

Organizational citizenship behaviour pada karyawan: Bagaimana peranan persepsi budaya organisasi dan komitmen afektif?

Mulyami Choirunnisa¹, Diah Sofiah^{2*}, Yanto Prasetyo³,

^{1,2,3} Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia

*E-mail: diahsofiah@untag-sby.ac.id

Published:
1 Januari 2023

Abstract

This study aims to determine the relationship between perceptions of organizational culture and affective commitment with organizational citizenship behavior in employees. This research is a type of quantitative research using correlational research. Subject selection is based on the entire population of employees of PT. Perkebunan Nusantara XI (Head Office) with a total of 60 employees. The data analysis technique used in this research is multiple regression analysis. The results obtained based on the results of the simultaneous correlation regression coefficient in multiple regression analysis were obtained at 11.556 with a significance of 0.000 ($p < 0.01$). This means that there is a very significant relationship between perceptions of organizational culture and affective commitment to organizational citizenship behavior. The higher the perception of organizational culture and affective commitment, the higher the organizational citizenship behavior of PT. Perkebunan Nusantara XI (Head Office) employees.

Keywords: *Affective Commitment; Employees; Organizational Citizenship Behaviour; Perceptions of Organizational Culture.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi budaya organisasi dan komitmen afektif dengan *organizational citizenship behaviour* pada Karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian korelasional. Pemilihan subjek didasarkan pada keseluruhan populasi karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI (Kantor Pusat) dengan jumlah 60 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Adapun hasil yang diperoleh berdasarkan hasil koefisien regresi korelasi simultan pada analisis regresi berganda didapatkan sebesar 11,556 dengan signifikansi 0.000 ($p < 0.01$). Artinya terdapat hubungan sangat signifikan antara persepsi budaya organisasi dan komitmen afektif dengan *organizational citizenship behaviour*. Semakin tinggi persepsi budaya organisasi dan komitmen afektif, semakin tinggi pula *organizational citizenship behaviour* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI (Kantor Pusat).

Kata kunci: *Karyawan; Komitmen Afektif; Organizational Citizenship Behaviour; Persepsi Budaya Organisasi.*

Copyright © 2023. Mulyami Choirunnisa, Diah Sofiah, Yanto Prasetyo

Pendahuluan

Di era globalisasi, setiap bisnis berusaha untuk menonjol dari persaingan dengan sesuatu yang luar biasa untuk maju menuju tujuannya. Sumber daya seperti orang memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Karena itu, agar karyawan dapat mempertahankan eksistensi perusahaan dan mencegah kemerosotannya, kualitas sumber daya yang tinggi menjadi salah satu syarat yang tidak tepat. Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang dapat dilakukan untuk menghindari ketertinggalan. Oleh karenanya, kekuatan sumber daya harus dipersiapkan dengan baik.

Kekhawatiran terkait kinerja terus mendapat banyak perhatian dari berbagai institusi, bisnis, dan organisasi. Kinerja SDM di Indonesia masih dipandang kurang berkualitas oleh masyarakat umum. Menurut Suharso Monoarfa, Kepala Bappenas dan Menteri Perencanaan dan Pembangunan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN) pada tahun 2021, Indonesia masih tertinggal dalam hal daya saing sumber daya manusia (SDM), peringkat 50 dari 141 negara. Kasus indisipliner masih sering terjadi di berbagai instansi pemerintah. Pentingnya menjaga stabilitas Kinerja anggota dan pengurus berperan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan produktivitas bagi organisasi selanjutnya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang melampaui standar yang ditetapkan dalam suatu posisi. Karena perilaku ini, dapat dicirikan sebagai aktivitas yang melampaui deskripsi pekerjaan karyawan, dan akan berpengaruh besar bagi perusahaan (Schuler, 1980). Karyawan dengan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi merupakan aset yang berharga bagi sebuah organisasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi adalah hasil dari para karyawannya, yang dengan rela menawarkan waktu dan tenaga untuk membantu tugas yang diberikan agar berhasil (Cooper, dkk., 2002).

Menurut Robbins (2005), *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang diinginkan yang tidak menjadi persyaratan pekerjaan melainkan mendukung perusahaan yang sukses. Podsakoff, dkk., (2000) menyebutkan bahwa manfaat yang akan diterima perusahaan jika memiliki karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* antara lain dapat meningkatkan produktivitas manajer, meningkatkan produktivitas rekan kerja, melestarikan manajemen dan sumber daya organisasi, membantu menghemat sumber daya energi yang terbatas untuk mempertahankan fungsi kelompok, menjadi metode yang efisien untuk mengoordinasikan aktivitas kerja kelompok, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk keuntungan perusahaan.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor *eksternal* yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut Robbins dan Timothy (2017), *Organizational Citizenship Behaviour* berperan dalam mengendalikan perasaan dan mekanisme yang mempengaruhi perilaku karyawan serta tuntutan yang dibuat. Setiap perusahaan memiliki budaya unik yang berbeda dari yang lain. Budaya engan menetapkan harapan untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan, sebuah organisasi dapat membantu sistem sosial tetap stabil dan dengan demikian memperkuat ikatan yang mengikat perusahaan secara keseluruhan.

Bukti kuat menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah kondisi awal yang memulai *Organizational Citizenship Behaviour* menurut Organ (1995) menggunakan hipotesis pertukaran sosial, Konovsky dan Pugh (1994) berpendapat bahwa ketika karyawan menikmati pekerjaannya, karyawan tersebut akan membalasnya. Pembalasan

karyawan mencakup perasaan bahwa perusahaan dan tindakannya, seperti *Organizational Citizenship Behavior*.

Komitmen organisasi sendiri merupakan salah satu cita-cita yang menciptakan budaya organisasi yang diterapkan kepada seluruh pekerja, dan merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi karena koneksi dengan perusahaan dan kemauan untuk terus bekerja atau berpartisipasi di dalamnya (Davis dan Newton, 2001). Karyawan harus berkomitmen terhadap organisasi untuk mendukungnya dalam mencapai tujuannya. Komitmen organisasi, menurut Meyer dan Allen (1991) dan Davenport (1999), tercipta ketika pekerja dan organisasi menunjukkan keinginan yang lebih tinggi dalam menjaga hubungan kerja (Gabriella, dkk., 2019).

Sebagaimana ditegaskan oleh Vandenberghe, dkk (2004), niat untuk meninggalkan organisasi sangat berkorelasi dengan komitmen afektif. Jika komitmen afektif tinggi, niat untuk meninggalkan organisasi juga rendah. Komitmen seseorang terhadap organisasi juga akan mengungkapkan apakah karyawan tersebut berbakti dan loyal. Allen & Meyer (1990) menemukan bahwa individu dengan komitmen afektif yang tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota (Rhoades, dkk., 2001).

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif kolerasional yang merupakan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui adanya hubungan antara dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel yang digunakan yaitu dua variabel independen, Persepsi Budaya Organisasi dan Komitmen Afektif serta satu variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui penyebaran angket (kuisisioner).

Partisipan Penelitian

Uraikan Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI (Kantor Pusat) dengan jumlah 108 karyawan. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, metode ini tidak memberikan pilihan bagi setiap komponen atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jumlah partisipan yang didapat dalam penelitian ini yaitu 60 karyawan yang didapat dari total karyawan yang hadir pada saat peneliti menyebarkan kuisisioner di perusahaan dan dapat mengisi kuisisioner dengan benar.

Instrumen

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan skala pengukuran psikologi yang terdiri dari tiga skala, yaitu skala budaya organisasi, skala komitmen afektif dan skala *Organizational Citizenship Behavior* berisi aitem favorable dan unfavorable. Alat ukur menggunakan Skala Likert (terlampir) dengan lima pilihan jawaban Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (K), Pernah Terjadi (PT) dan Tidak Pernah Terjadi (TPT). Untuk aitem favorable skor 5 diberikan pada pernyataan SL dan semakin turun hingga skor 1 pada pernyataan TPT. Sebaliknya, untuk aitem unfavorable skor skor 1 diberikan pada pernyataan SL dan semakin naik hingga skor 5 pada pernyataan TPT.

Alat ukur *Organizational Citizenship Behavior* yaitu lima dimensi *Organizational Citizenship Behaviour* menurut Organ, (1988); 1) *Altruism*, 2) *Conscientiousness*, 3) *Sportmanship*, 4) *Courtesy*, dan 5) *Civic Virtue*. Aitem disusun oleh peneliti berdasarkan turunan dari indikator yang digunakan Organ (1988) dalam Tambe & Shanker (2014). Contoh pernyataan : 1) *Altruism* : Saya tidak keberatan membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat, 2) *Conscientiousness* : Kehadiran saya di tempat kerja selalu lebih dulu dari waktu yang ditentukan, 3) *Sportmanship* : Saya selalu fokus pada sesuatu yang salah, daripada sisi positifnya, 4) *Courtesy* : Saya selalu mempertimbangkan dampak tindakan saya terhadap rekan kerja yang lain, dan 5) *Civic Virtue* : Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib, tetapi dianggap penting.

Alat ukur Persepsi Budaya Organisasi berdasarkan pada ciri-ciri utama yang ditemukan oleh Robbins dan Timothy (2017); 1) *Attention to detail*, contoh pernyataan : Selama ini karyawan melaporkan hasil yang telah diselesaikan kepada atasan, 2) *Outcome orientation*, contoh pernyataan : Hasil yang baik dalam melaksanakan pekerjaan bukanlah tujuan utama, 3) *People orientation*, contoh pernyataan : Perusahaan memberikan kesempatan promosi kepada karyawan yang memiliki kinerja baik, 4) *Team orientation*, contoh pernyataan : Selama ini karyawan lebih mengutamakan kerja sama tim daripada individual, 5) *Aggressivity*, contoh pernyataan : Perusahaan tidak pernah menuntut target karena terlalu santai, dan 6) *Stability*, contoh pernyataan : Perusahaan selalu mempertahankan tata cara kerja yang sudah baik.

Alat ukur Komitmen Afektif berdasarkan dimensi yang dirumuskan oleh Meyer dan Allen (1997); 1) Identifikasi, contoh pernyataan : Saya tidak merasa seperti bagian dalam perusahaan ini, 2) Keterlibatan karyawan, contoh pernyataan : Saya akan senang menghabiskan sisa karir saya dengan perusahaan ini, 3) Loyalitas, contoh pernyataan : Saya tidak memiliki perasaan yang kuat terhadap perusahaan saya.

Hasil analisis validitas aitem pada skala *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh *index corrected aitem total correlation* yang bergerak dari 0,300 s/d 0,575 dengan hasil uji reliabilitas skala *Organizational Citizenship Behavior* setelah analisis, diperoleh koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,817 yang dapat diartikan tinggi. Pada skala Persepsi Budaya Organisasi hasil analisis validitas diperoleh *index corrected aitem total correlation* yang bergerak dari 0,313 s/d 0,541 dan hasil uji reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,676 yang artinya sedang. Sedangkan pada skala Komitmen Afektif hasil analisis validitas diperoleh *index corrected aitem total correlation* yang bergerak dari 0,416 s/d 0,579 dan hasil uji reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,652 yang artinya sedang.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan hasil uji prasyarat menurut hasil memenuhi syarat uji parametrik, yaitu Teknik analisis regresi berganda. Teknik analisis ini menggunakan lebih dari satu metode dengan satu variabel terikat. Teknik analisis regresi berganda diolah dengan menggunakan SPSS 25.0 for windows.

Hasil

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual dalam persamaan regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Jika nilai residual umumnya mendekati nilai rata-rata, maka dikatakan berdistribusi normal. Asumsi dibalik uji

normalitas residual adalah bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05. Selain itu, data tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05.

Tabel 1

Uji Normalitas

	Statistic	Sig.
Unstandardized Residual	0.074	0.074

Sumber: *Output SPSS Statistics 25.0 for Windows*

Uji normalitas residual dalam penelitian ini menghasilkan nilai sig. nilai (2-tailed) sebesar 0,074 > 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari populasi yang normal.

Menurut Nurgiyantoro (2015) Syarat uji linieritas yaitu jika nilai F hitung lebih kecil atau sama dengan F tabel pada taraf signifikan 5%, maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antar variabel independen bersifat linier. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan melihat sig. menghasilkan lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), maka data dianggap linier dan ditarik kesimpulan bahwa data tersebut linier.

Tabel 2

Uji Linieritas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Persepsi Budaya Organisasi dan OCB	1.517	0.257	Linier
Komitmen Afektif dan OCB	1.011	0.463	Linier

Sumber: *Output SPSS Statistics 25.0 for Windows*

Berdasarkan hasil uji linieritas antara persepsi budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* menyatakan bahwa nilai *devian from linearity* mendapatkan sig. 0,257 > 0,05, dan menghasilkan skor F sebesar 1,517 dengan nilai sig. $p = 0,257$ ($p > 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel persepsi budaya organisasi dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki hubungan yang linier. Pengujian linieritas komitmen afektif dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan hasil skor F = 1,011 dengan tingkat signifikansi $p = 0,463$ ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan variabel komitmen afektif memiliki hubungan yang linier.

Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat interkorelasi atau keterkaitan yang kuat antar variabel independen. Seharusnya tidak ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi yang layak. Penggunaan toleransi dan pendekatan VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah salah satu cara yang paling tepat untuk menentukan ada tidaknya multikolinearitas. Keputusan tentang uji multikolinieritas didasarkan pada asumsi bahwa multikolinearitas tidak ada jika nilai Toleransi > dari 0,10. Jika nilai VF < 10,00 maka dianggap tidak ada multikolinearitas dan ini merupakan landasan lain untuk membuat penilaian mengenai uji multikolinearitas.

Tabel 3
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Persepsi Budaya Organisasi	0.994	1.006
Komitmen Afektif	0.994	1.006

Sumber: *Output SPSS Statistics 25.0 for Windows*

Nilai Tolerance pada penelitian ini yaitu $0.994 > 0.10$. Sedangkan nilai VF pada penelitian ini yaitu $1.006 < 10.00$. Berdasarkan kedua dasar pengambilan keputusan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada kedua variabel independen yaitu persepsi budaya organisasi dan komitmen afektif.

Ghozali (2016) berpendapat bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians antara residual pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Jika Sig. $> 0,05$ maka diasumsikan tidak terjadi heteroskedastisitas yang menjadi dasar pengambilan keputusan mengenai uji heteroskedastisitas. Di sisi lain, jika Sig. $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4
Uji Heteroskedastis

Variabel	p-value	Keterangan	Kesimpulan
Persepsi Budaya Organisasi	0.498	> 0.05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Afektif	0.002	< 0.05	Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: *Output SPSS Statistics 25.0 for Windows*

Sig. Nilai $0,498 > 0,05$ untuk variabel persepsi budaya organisasi, menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Yang artinya, tidak terjadi ketidaksamaan varians antara residual pengamatan persepsi budaya organisasi. Sedangkan nilai Sig. diperoleh untuk variabel komitmen afektif adalah $0,002 < 0,05$ yang menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Hasil penelitian ini yang merupakan uji analisis parametrik dengan teknik analisis regresi berganda akan menjawab ketiga hipotesis pada penelitian ini yaitu terdapat atau tidaknya hubungan antara persepsi budaya organisasi dan komitmen afektif dengan *Organizational Citizenship Behaviour*, terdapat atau tidaknya hubungan antara persepsi budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour*, serta terdapat atau tidaknya hubungan antara komitmen afektif dengan *Organizational Citizenship Behaviour*.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi OCB

Variabel	F	Signifikansi
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	11.556	0.000

Sumber: *Output SPSS Statistics 25.0 for Windows*

Menurut hasil koefisien regresi kolerasi stimulan pada analisis regresi berganda didapatkan sebesar 11.556 dengan signifikansi 0.000 ($p < 0.01$). Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis pertama yang menyatakan ada hubungan antara persepsi budaya organisasi dan komitmen afektif dengan *Organizational Citizenship Behaviour*, diterima. Karena terdapat hubungan yang sangat signifikan antara persepsi budaya organisasi dan komitmen afektif dengan *Organizational Citizenship Behaviour*.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi PBO dan KA

Variabel	t	Signifikansi
Persepsi Budaya Organisasi	0.464	0.644
Komitmen Afektif	4.737	0.000

Sumber: *Output SPSS Statistics 25.0 for Windows*

Kesimpulan selanjutnya yaitu terdapat korelasi *Organizational Citizenship Behaviour* dan persepsi karyawan terhadap budaya organisasi, dengan t sebesar 0,464 dan signifikansi sebesar 0,644 ($p > 0,05$). Karena tidak ada korelasi antara persepsi budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour*. Hipotesis kedua, yang mengklaim bahwa ada hubungan antara persepsi budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour*, ditolak atas dasar ini. Hubungan antara komitmen afektif dengan *Organizational Citizenship Behaviour* memiliki nilai beta 4,737 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Mengingat bahwa korelasinya sangat signifikan dan condong ke arah hubungan positif, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa komitmen afektif dan *Organizational Citizenship Behaviour* berhubungan, adalah benar.

Tabel 6
Sumbangan Efektif

Model	R Square
1	0.288

Sumber: *Output SPSS Statistics 25.0 for Windows*

Sumbangan efektif penelitian ini sebesar 0.288. Artinya antara persepsi budaya organisasi dan komitmen afektif memiliki sumbangan pengaruh 28.8% terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Pengaruh selebihnya terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak peneliti teliti.

Pembahasan

Beberapa penelitian yang mengaitkan budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kantono, dkk., (2019) pada 110 karyawan menghasilkan temuan ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*, dengan tingkat signifikansi sangat rendah. Hal yang sama juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Candrasari dan Ahid (2020) pada 66 perawat menghasilkan temuan ada hubungan budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat di rumah sakit jiwa Grhasia, dengan arah korelasi positif namun tingkat korelasinya lemah.

Hasil pada penelitian ini berbeda dari hasil penelitian yang disampaikan sebelumnya dan menolak hipotesis. Hal ini dikarenakan tidak ditemukannya adanya hubungan antara persepsi budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya baik atau tidaknya persepsi karyawan terhadap budaya organisasi tidak berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI (Kantor Pusat). Berdasarkan hasil tersebut belum ditemukan penelitian dengan hasil yang serupa, sehingga penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi baru.

Komitmen organisasi merupakan salah satu cita-cita yang menciptakan budaya organisasi yang diterapkan kepada seluruh pekerja, dan merupakan salah satu faktor

internal yang mempengaruhi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan mengalami tingkat loyalitas yang lebih tinggi terkait dengan ikatannya dengan organisasi, dan kesediaannya untuk terus berpartisipasi atau bekerja dengannya (Davis dan Newstrom, 2001). Komitmen afektif memiliki dampak langsung yang kuat terhadap niat untuk meninggalkan organisasi dan jika komitmen afektif tinggi, maka niat untuk meninggalkan organisasi juga rendah. Individu yang memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi juga ditentukan oleh adanya komitmen afektif.

Pada penelitian ini juga ditemukan hasil bahwa ada hubungan pada komitmen afektif dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi akan memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi pula. Artinya, karyawan yang memiliki kelekatan secara emosional terhadap organisasinya akan rela untuk berkontribusi lebih dari pada yang diharapkan serta mampu untuk bekerja lebih dari apa yang seharusnya menjadi tanggung jawab karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini juga di dukung oleh hasil penelitian terdahulu dengan hasil ada hubungan komitmen afektif dengan *Organizational Citizenship Behavior* oleh Rachmawati (2021) pada studi meta-analisis yang dilakukan dengan menggunakan 24 studi dalam 15 artikel yang dipublikasi berkisar antara tahun 1993-2018 dengan sampel berjumlah 6604. Ditemukan bahwa komitmen afektif dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki hubungan positif.

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang menguji persepsi budaya organisasi dan komitmen afektif dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI (Kantor Pusat) dengan pengujian secara simultan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Artinya persepsi budaya organisasi dan komitmen afektif pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI (Kantor Pusat) dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil ini dapat dijadikan temuan baru karena peneliti belum menemukan penelitian lain yang menggabungkan kedua variabel independen (persepsi budaya organisasi dan komitmen afektif) dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Kesimpulan

Berdasarkan temuan studi yang dilakukan terhadap 60 karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI (Kantor Pusat), tidak ada hubungan antara bagaimana karyawan PTPN XI persepsi budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut temuan tambahan, komitmen afektif dengan *Organizational Citizenship Behavior* berkorelasi secara signifikan. Dengan kata lain, karyawan PTPN XI (Kantor Pusat) lebih cenderung menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* apabila komitmen afektif yang karyawan miliki juga tinggi. Di sisi lain, kecenderungan karyawan PTPN XI (Kantor Pusat) untuk menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* menurun dengan penurunan komitmen afektif. Studi ini juga menunjukkan bahwa persepsi budaya organisasi dan komitmen afektif secara signifikan berkorelasi positif dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan temuan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi karyawan terhadap budaya organisasi dan komitmen afektif akan membentuk *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi apabila kedua elemen tersebut tinggi.

Saran Karena persepsi budaya organisasi dalam penelitian ini tidak memiliki hubungan dengan variabel dependen, kemungkinan besar peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama juga akan mempertimbangkan variabel independen lainnya.

Peneliti juga menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mencari variabel penengah (intervening) yang kemungkinan menjadi penengah dari variabel persepsi budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Referensi

- Candrasari, A. & Ahid, A. (2020). Hubungan Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Grhasia. *International Journal of Healthcare Research*. Vol.3(1), 23-34. ISSN 2620-5521(print). <http://journal2.uad.ac.id/index.php/ijhr/index>
- Cooper, C. D. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*. Vol.23, Issue 4, 511-532. <https://doi.org/10.1002/job.145>
- Sofiah, D., Hartono, M., & Sinambela, F. (2022). *Millennial's Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Literature Review. Proceedings of the Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science. Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 639(76-83). ISBN 978-94-6239-534-3. ISSN 2352-5398. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220203.013>
- Gabriella., Lengkong, V. P. K. & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan AJB BUMI PUTERA 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. *Jurnal EMBA*. Vol.7(2), 2531 – 2540. ISSN 2303-1174
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Katsono, A., A. (2019). Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Bagian *Grey Finishing* Pada Karyawan PT. PRISSIMA. SKRIPSI: UNIVERSITAS SARJANA TAMAN SISWA YOGYAKARTA
- Nurgiyantoro, B., Gunawan & Marzuki. (2015). Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu Sosial: Teori dan Praktik dengan IBM SPSS Statistic 21. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rachmawati, D. F. (2021). *Organizational citizenship behavior* dan komitmen afektif: Studi meta-analisis. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 138-151 doi: <https://doi.org/10.35760/psi.2021.v14i2.3816>
- Robbins, S. P. (2005) *Essentials of Organizational Behavior. 8th Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River.*
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2017). *Organization Behavior, Seventeenth Edition. USA: Pearson Education Inc.*
- Vandenberghe, C., Bentein, K., & Singlhamber, K. (2004), *Affective Commitment to the Organization, Supervisor, and Work Group: Antecedent and Outcomes. Journal of Vocational Behavior*, 64: 47-71. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00029-0](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00029-0)