

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KETERLIBATAN KERJA, DAN
EFIKASI DIRI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
PADA KARYAWAN BPBD ISTIMEWA YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



**OLEH
FADLAN ALFIANA RACHMAN
1800011286**

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN
YOGYAKARTA**

2022

INTISARI

Penelitian ini ditunjukkan untuk melihat Pengaruh Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Efikasi diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Penanggulangan Bencana Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Rumusan masalah dalam skripsi ini adalah (1) Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta?, (2) Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta?, (3) Apakah Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta?

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel dipilih dengan metode *Sampling purposive* dan didapatkan responden sebanyak 70 responden. Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *Google form* dan analisis data yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linear Berganda.

Dari analisis tersebut, diketahui bahwa Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Hasil dari penelitian ini memberikan kontribusi bagi manajemen sumber daya manusia dalam menjaga stabilitas instansi dengan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Efikasi Diri dan *Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan, memiliki sumber daya manusia sebagai aset penting, sebagai faktor pendukung dalam kesuksesan dan keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Wijastuti *et al* (2021) menyatakan bahwa untuk tercapainya visi dan misi perusahaan, maka sumber daya manusia pada sebuah perusahaan perlu dikelola dan dipelihara baik, tidak hanya teknologi yang juga merupakan komponen penting dalam sebuah perusahaan. Suatu perusahaan, dikatakan sukses apabila dapat mengelola untuk menjadikaryawan yang berkompeten dan memiliki kinerja secara baik, maka output yang dihasilkan akan baik. Di dalam hal ini sumber daya manusia tersebut harus diberikan perhatian khusus serta kenyamanan sebagai pengalaman selama mereka bekerja.

Tingkatkan suatu kualitas terhadap sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan harus sesuai dengan perilaku yang telah ditetapkan. Terdapat dua istilah dalam cara berperilaku diantaranya, perilaku *intra-role* dan *extra-role*. Mulyasawaroh (2018) berpendapat bahwa perilaku *intra-role* merupakan suatu perilaku yang harus dilakukan dan telah terdeskripsi dalam organisasi secara formal, sedangkan perilaku *extra-role* merupakan suatu perilaku yang tidak terdeskripsi dalam organisasi secara formal. Perilaku *extra-role* seringkali dilakukan oleh karyawan di sebuah perusahaan seperti, membantu rekan kerja dalam pekerjaannya, mengeluh dalam pekerjaannya, sungguh – sungguh dalam pekerjaan dan mengikuti rapat yang diadakan perusahaan, dan melakukan tugas lain diluar *job description*. Perilaku *extra-role* kerap kali dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Luthans (2011) berpendapat bahwa landasan kepribadian untuk OCB ini mencerminkan sifat – sifat kecenderungan karyawan untuk menjadi kooperatif, membantu peduli dan teliti. Aisyah (2020) Menyatakan OCB sangat penting pelaksanaannya bagi sebuah organisasi, berkaitan secara langsung baik perilaku suatu individu atau suatu kelompok dalam peningkatan layanan dan pencapaian tujuan organisasi. Perilaku OCB

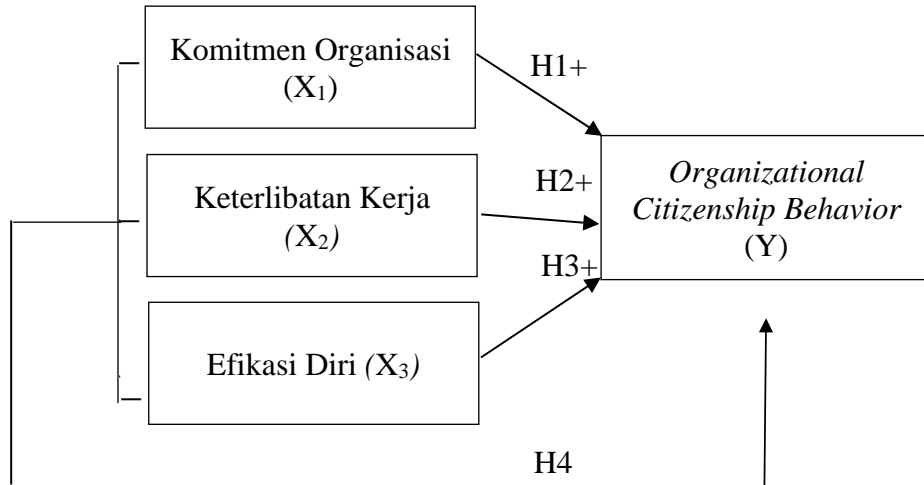
merupakan hal yang berdampak bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, pengelolaan sumber daya manusia secara efisien, peningkatan sumber daya manusia dan dalam segi peningkatan kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan.

Robbins dan Judge (2017) mengemukakan seorang karyawan dengan komitmen organisasi memberikan pemahaman kepada organisasi dengan memiliki tujuan dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Rasa komitmen dapat diawali dengan cara seorang karyawan mampu mengenali tempat kerja atau organisasinya itu. Ketika seorang karyawan sudah mampu mengenali tempat kerja atau organisasinya, maka lambat laun akan muncul suatu rasa kecintaan terhadap organisasinya itu, dalam hal ini tidak hanya tentang rasa komitmen suatu karyawan terhadap organisasinya, tetapi didukung dengan sistem yang berjalan dan pengalaman dalam suatu perusahaan yang searah, begitu sebaliknya, rasa komitmen terhadap organisasi dapat terkikis jika sistem yang berjalan dan pengalaman tidak searah dengan seorang karyawan.

Bakker dan Leiter (2011) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja merupakan keadaan positif, memuaskan, afektif-motivasi dari kesejahteraan terkait pekerjaan yang dapat dilihat sebagai antipoda kelelahan kerja. Keterlibatan kerja tinggi yang dimiliki seseorang memicu rasa sangat puas dan antusias terhadap pekerjaannya sehingga hal tersebut memicu perilaku ekstra atau OCB selama bekerja.

Bandura (2012) mengemukakan bahwa keberhasilan dalam membangun efikasi diri tidak hanya dalam penyampaian nilai yang positif. Hal ini terbukti bahwa selain peningkatan kepercayaan orang dalam kemampuan mereka, mereka membangun situasi – situasi dengan cara yang dapat membawa keberhasilan dan menghindari menempatkan seseorang dalam situasi terlalu dini yang cenderung gagal. Efikasi diri yang tinggi dimiliki seseorang, menciptakan suasana pekerjaan yang efektif dan efisien hal ini menciptakan perilaku ekstra atau OCB.

MODEL PENELITIAN



Gambar 2. 1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi

Sugiyono (2013:80) mengemukakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang telah ditetapkan oleh peneliti yang berupa obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang selanjutnya dipelajari kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 144 orang.

Sampel

Sugiyono (2013:81) mengemukakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus harus *representatif* (mewakili). Adapun karakteristik yang ditentukan peneliti dalam penelitian ini diantaranya:

- a. Tingkat pendidikan karyawan minimal SLTA/SMA.
- b. Berusia minimal 17 tahun.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Sampling purposive*. Sugiyono (2013:85) mengemukakan *Sampling purposive* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel dipilih karena sesuai dengan kriteria penelitian ini adalah sesuai dengan kebijakan perusahaan dengan jumlah 144 yang terdiri dari ASN/PNS 46 orang, tenaga pembantu 63 orang dan *Outsourcing*/Alih daya 35.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS

Dalam uji validitas sampel yang digunakan sebanyak 30. Sehingga $df=30-2=28$, dengan nilai df 28 dengan alpha 0,05. Maka meperoleh r_{tabel} sebesar 0,3610.

a. *Organizational Citizenship Behavior*

Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
OCB1	0,319	0,374	Tidak Valid
OCB2	0,536	0,374	Valid
OCB3	0,649	0,374	Valid
OCB4	-0,072	0,374	Tidak Valid
OCB5	0,416	0,374	Valid
OCB6	0,594	0,374	Valid
OCB7	0,461	0,374	Valid
OCB8	0,398	0,374	Valid
OCB9	0,367	0,374	Tidak Valid
OCB10	0,493	0,374	Valid
OCB11	0,206	0,374	Tidak Valid
OCB12	0,702	0,374	Valid
OCB13	0,746	0,374	Valid
OCB14	0,486	0,374	Valid
OCB15	0,507	0,374	Valid
OCB16	0,104	0,374	Tidak Valid
OCB17	0,775	0,374	Valid
OCB18	0,762	0,374	Valid
OCB19	0,760	0,374	Valid
OCB20	0,730	0,374	Valid

Sumber: Data Primer 2022

b. Komitmen Organisasi

Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
KO1	0,540	0,374	Valid
KO2	0,784	0,374	Valid
KO3	0,828	0,374	Valid
KO4	0,915	0,374	Valid
KO5	0,842	0,374	Valid
KO6	0,796	0,374	Valid
KO7	0,898	0,374	Valid
KO8	0,846	0,374	Valid
KO9	0,888	0,374	Valid

Sumber: Data Primer 2022

c. Keterlibatan Kerja

Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
KK1	0,618	0,374	Valid
KK2	0,646	0,374	Valid
KK3	0,703	0,374	Valid
KK4	0,733	0,374	Valid
KK5	0,739	0,374	Valid
KK6	0,615	0,374	Valid
KK7	0,553	0,374	Valid
KK8	0,591	0,374	Valid
KK9	0,609	0,374	Valid

Sumber: Data Primer 2022

d. Efikasi Diri

Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
ED1	0,738	0,374	Valid
ED2	0,837	0,374	Valid

ED3	0,844	0,374	Valid
ED4	0,770	0,374	Valid
ED5	0,808	0,374	Valid
ED6	0,773	0,374	Valid
ED7	0,736	0,374	Valid
ED8	0,745	0,374	Valid
ED9	0,785	0,374	Valid

Sumber: Data Primer 2022

UJI RELIABEL

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner. Metode ini biasanya digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala likert 1 – 5) adalah *Cronbach Alpha*. Untuk menentukan suatu item reliabel atau tidak digunakan batasan 0,6, jika kurang dari 0,6 dinyatakan tidak reliabel. Berikut ini merupakan perolehan SPSS 25 Uji Reliabilitas :

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	0,882	Reliabel
Komitmen Organisasi (X1)	0,932	Reliabel
Keterlibatan Kerja (X2)	0,816	Reliabel
Efikasi Diri (X3)	0,913	Reliabel

Sumber: Data Primer 2022

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Efikasi diri) terhadap variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior*), diperoleh hasilnya sebagai berikut:

Model	B	Sig.
-------	---	------

(Constant)	1,949	0,367
Komitmen Organisasi (X1)	-0,013	0,944
Keterlibatan Kerja (X2)	0,442	0,034
Efikasi Diri (X3)	0,986	0,000

Dari persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 1,949
Jika nilai Komitmen Organisasi (X1), Keterlibatan Kerja (X2).
Efikasi Diri (X3) dianggap 0 maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) nilainya sebesar 1,949.
2. Koefisien regresi Komitmen Organisasi (X1) -0,013 bertanda negatif yang artinya semakin tinggi Komitmen Organisasi maka semakin rendah perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Koefisien variabel Komitmen Organisasi sebesar -0,013 artinya jika variabel lainnya tetap dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* mengalami kenaikan 1 satuan maka *Organizational Citizenship Behavior* meningkat sebesar -0,013.
3. Koefisien regresi Keterlibatan Kerja (X2) adalah 0,442 bertanda positif yang artinya semakin tinggi Keterlibatan Kerja maka semakin tinggi juga perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Koefisien variabel Keterlibatan kerja sebesar 0,442 artinya jika variabel lainnya tetap dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* mengalami kenaikan 1 satuan maka *Organizational Citizenship Behavior* meningkat sebesar 0,442.
4. Koefisien regresi Efikasi Diri (X3) adalah 0,986 bertanda positif yang artinya semakin tinggi Efikasi Diri maka semakin tinggi juga perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Koefisien variabel Efikasi Diri sebesar 0,986 artinya jika variabel lainnya tetap dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* mengalami kenaikan 1 satuan maka *Organizational Citizenship Behavior* meningkat sebesar 0,986.

UJI HIPOTESIS

1. Uji T (Uji Parsial)

Uji T untuk mengetahui secara parsial variabel independen (Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Efikasi diri) terhadap variabel dependen (*Organizational; Citizenship Behavior*).

Variabel	Hasil Uji Signifikansi	Hasil Uji T Hitung	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,944	-0,070	H1 ditolak
Keterlibatan Kerja (X2)	0,034	2.171	H2 diterima
Efikasi Diri (X3)	0,000	4.762	H3 diterima

Sumber: Data Primer 2021

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F berguna untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independen (Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Efikasi Diri) terhadap variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior*).

F	Signifikan	Keterangan
23.171	0,000	H4 diterima

Sumber: Data Primer 2022

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka peneliti dapat menarik kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational* karyawan pada BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Saputra, A., Hendro Yono, L., dan Sito Dwi Irvianti, L. (2013). Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Pt Prima Graphia Digital. *Binus Business Review*, 4(2), 897–903.
- Azis, Karina Tridianti. (2020). *Pengaruh Work Engagement dan Organizational Commitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Kayawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara di Medan*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Bakker, A. B., dan Leiter, M. P. (2011). Work engagement: Further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 20(1)
- Bandura, A. (2012). *Self-Efficacy In Changing Societies*.
- Bodroastuti, T., dan Tirtono, T. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Solusi*, 17(2).
- Choi, J., Price, R dan Vionkur A. (2003). Self-efficacy changes in groups: Effects of diversity, leadership, and group climate. *Journal of Organizational Behavior*. 24(4).
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., dan Herlina, D. S. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*.
- Fitri, Khalisah. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Hotel Soechi Internasional Medan. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hayat, N. M. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Pt. Semen Tonasa Skripsi*. Universitas Islam Negeri Makassar , Makassar.
- Jatmiko, B., Laras, T., dan Rohmawati, A. (2020). Budgetary Participation, Organizational Commitment, And Performance Of Local Government Apparatuses. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(7).
- Khumairoh, Nur Azizah. (2016) . *Pengaruh Kepribadian Self Efficacy, dan Locus of Control Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada BMT Beringharjo Yogyakarta*. Universitas Islam Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Kuok, A. C. H., dan Taormina, R. J. (2017). Work Engagement: Evolution Of The Concept And A New Inventory. *Psychological Thought*, 10(2), 262–287.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. Mcgraw-Hill Irwin.
- Musywaroh, N. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizatioanal Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Divisi Antaran Pt. POS Indonesia Cabang Jember*. Universitas Jember

- Pranitasari, D., dan Rozaq, A. (2019). Pengaruh Kerja Tim Dan Pengembangan Karier Terhadap Pengembangan Diri Dan Keterlibatan Kerja Karyawan. *Manajemen Dan Keuangan*, 8(3).
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan Spss Untuk Mahasiswa, Dosen, Dan Praktisi* (1st Ed.; P. C. Ambarwati, Ed.). Ponorogo: Cv. Wade Group.
- Purwanto, S. A. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*.
- Ruslan. (2016). *Peran Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Sa'adah, N. (2018). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational citizenship Behavior (OCB) Guru Di Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah Sidoarjo*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Surabaya.
- Siregar, D. P. (2021). *Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.
- Sofyan, M., dan Mustofa, H. (2017). *Hubungan Antara Work Engagement Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. ALFABETA. 19. Bandung.
- Suharto., Suyanto., Hendri, N. (2019). *The Impact of Organizational Commitment ono Job Performance*. International Journal of Economics and Business Administration, VII(2), 189-206.
- Verawati, E. (2022). Analisis Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Pengaruhnya Bagi Guru Di Pondok Pesantren Al-Huda Bojong Gintung. *Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 154–161.
- Wijiastuti, S., Widodo, Z. D., dan Darmaningrum K. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Sablon (*Zee Screenprinting*) Karanganyar di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*. VII(1).
- Wulandari, G. V. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Work Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pt. Bank Asia, Tbk Kcu Depok. *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(3).