

PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF DENGAN KINERJA KARYAWAN DIMODERASI OLEH ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR

Ardiansyah¹, Mariyani²,

ardiansyah@ummah.ac.id mariyani@ummah.ac.id

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh, Bireuen

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh antara variable-variable yang diteliti dalam tulisan ini, variable yang diuji tersebut antara lain pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan, pengaruh komitmen afektif terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB), dan pengaruh kinerja karyawan terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB). Adapun jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dan dokumentasi. berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh komitmen afektif terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB), dan Terdapat pula pengaruh yang positif dan signifikan dari Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci:

Komitmen Afektif, Kinerja, Organizational Citizenship Behavior

Abstract

The purpose of this study is to identify and test the effects between the variables of variables examined in the text, the tested variables include the effect a affective commitment has on a worker's performance, the effect of a certain affective commitment to employee performance (OCB), and the effect of employee performance on the organization notices behavior (OCB). As for the kind of research used on this research by taking a quantitative approach. The methods for collecting data were questionnaires and documentaries. According to the results analysts indicate that a variety of affective commitment affects employee performance, and the effects of a affective commitment to the organization for behavior (ocb), and there are also significant and positive effects of disturbing behavior on employee performance

Keywords:

Affective Commitment, Performance, Organizational Citizenship Behavior

Pendahuluan

Komitmen organisasi merupakan sikap seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian misi dan nilai, nilai dan tujuan organisasi (Ridwan et al., 2020). Seorang dapat dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat diketahui dengan ciri-ciri seperti kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi,

keinginan yang kuat untuk bekerja demi organisasi, dan menjadi anggota tetap organisasi Sehingga dapat menimbulkan komitmen afektif pada diri karyawan (Afshari et al., 2020a) (Benkarim & Imbeau, 2021) menyatakan komitmen organisasi terdapat tiga jenis komitmen yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Dari ketiga jenis komitmen yang disebutkan tulisan ini berfokus pada komitmen afektif. Komitmen afektif adalah keterlibatan emosional seorang karyawan pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi (Astuty & Udin 2020). Hal yang serupa juga dikatakan (Yukongdi, n.d.) perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi bagian dari organisasi. Dengan demikian karyawan yang memiliki komitmen afektif didalam organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan efektif.

Niati et al., 2021 kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga diartikan sebagai hasil dan proses pekerjaan yang dilakukan secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan (Afshari et al., 2020). Secara keseluruhan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang dalam organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan. Sehingga akan berdampak positif terhadap organisasi itu sendiri, yang menimbulkan perilaku dimana seorang karyawan melakukan suatu pekerjaan atas keinginan dirinya sendiri tanpa adanya paksaan atau disingkat OCB (Widarko & Anwarodin, 2022).

Organization Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi karyawan bekerja secara sukarela dalam melakukan pekerjaan secara mendalam melebihi tuntutan organisasi atau yang diwajibkan oleh organisasi yang mendukung keberfungsian organisasi tersebut secara efektif (Widarko & Anwarodin, 2022). Organization Citizenship Behavior (OCB) sering disebut juga dengan perilaku kewarganegaraan organisasi perilaku dimana seorang karyawan mau melakukan sesuatu pekerjaan diluar apa yang sudah didiskripsikan oleh pekerjaannya dengan ikhlas tanpa adanya penghargaan (Setiawan Wibowo & Mochklas, 2020).

Hoa et al., (2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa dukungan organisasi berkolerasi signifikan terhadap komitmen afektif, sedangkan dalam penelitian (Loan, 2020) ditemukan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kondisi ini berarti bahwa kenaikan pada komitmen organisasi karyawan perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Andika & Darmanto, 2020) . menemukan kolerasi positif yang signifikan antara harapan dan komitmen organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB, artinya, karyawan dengan harapan yang tinggi maka perilaku Organization Citizenship Behavior akan lebih tinggi. Perilaku itu akan memungkinkan organisasi untuk mengakui pentingnya harapan ditempat kerja. Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja yang dimoderasi oleh Organization Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan.

Metode

Jenis dan desain dalam penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sample yaitu non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah sampel relatif kecil. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu komitmen afektif sebagai (X), kinerja sebagai variable (Y) dan Organization Citizenship Behavior (OCB) sebagai variable Moderasi (M). Untuk menjawab permasalahan peneliti mengajukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, maka data yang diperoleh selanjutnya diolah sesuai kebutuhan analisa untuk kepentingan pembahasan, data diolah berdasarkan statistik deskriptif. Metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan dengan teknik wawancara, kuisisioner (angket), dan observasi (pengamatan).

Dan gabungan ketiganya Dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik inferensial parametrik yaitu analisis regresi linear dan analisis kausalitas jalur (path analysis) dengan bantuan SPSS 22. Teknik analisis ini dapat digunakan setelah model regresi terbebas dari gejala asumsi klasik.

Indikator yang digunakan pada variable komitmen afektif, kinerja, Organization citizenship behavior (OCB) adalah (Kinerja) : Kualitas diri, Kuantitas pekerjaan, Pengetahuan pekerjaan, Kerja sama, Inovasi, Kreatifitas, Inisiatif. Komitmen afektif, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik pengalaman, Karakteristik pribadi, Karakteristik struktural.

Hasil Pemahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh antara komitmen afektif, kinerja dan OCB organization citizenship behavior dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini komitmen afektif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini sejalan dan turut mendukung hasil hipotesis yang telah ditentukan, yang mana pada saat karyawan memiliki komitmen yang afektif maka karyawan dapat berkinerja dengan baik didalam organisasi sehingga dapat menguntungkan bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan lebih cenderung memiliki keterikatan secara emosional dengan organisasinya.

Komitmen afektif yang ada pada diri karyawan Merupakan hal yang berkaitan dengan keterikatan emosional, dan keterlibatan individu dalam satu organisasi, individu yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut. Untuk itu pentingnya didalam organisasi karyawan yang memiliki komitmen sehingga dapat membantu pencapaian dari tujuan organisasi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan. Namun banyak juga yang dapat mempengaruhi komitmen afektif seorang karyawan.

Faktor yang mempengaruhi komitmen afektif seperti kepuasan kerja, karyawan yang merasa terpuaskan didalam lingkungan organisasi maka dapat disimpulkan dapat berkomitmen secara efektif sehingga menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri, salah satu karyawan bisa merasa terpuaskan adalah faktor upah atau gaji adanya kesempatan untuk promosi jabatan dan fasilitas yang memadai. Adapun faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen afektif adalah OCB atau sikap toleransi karyawan terhadap pekerjaan. Sikap OCB yang ada pada diri karyawan juga dapat mempengaruhi komitmen afektif karyawan, OCB Merupakan sikap seorang karyawan yang menjalankan tugas tambahan tanpa ada paksaan dari pihak lain yang dijalankan dengan suka rela tanpa mengharapkan imbalan lebih, faktor yang dapat mempengaruhi seorang karyawan memiliki komitmen afektif adalah dukungan organisasi semakin kuat seorang karyawan merasa bahwa dirinya didukung oleh organisasi maka karyawan cenderung merasa telah menjadi bagian organisasi yang dapat menimbulkan komitmen afektif karyawan sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Komitmen afektif dapat memenuhi kebutuhan psikologis dasar karyawan dan memberikan emosi yang positif, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi cenderung lebih sejahtera secara psikologis dibandingkan dengan karyawan yang kurang memiliki komitmen. Komitmen afektif karyawan dikatakan tinggi ketika karyawan merasakan tingkat kesesuaian yang tinggi dengan nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh organisasi. OCB juga penting dimiliki oleh karyawan di dalam suatu organisasi, karena banyak manfaat yang diperoleh, organisasi dengan memiliki karyawan dengan OCB yang tinggi sehingga dapat memunculkan karyawan yang berkomitmen afektif dan berprestasi dan dapat menguntungkan bagi organisasi dan karyawan itu sendiri.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh komitmen afektif dengan kinerja dan Organization citizenship behavior (OCB) pada karyawan dalam organisasi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat bukti positif yang signifikan komitmen afektif mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen afektif merupakan salah satu variable yang penting mengingat komitmen ini merupakan ikatan emosional yang bersifat jangka panjang bagi karyawan dan organisasinya sehingga hal ini menjadi berharga bagi kepentingan organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sikap Ocb karyawan juga dapat mempengaruhi komitmen afektif. Ocb merupakan sikap seorang karyawan yang menjalankan tugas tambahan tanpa adanya paksaan dari pihak lain yang dijalankan dengan sukarela tanpa mengarpakan imbalan lebih.

Daftar Pustaka

- Afif, M., Mariyanti, T., Septiani, N., & Dolan, E. (2022). Factor Affecting Employee Motivation to Increase Performance of Sharia Bank in Indonesia on Islamic Perspective. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 7(2), 131–142. <https://doi.org/10.33050/atm.v7i2.1860>
- AFLAH, K. N., SUHARNOMO, S., MAS'UD, F., & MURSID, A. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997–1007. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>
- Afshari, L., Young, S., Gibson, P., & Karimi, L. (2020a). Organizational commitment: exploring the role of identity. *Personnel Review*, 49(3), 774–790. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0148>
- Afshari, L., Young, S., Gibson, P., & Karimi, L. (2020b). Organizational commitment: exploring the role of identity. *Personnel Review*, 49(3), 774–790. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0148>
- Albrecht, S. L., & Marty, A. (2020). Personality, self-efficacy and job resources and their associations with employee engagement, affective commitment and turnover intentions. *International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 657–681. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1362660>
- Andika, R., & Darmanto, S. (2020). THE EFFECT OF EMPLOYEE EMPOWERMENT AND INTRINSIC MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE. *JURNAL APLIKASI MANAJEMEN*, 18(2), 241–251. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.04>
- ASTUTY, I., & UDIN, U. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 401–411. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.401>
- Benkarim, A., & Imbeau, D. (2021). Organizational commitment and lean sustainability: Literature review and directions for future research. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 13, Issue 6). MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/su13063357>
- de Geus, C. J. C., Ingrams, A., Tummers, L., & Pandey, S. K. (2020). Organizational Citizenship Behavior in the Public Sector: A Systematic Literature Review and Future Research Agenda. *Public Administration Review*, 80(2), 259–270. <https://doi.org/10.1111/puar.13141>
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 14(1), 102–120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>

- Hadi, N., & Tentama, F. (2020). AIJBM) ISSN-2379-106X, www. In *American International Journal of Business Management* (Vol. 3, Issue 8). www.aijbm.com
- Hoa, N. D., Ngan, P. T. H., Quang, N. M., Thanh, V. B., & Quyen, H. V. T. (2020). An empirical study of perceived organizational support and affective commitment in the logistics industry. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 589–598. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.589>
- Iskamto, D. (2021). *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS) Stress and Its Impact on Employee Performance*. <http://www.ijosmas.org>
- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Marique, G., Stinglhamber, F., Desmette, D., Caesens, G., & de Zanet, F. (2013). The Relationship Between Perceived Organizational Support and Affective Commitment: A Social Identity Perspective. *Group and Organization Management*, 38(1), 68–100. <https://doi.org/10.1177/1059601112457200>
- Mochamad, S., Noermijati, N., Fatchur, R., & Mugiono, M. (2021). Conceptualizing the Role of Organizational Performance in Indonesia. *Journal of Asian Finance*, 8(6), 1151–1160. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.1151350>
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Nurasniar, W. A. (2021). Employee Performance Improvement Through Competence and Organizational Culture with Work Motivation as A Mediation Variable. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 121–131. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i2.1743>
- Permata Sari, D., & Ali, H. (2022). *LITERATURE REVIEW MEASUREMENT MODEL OF INDIVIDUAL BEHAVIOR AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, WORK CULTURE AND WORKLOAD*. 3(4). <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i4.1133>
- Prayitno, S., Iqbal, M. A., & Aulia, I. N. (2022). *The Impact of Affective Commitment to Organizational Citizenship Behavior on Millennial Employees in an Indonesian Construction Company: Work Engagement and Knowledge Sharing as Mediators*. 1(1), 70–79. <https://doi.org/10.54099/ijibr.v1i1.243>
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez Limón, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving Employee Performance Through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. In *Systematic Reviews in Pharmacy* (Vol. 11, Issue 12).
- Satria, J. (2022). Team Work Support And Position Promotion On Work Enthusiasm Its Implications In Employee Performance Improvement. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*. In *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* (Vol. 2, Issue 2).
- Setiawan Wibowo, T., & Mochklas, M. (2020). Urgency Of Organizational Citizenship Behavior Towards Performance Of Nurses Of Type-C Hospitals In Surabaya. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, 9, 2. www.ijstr.org
- Thompson, P. S., Bergeron, D. M., & Bolino, M. C. (2020). No obligation? How gender influences the relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1338–1350. <https://doi.org/10.1037/apl0000481>

Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123–138. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207>

Yukongdi, V. (n.d.). *The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees*. <http://buscompress.com/journal-home.html>