

Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruzo-Sanmartín, E. (2022). High performance human resource management practices and readiness for change: an integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics, 28*(1), 100177. https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177.

Anitra, V., & Astuti, T. (2019). The relationship of the effectiveness of interpersonal communication, working age and job tenure with organizational commitment. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 14*(1), 158-169.

Astuti, T., & Helmi, A. F. (2020). Perceived supervisor support and turnover intention: A meta-analysis study. *Buletin Psikologi, 29*(1), 1-13. DOI: 10.22146/buletinpsikologi.54366

Astuti, T., & Helmi, A. F. (2023). Differences in organizational behavior amongst startup and established company: A literature Review. *Buletin Psikologi, 31*(2), 173-191. DOI: 10.22146/buletinpsikologi.82949

Astuti, T., Helmi, A. F., Bil Haq, A. H., Al Farauqi, M. D. A. (2020). The dynamic of performing social relations amongst managers and supervisors: A thematic analysis. *The Qualitative Report, 25*(3), 700-720. https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol25/iss3/10

Benjamin, A. (2012). The influence of affective commitment on citizenship behavior and intention to quit among commercial banks' employees in Nigeria. *Journal of Management and Sustainability.*

Bhatti, M. H., Ju, Y., Akram, U., Bhatti, M. H., Akram, Z., & Bilal, M. (2019). Impact of participative leadership on organizational citizenship behavior: mediating role of trust and moderating role of continuance commitment: Evidence from the Pakistan hotel industry. *Sustainability, 11*(4). https://doi.org/10.3390/su11041170

Boger, R. S. (2005). Organizational citizenship behavior in school: How does it relate to participation in decision making? *Journal of Educational Administration, 43*(5), 420-438. https://doi.org/10.1108/09578230510621322

Carmeli, A., & Nihal Colakoglu, S. (2005). The relationship between affective commitment and

©2024 Murni & Astuti

organizational citizenship behaviors: The moderating role of emotional intelligence, Ashkanasy, N.M., Zerbe, W.J. and Härtel, C.E.J. (Ed.) *The Effect of Affect in Organizational Settings* (*Research on Emotion in Organizations.* Emerald Group Publishing Limited, Leeds, 77-93. https://doi.org/10.1016/S1746-9791(05)01104-1

Felicia. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior di Hotel Gunawangsa Mayar Surabaya. *Publication Petra, 5*(2).

Jufrizen, J, Khair, H., & Sari, A. P. (2023). Work engagement: Determinants and its effect on organisational citizenship behavior. *Jurnal Manajemen, 27*(2), 254–275. https://doi.org/10.24912/jm.v27i2.1130.

Kartika, A. (2011). Komitmen organisasi: Nilai-nilai, tujuan, dan keanggotaan. *Jurnal Manajemen, 15(*2), 45-60.

Kelana. (2009). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behaviour (OCB). *Sinergi, 11*(1), 59-75. https://doi.org/10.22441/sinergi.2009.1.009

L´opez-Cabarcos, M. ´Angeles, Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research, 1*40, 361–369. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006.

Malik, S. Z., Saleem, M., & Naeem, R. (2016). Effect of leadership styles on organizational citizenship behaviour in employees of telecom sector in Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review, 54*(2), 385-406.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89.

Montgomery, D. C., Peck, E. A., & Vining, G. G. (2012). *Introduction to Linear Regression Analysis.* Wiley.

Naway, F. A. (2018). *Organizational citizenship behavior dalam kinerja organisasi.* Yogyakarta: Zahir Publishing. ISBN: 978-602-5541-40-7

Organ, D. W. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents and Consequences.* California: SAGE Publications, Inc. https://doi.org/10.4135/9781452231082

Pangestuti, D. C. (2018). Pengaruh dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen afektif terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Mitra Manajemen JMM Online, 2*(4), 366-381. https://doi.org/10.31227/osf.io/abc12

Podsakoff, N. P., & MacKenzie, S. B. (2014). Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research. *Journal of Organizational Behavior,* 35(1), S87–S119. https://doi.org/10.1002/job.1911

Putri, U. (2017). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja (studi pada perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis, 46*(1), 25-30.

Ragel, S., & Ragel, V. R. (2017). The effects of job rotation, role stress and job satisfaction on

©2024 Murni & Astuti

organizational citizenship behavior of bank employees. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting 4*, 1-10.

Rahman, M. H. A., & Karim, D. N. (2022). Organizational justice and organizational citizenship behavior: The mediating role of work engagement. *Heliyon, 8*(5), 1–13. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09450.

Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.

Riyanto, R., & Hatmawan, H. (2020). Rumus Lemeshow dan aplikasi ukuran sampel. *Jurnal Metodologi Penelitian, 10*(2), 120-130.

Shahin, A., Naftchali, J. S., & Pool, J. K. (2014). Developing a model for the influence of perceived organizational climate on organizational citizenship behaviour and organizational performance based on balanced score card. *International Journal of Productivity and Performance Management, 63*(3) , 290-307.

Snyder, J. L. & Cistulli, M. D., (2011). The relationship between workplace e-mail privacy and psychological contract violation, and their influence on trust in top management and affective commitment. *Communication Research Reports*, *28*(2),121-129

Sugiyono. (2017). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. ALFABETA.

Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. ALFABETA.

Theodora, T. H., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara psychological capital dengan organizational citizenship behavior pada pramuniaga pt x cabang Tangerang. *Jurnal Empati, 7(2), 285–293*

Veličkovska, I. (2017). Organizational citizenship behavior-definition, determinants and effects. *Engineering management 3*(1) , 40-51.

©2024 Murni & Astuti