**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Perkembangan dunia industri di era globalisasi semakin pesat. Tuntutan pasar yang banyak membuat perusahaan harus mampu merespon dengan cepat. Perusahaan dituntut mampu merespon dengan melakukan berbagai perubahan di sektor eskternal maupun internal organisasi, termasuk perkembangan dari segi kualitas dan inovasi perusahaan. Sumber daya manusia sebagai bagian organisasi memiliki peran penting terhadap usaha perubahan tersebut.

Karyawan sebagai motor penggerak sebuah perusahaan seyogyanya mampu memberikan kemampuan maksimal dalam melaksanakan berbagai tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan senantiasa mengarahkan perusahaan ke arah perubahan yang lebih baik, dan sebaliknya karyawan yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan seadanya membuat perusahaan akan berada pada kondisi tanpa perubahan bahkan semakin menjauh dari kata baik ketika tidak ada keseriusan di dalamnya. Hal tersebut terjadi karena karyawan sebagai kunci sukses sebuah perubahan, sebagai inisiator dan agen perubahan terus menerus, pembentuk proses, serta budaya yang secara bersamaan meningkatkan kemampuan perubahan organisasi (Ulrich, 1998).

1

Kasus-kasus perusahaan yang mengalami kemunduran sering terjadi dikarenakan kurang memiliki daya saing dengan perusahaan lain. Batavia Air sebagai salah satu maskapai penerbangan nasional yang baru diakui oleh Kementerian Perhubungan pada tahun 2009 harus mengalami pailit di bulan Januari tahun 2013, akibat buruknya manajemen setelah perusahaan tidak mampu melunasi sewa pesawat, sehingga perusahaan tidak lagi mampu beroperasi (Muslimah, 2013). Manajemen sebagai bagian dari perusahaan yang bertugas untuk mengatur berbagai kebutuhan dan pengeluaran biaya terkait biaya pengoperasian, juga harus memerhatikan sikap dan perilaku kerja karyawan sebagai agen perubahan. Buruknya manajemen menjadi indikasi bahwa kesadaran masing-masing individu dalam berpartisipasi dan berperan serta terhadap tugas dan tanggung jawab tidak cukup adanya, sehingga perusahaan mengalami kondisi yang senantiasa tetap, bahkan mengalami kemunduran dari segi kualitas kerja.

Sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah perusahaan tidak semata-mata memiliki kemampuan yang sama. Keanekaragaman yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi memungkinkan keanekaragaman dari segi perubahan juga berbeda-beda. Usaha-usaha perubahan perusahaan ke arah yang lebih baik membutuhkan partisipasi semua karyawan, namun hal itu tercapai jika diimbangi kemauan dari masing-masing karyawan untuk berperan sebagai agen perubahan. Kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam perusahaan, tergantung pada tujuan yang ingin diraih dengan bergabung dalam perusahaan. Kemampuan karyawan untuk memberikan sumbangsih kepada tempat kerjanya sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam memenuhi tujuan dan harapan-harapan karyawan (Novliadi, 2007).

Perusahaan membutuhkan anggota organisasi yang memiliki kinerja yang maksimal, karena kinerja maksimal anggota organisasi akan memengaruhi kinerja sebuah divisi, dan pada akhirnya memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Terciptanya kinerja yang baik dari anggota organisasi juga harus selaras dengan perilaku yang sesuai dengan harapan organisasi, tidak hanya berperilaku sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya saja (*intra role*), tapi dituntut untuk mampu berperan ekstra melebihi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dari perusahaan (*ekstra role*).

Peran esktra karyawan di luar apa yang menjadi tanggung jawabnya (*role extra*) tidak bisa dikesampingkan bahkan sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena secara tidak langsung memengaruhi kualitas manajemen perusahaan. *Role extra* dalam dunia industri disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau perilaku kewargaan organisasi (Kusumawardhani, 2010). Perilaku kewargaan organisasimerupakan perilaku karyawan yang diarahkan untuk membantu rekan kerja atau perusahaan tanpa harus mempertimbangkan apa yang akan diperoleh dari rekan kerja maupun perusahaan nantinya (Spector, 2003). Definisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasi akan melaksanakan tugas dan kewajiban tidak hanya tergantung pada apa yang terdapat di deskripsi pekerjaan, melainkan melebihi dari apa yang terdapat di dalam deskripsi pekerjaannya. Karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasi akan berusaha membantu meringankan pekerjaan rekan kerja yang lain, memiliki sikap pantang mengeluh, peduli terhadap kelangsungan perusahaan dengan terlibat langsung dalam kegiatan-kegiatan perusahaan, dan mematuhi setiap peraturan-peraturan perusahaan (Organ, dalam Purba & Seniati, 2004).

Karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasi cenderung memiliki inisiatif untuk membantu perusahaan melalui masukan berupa ide-ide yang akan mendorong terciptanya inovasi baru bagi kemajuan sebuah perusahaan. karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasi cenderung akan melihat efisiensi dan efektivitas biaya yang akan dikeluarkan perusahaan, misalnya pemakaian telepon untuk kepentingan perusahaan bukan kepentingan karyawan, mematikan komputer dan lampu ruangan jika tidak terpakai dan perilaku lain yang mampu mengurangi beban perusahaan. Perilaku karyawan yang demikian menggambarkan karyawan sebagai makhluk sosial yang merupakan bagian dari perusahaan, dan bukan merupakan makhluk individu yang hanya mementingkan kepentingan pribadi (Kusumawardhani, 2010).

Karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasi yang tinggi akan memandang perusahaan sebagai bagian penting dari kehidupannya dan akan memberikan sesuatu yang lebih dari apa yang disyaratkan perusahaan. Perasaan sebagai anggota organisasi dan kepuasan jika mampu melakukan sesuatu yang lebih bagi perusahaan merupakan bentuk sikap karyawan yang hanya memiliki komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki perasaan yang kuat terhadap organisasi merupakan indikasi bahwa karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi (Allen & Meyer, 1990).

Komitmen organisasi mengacu pada tiga bentuk, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Komitmen afektif berbeda dengan bentuk komitmen yang lain karena mencerminkan hubungan yang mendalam antara karyawan dan organisasi. Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi, serta keterlibatan karyawan terhadap organisasinya. Hal ini berbeda dengan komitmen kontinyu yang lebih didasarkan pada kebutuhan keuangan untuk tinggal dengan organisasi, dan komitmen normatif yang lebih berfokus pada perasaan kewajiban untuk tetap terlibat dalam organisasi (Allen & Meyer, 1990).

Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan memberikan efek positif bagi kemajuan perusahaan. Karyawan yang berkomitmen melaksanakan tugas-tugas dengan senang hati dan merasa bahwa tugas tersebut merupakan bagian dari pengabdian terhadap perusahaan. Karyawan senantiasa menjaga nama baik perusahaan dengan mengindahkan norma-norma yang ada. Perilaku-perilaku tersebut akan berpengaruh positif bagi kelangsungan perusahaan. Tingkat dedikasi yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan akan berdampak pada tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan yang mengarah pada tercapainya hasil maksimal perusahaan (Rehman & Waheed, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian Nufus (2011) mengenai pengaruh perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Putra Pertiwi Karya Utama menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang saling berkaitan antara perilaku kewargaan organisasi dengan kinerja karyawan. semakin tinggi tingkat perilaku kewargaan organisasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah tingkat perilaku kewargaan organisasi maka semakin rendah kinerja karyawan.

Komitmen afektif merupakan salah satu faktor munculnya perilaku kewargaan organisasi. Komitmen afektif akan timbul dalam diri karyawan ketika karyawan merasa tujuan dan harapan-harapan dengan perusahaan tercapai, namun jika tujuan dan harapan dengan perusahaan tidak tercapai maka individu merasa tidak penting berkomitmen terhadap organisasi (Novliadi, 2007). Banyak karyawan yang mengundurkan diri atau beralih ke perusahaan lain karena tujuannya tidak tercapai pada perusahaan tempatnya bekerja, adanya harapan bernasib lebih baik di perusahaan lain, serta adanya keinginan untuk bekerja pada perusahaan yang lebih besar, menjadi dorongan tersendiri untuk tidak lagi berkomitmen dengan perusahaan (Pambudi, 2006).

 Tingkat pengunduran diri (*turnover*) karyawan yang tinggi di perusahaan mengisyaratkan lemahnya komitmen afektif karyawan. begitupun dengan tingkat absensi sebagai wujud lemahnya perasaan wajib menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab. Hambatan serupa juga terjadi di PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Makassar yang merupakan perusahaan nasional yang bergelut di bidang produksi teh siap saji dengan jumlah karyawan reguler mencapai 40 orang. Berdasarkan hasil survey awal di PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Makassar ditemukan hasil bahwa tingkat *turnover* pada PT. Sinar Sosro KP Makassar terbilang cukup tinggi. Jumlah karyawan masuk tidak sebanding dengan karyawan yang keluar. Pada tahun 2013, tercatat 42 karyawan keluar dari perusahaan dan hanya 41 karyawan yang masuk.

 Hasil wawancara peneliti dengan pihak HRD pada tanggal 8 Januari 2014, menyatakan bahwa jam kerja yang padat dan beban pekerjaan yang tinggi menjadi alasan karyawan meminta keluar dari perusahaan. Alasan-alasan karyawan tersebut menjadi acuan bahwa terdapat harapan-harapan dari karyawan yang tidak tercapai dengan perusahaan. Berdasarkan survey kepuasan karyawan yang dilakukan oleh PT. Sinar Sosro KP Makassar pada tahun 2013 diperoleh beberapa kesimpulan di antaranya kurangnya kejelasan tugas, umpan balik dari atasan ke bawahan yang rendah, dan adanya kecemburuan sosial antar karyawan pada level staf terhadap level manajer dan supervisor mengenai penghargaan perusahaan yang masih kurang. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa adanya kondisi yang tidak dapat dipandang remeh, karena hal tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja yang berhubungan dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin termotivasi pula karyawan dalam meningkatkan komitmennya dengan organisasi (Paramitha, Supartha, & Riana, 2012)

Peneliti juga menemukan fakta di lapangan mengenai tingkat absensi kerja karyawan PT. Sinar Sosro KP Makassar. Berdasarkan laporan absensi pada tahun 2013 diperoleh persentase rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan perbulannya mencapai 2,57% dengan indikator keberhasilan berada pada kategori kurang baik. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dapat menjadi acuan bahwa komitmen afektif karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota organisasi masih kurang.

 Komitmen afektif karyawan penting untuk menjadi perhatian, sebab berkaitan dengan peran individu terhadap organisasi dan berkaitan dengan kinerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan organisasi. Kinerja karyawan yang baik menuntut karyawan untuk berperan lebih terhadap perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan komitmen afektif dengan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan di PT. Sinar Sosro KP Makassar.

1. **Rumusan Masalah**

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang di atas yaitu apakah ada hubungan antara komitmen afektif dengan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro KP Makassar?

1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara komitmen afektif dengan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro KP. Makassar.

1. **Manfaat Penelitian**
2. **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dalam ilmu pengetahuan, khususnya di bidang psikologi industri mengenai perilaku kewargaan organisasi pada hubungannya dengan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi.

1. **Manfaat Praktis**
2. Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan informasi dan masukan bagi manajemen perusahaan PT. Sinar Sosro KP Makassar, untuk menyadari pentingnya membangun komitmen afektif dengan organisasi pada karyawan, sehingga dapat meningkatkan perilaku kewargaan organisasi, yang akhirnya membantu perusahaan untuk meningkatkan prestasi dan mencapai tujuan perusahaan.
3. Dapat menjadi acuan bagi karyawan PT. Sinar Sosro KP Makassar untuk senantiasa menjaga dan meningkatkan komitmen afektif terhadap organisasi dengan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sebagai pendorong munculnya perilaku kewargaan organisasi.

**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

1. **Perilaku Kewargaan Organisasi**
2. **Definisi perilaku kewargaan organisasi**

Spector (2003) menyatakan bahwa perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku karyawan yang diarahkan untuk membantu rekan kerja atau organisasi tanpa harus mempertimbangkan apa yang akan diperoleh dari rekan kerja atau organisasi nantinya. Menurut Organ dan Ryan (1995) perilaku kewargaan organisasimerupakan perilaku yang ditampilkan oleh anggota karyawan tanpa adanya penghargaan yang jelas adanya ketika dilakukan dan tanpa adanya hukuman apabila tidak melakukannya, bukan bagian dari deskripsi pekerjaan, dan merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan untuk melakukannya. Bateman dan Organ (Purba & Seniati, 2004) mengungkapkan bahwa perilaku kewargaan organisasi adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu.

Organ (Purba & Seniati, 2004) menjelaskan bahwa perilaku kewargaan organisasi merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agrerat meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deksripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. Perilaku kewargaan organisasi disebut sebagai seperangkat perilaku kerja yang sifatnya tidak mengikat dan melebihi satu syarat dasar dari suatu pekerjaan. Perilaku kewargaan organisasi sering digambarkan sebagai perilaku yang melampaui panggilan tugas (Bateman & Organ, dalam Zarea, 2012).

10

Organ (Novliadi, 2007) menjelaskan bahwa perilaku kewargaan organisasi merupakan sikap dan perilaku yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan dasar kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi. Perilaku kewargaan organisasi menekankan pada kontrak sosial individu dengan rekan kerja dan antara individu dengan organisasi, yang biasanya dibandingkan dengan perilaku *intra role* yang mendasarkan pada kinerja terbatas yang disyaratkan oleh organisasi (Novliadi, 2007). Perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya, seperti adanya kritikan yang membangun mengenai suatu departemen, perhatian pribadi atas pekerjaan orang lain, saran untuk perbaikan, melatih karyawan baru, menghargai semangat, perhatian terhadap kekayaan organisasi dan kehadiran di atas standar yang ditentukan (Wibowo, 2010).

Berdasarkan definisi di atas ditarik sebuah kesimpulan bahwa perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku inisiatif yang timbul dari dalam diri individu untuk bekerja di dalam organisasi melebihi standar kerja yang ditentukan oleh organisasi yang sifatnya bermanfaat dan konstruktif bagi organisasi yang tercakup dalam lima aspek yaitu *altruism, courtesy, sportmanship, civic virtue*, dan *Conscentiousness*.

1. **Faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kewargaan organisasi**

Podsakoff dkk (2000) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi munculnya perilaku kewargaan organisasi, yaitu:

1. Karakteristik individu
2. komitmen organisasi memiliki hubungan signifikan dengan perilaku kewargaan organisasi. komitmen karyawan ditampilkan melalui perilaku bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, hal tersebut akan mengarahkan individu ke perilaku *extra role*, yaitu perilaku melebihi standar yang ditentukan (Wibowo, 2010).
3. Kepuasan karyawan ditentukan seberapa besar individu memperoleh umpan balik positif sesuai dengan yang dikerjakan, akan mengarahkan individu untuk melakukan hal lebih dari yang telah dilaksanakan.
4. motif-motif dalam diri individu seperti motif berprestasi, motif afiliasi, dan motif kekuasaan serta persepsi keadilan dipandang sebagai faktor penentu dalam perilaku kewargaan organisasi.
5. Persepsi mengenai peran juga memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Ketidakjelasan peran dan konflik peran yang terjadi secara langsung memiliki hubungan dengan perilaku kewargaan organisasi.
6. Karakteristik tugas

Karakteristik tugas menjelaskan tentang seberapa besar umpan balik yang timbul setelah pemberian tugas. Umpan balikdari tugas yang diberikan atasan kepada bawahan dan hasil dari tugas yang memuaskan, secara positif berhubungan dengan perilaku kewargaan organisasi, sedangkan tugas yang dikerjakan rutin atau tidak melebihi standar yang ditentukan berhubungan negatif dengan perilaku kewargaan organisasi.

1. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi meliputi kohesivitas dan dukungan kelompok organisasi. Kohesivitas kelompok dan dukungan organisasi secara langsung berhubungan dengan perilaku kewargaan organisasi. Semakin tinggi kohesivitas kelompok dan dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula perilaku kewargaan organisasi.

1. Karakteristik kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki peran kunci sebagai awal dari perilaku kewargaan organisasi. Pemimpin yang memiliki perilaku kepemimpinan transformasional akan meingkatkan perilaku kewargaan organisasi, serta adanya pertukaran sosial (*exchange theory*) antara pemimpin dan anggota secara signifikan dan konsisten berhubungan positif dengan perilaku kewargaan organisasi.

Novliadi (2007) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi perilaku kewargaan organisasi, diantaranya:

1. Budaya dan iklim organisasi

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab utama peningkatan perilaku kewargaan organisasi dalam suatu organisasi. Iklim organisasi yang positif memberikan pengaruh kepada karyawan untuk ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan dengan sportif oleh atasan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

1. Kepribadian dan suasana hati (*mood*)

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku kewargaan organisasi secara individual maupun kelompok. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang individu untuk membantu orang lain. Suasana hati juga dipengaruhi oleh situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasian. Organisasi yang menghargai karyawannya dan memperlakukan mereka secara adil serta iklim kelompok kerja berjalan positif, karyawannya cenderung berada dalam suasana hati yang baik. Hasil yang dapat diperoleh yaitu mereka akan secara sukarela memberikan bantuan kepada orang lain (Sloat, dalam Novliadi, 2007).

1. Persepsi terhadap dukungan organisasional

Shore dan Wayne (Novliadi, 2007) menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support/* POS) dapat menjadi prediktor perilaku kewargaan organisasi. Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feedback*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku kewargaan.

1. Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan

Kualitas interaksi atasan-bawahan juga diyakini sebagai prediktor perilaku kewargaan organisasi. Miner (Novliadi, 2007) mengemukakan bahwa interaksi atasan-bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktifitas, dan kinerja karyawan. Riggio (Novliadi, 2007) menyatakan bahwa apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya, sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Kondisi tersebut meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya, sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh atasan mereka.

1. Masa kerja

Greenberg dan Baron (Novliadi, 2007) mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin (*gender*) berpengaruh pada perilaku kewargaan organisasi. Sommers dkk (Novliadi, 2007) menyatakan bahwa masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor perilaku kewargaan organisasi karena variabel-variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap investasi karyawan di organisasi. Karyawan yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan memiliki kedekatan dan keikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Semakin lama karyawan bekerja di sebuah organisasi, semakin tinggi persepsi karyawan bahwa mereka memiliki investasi di dalamnya.

1. Jenis kelamin

Konrad dkk (Novliadi, 2007) mengemukakan bahwa perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa wanita cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi (*relational identities*) daripada pria (Gabriel & Gardner, dalam Novliadi, 2007) dan lebih menunjukkan perilaku menolong daripada pria (Bridges dkk, dalam Novliadi, 2007). Temuan-temuan tersebut menunjukan bahwa ada perbedaan yang cukup menyolok antara pria dan wanita dalam perilaku menolong dan interaksi sosial di tempat mereka bekerja.

1. **Dimensi perilaku kewargaan organisasi**

Organ (Purba & Seniati, 2004) mengemukakan lima dimensi perilaku kewargaan organisasi, yaitu:

1. *Altruism,* yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu lain dalam suatu organisasi.
2. *Courtesy,* yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.
3. *Sportsmanship,* yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh.
4. *Civic vitue,* yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi.
5. *Conscientiousness,* yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi, seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi.

Graham (Vondey, 2010) juga mengemukakan empat dimensi dalam perilaku kewargaan organisasi, yaitu:

1. Perilaku membantu orang yaitu berfokus pada pemberian bantuan kepada rekan kerja.
2. Inisiatif individu yaitu menggambarkan komunikasi interpersonal yang dapat meningkatkan kinerja individu dan kelompok.
3. Industri pribadi yaitu berkaitan dengan tugas-tugas tertentu yang bukan bagian dari deskripsi jabatan.
4. *Boosterism Loyal* yaitu mempromosikan citra organisasi kepada orang lain.

Organ dkk (Lee, Kim & Kim, 2013) menyatakan bahwa dua komponen utama dari perilaku kewargaan organisasi, yaitu kepatuhan dan altruisme. Kepatuhan merujuk pada niat untuk mengikuti aturan organisasi. Altruisme mengacu perilaku kewargaan organisasi untuk bekerja dan membantu karyawan lain. Feather, Rauter dan Koh (Lee, Kim & Kim, 2013) mengungkapkan karyawan akan merasakan perasaan positif terhadap pekerjaannya ketika berpartisipasi dalam setiap kegiatan organisasi. Karyawan akan memberikan kontribusi dalam bentuk usaha untuk organisasi di luar dari konteks kerja, dengan menikmati pekerjaan serta memiliki perasaan bangga dengan organisasi, yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

1. **Komitmen Afektif**
2. **Definisi komitmen afektif**

 Komitmen afektif mengacu pada keterikatan karyawan secara emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat, akan tetap berkomitmen dan melanjutkan pekerjaan dengan organisasi (Allen & Meyer, 1990). Komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasional yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang karyawan terkait keterlibatannya dalam sebuah organisasi (Han dkk, 2012). Komitmen afektif adalah ikatan afektif karyawan terhadap organisasi dengan karakteristik kepercayaan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai yang dimiliki organisasi, keinginan untuk menggunakan usaha demi kebaikan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi (Steers, dalam Han dkk, 2012).

 Komitmen afektif merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasikan dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan senantiasa setia terhadap organisasi tempat bekerja oleh karena keinginan untuk bertahan tersebut berasal dari dalam hati. Komitmen afektif dapat muncul karena adanya kebutuhan, dan juga adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan oleh organisasi di masa lalu yang tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Komitmen ini terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya (Kartika, 2011).

 Komitmen afektif dapat dikatakan sebagai indikator dedikasi dan loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi. Komitmen afektif diartikan sebagai kekuatan individu untuk bekerja di dalam organisasi, karena adanya persetujuan dan keinginan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut (Greenberg, dalam Rohman, Armanu & Mandayanti, 2012).

 Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa komitmen afektif adalah bentuk keterikatan individu dengan organisasi yang didasarkan pada perasaan individu untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi (identifikasi), bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan (keterlibatan), dan keinginan yang kuat untuk tetap bertahan di dalam organisasi (keterikatan emosional).

1. **Aspek-aspek komitmen afektif**

Allen dan Meyer (Kushariyanti, 2007) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek dalam komitmen afektif terhadap organisasi, yaitu:

1. Kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi (identifikasi).

 Keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi merupakan kunci utama terbentuknya serangkaian aspek komitmen organisasi yang lain. Aspek tersebut tercermin dalam beberapa sikap, yaitu adanya kesamaan antara tujuan dan nilai pribadi dengan tujuan dan nilai organisasi, penerimaan individu terhadap kebijakan-kebijakan organisasi, dan adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

1. Keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam kepentingan organisasi (keterlibatan).

 Keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam kepentingan organisasi tercermin dalam usaha individu untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas-tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Individu bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya, melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan organisasi. Individu akan terdorong pula untuk melaksanakan pekerjaan di luar tugas dan perannya apabila bantuannya dibutuhkan organisasi.

1. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (keterikatan emosional).

 Individu dengan komitmen tinggi akan mempunyai loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Individu hanya mempunyai sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan tetap berkeinginan untuk melanjutkan keanggotaannya pada organisasi yang diikutinya. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi ini mencerminkan sikap loyalitas atau kesetiaan terhadap organisasi. Loyalitas juga tercermin dalam afeksi yang positif terhadap organisasi serta adanya rasa memiliki terhadap organisasi.

1. **Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen afektif**

 Terdapat beberapa faktor dari komitmen afektif yang telah teridentifikasikan antara lain karakteristik personal, karakteristik struktural, karakteristik terkait dengan pekerjaan, dan pengalaman kerja. Pengalaman kerja memiliki hubungan yang terkuat dan paling konsisten dalam memengaruhi komitmen afektif karyawan. Karyawan yang telah bekerja cukup lama dalam organisasi yang selalu konsisten dalam ekspektasi yang diharapkan serta pemuasan kebutuhan dasarnya akan cenderung untuk membentuk ikatan afektif yang lebih kuat terhadap organisasi daripada karyawan yang memiliki pengalaman lebih sedikit atau kurang terpuaskan kebutuhannya (Meyer dkk, dalam Han dkk, 2012).

Dukungan dari organisasi yang sesuai dengan norma, keinginan, harapan yang dimiliki karyawan, akan membentuk komitmen afektif dari karyawan. Karyawan akan senantiasa memenuhi kewajibannya kepada organisasi, dan tidak akan pernah meninggalkan organisasi, karena karyawan telah memiliki ikatan afeksi yang kuat terhadap organisasinya. Dukungan dari organisasiakan meningkatkan komitmen afektif karyawan dengan menciptakan sebuah kewajiban untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi, dan berdasarkan norma timbal balik organisasi juga wajib untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman yang muncul dari karyawan sebagai hasil dari proses timbal balik yang berkelanjutan dengan organisasi, akan mengarahkan kepada kepuasan karyawan atas kesejahteraan organisasi. Perasaan karyawan tersebut secara secara emosional akan muncul keterikatan dengan organisasi (Rhoades, Eisenberg, & Armeli, 2001).

 Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor munculnya komitmen afektif karyawan dengan organisasi. Kepuasan kerja karyawan ditentukan dengan perbedaan yang terjadi antara perasaan yang seharusnya dirasakan oleh karyawan dari pekerjaan yang dilakukan dengan kondisi nyata yang saat ini dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari penilaian seseorang atas pekerjaannya dalam mencapai sebuah prestasi kerja yang telah dilakukannya (Astrauskaite, dalam Han, 2012).

1. **Hubungan Komitmen afektif dengan perilaku kewargaan organisasi**

Perilaku kewargaan organisasiadalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual karyawan, tidak berkaitan dengan sistem *reward* organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Organ, dalam Purba & Seniati, 2004). Karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasi yang tinggi akan melihat efektivitas dan efisiensi organisasi. Kondisi tersebut secara tidak langsung akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Membantu rekan kerja, menghindari perilaku dan sikap yang merugikan organisasi, kesetiaan kepada pimpinan, kepada rekan setingkat dan kepada bawahan, produktivitas yang tinggi, kesediaan menyelesaikan konflik melalui musyawarah merupakan contoh perilaku kewargaan organisasi (Anshori, 2011).

Karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasi yang tinggi akan merasa senang jika mampu melaksanakan pekerjaan yang lebih di luar apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Perasaan sebagai anggota organisasi dan kepuasan jika mampu melakukan sesuatu yang lebih bagi perusahaan merupakan bentuk sikap karyawan yang hanya memiliki komitmen afektif dengan organisasi. Karyawan yang memiliki perasaan yang kuat terhadap organisasi merupakan indikasi bahwa karyawan memiliki komitmen afektif dengan organisasi (Allen & Meyer, 1990).

 Hasil penelitian Widyanto, Lau, dan Kartika (2013) mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui komitmen organisasi *cleaning service* ISS Surabaya diperoleh hasil bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan tehadap perilaku kewargaan organisasi. Hasil lain yang diperoleh yaitu kepuasan kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

 Komitmen afektif diartikan sebagai kekuatan individu untuk bekerja di dalam organisasi, karena adanya persetujuan dan keinginan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut (Greenberg, dalam Rohman, Armanu & Mandayanti, 2012). Perasaan-perasaan yang kuat terhadap organisasi akan memunculkan sikap dan perilaku yang akan mendekatkan individu kepada nilai-nilai dan tujuan yang dianut oleh organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi (Kartika, 2011).

 Komitmen afektif terbentuk sebagai hasil dari usaha organisasi membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, serta karyawan akan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Kartika, 2011). Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap organisasi akan memberikan seluruh potensi yang dimiliki untuk kemajuan organisasi. Keinginan untuk senantiasa menjaga nama baik organisasi dengan mengindahkan aturan dan norma organisasi, mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh dedikasi, dan mau berusaha untuk membawa organisasi menjadi lebih baik merupakan perilaku yang ditampilkan karyawan yang memiliki komitmen afektif terhadap organisasi. Karyawan memiliki komitmen afektif tinggi akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal (Kusumastuti & Nurtjahjanti, 2013).

1. **Kerangka Penelitian**

Komitmen Afektif

Perilaku Kewargaan Organisasi

*Rendah*

*Tinggi*

*Rendah*

*Tinggi*

Gambar 2.1 *Kerangka Penelitian*

Semakin tinggi komitmen afektif karyawan terhadap organisasi maka semakin tinggi pula perilaku kewargaan organisasi*,* dan sebaliknya semakin rendah komitmen afektif karyawan terhadap organisasi maka semakin rendah pula perilaku kewargaan organisasi*.*

1. **Hipotesis**

 Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara komitmen afektif dengan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro Makassar. Semakin tinggi komitmen afektif karyawan, maka semakin tinggi perilaku kewargaan organisasi karyawan. sebaliknya, Semakin rendah komitmen afektif karyawan, maka semakin rendah perilaku kewargaan organisasi karyawan.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Identifikasi Variabel Penelitian**

 Variabel yang terlibat dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X) : Komitmen afektif
2. Variabel terikat (Y) : Perilaku kewargaan organisasi

Gambar 3.1 *Hubungan komitmen afektif dengan perilaku kewargaan organisasi*

Komitmen afektif

Perilaku kewargaan organisasi

1. **Definisi Operasional Variabel**

 Definisi operasional dari variabel penelitian ini yaitu:

1. Komitmen afektif adalah bentuk keterikatan individu dengan organisasi yang dilandasi sikap kepercayaan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi (identifikasi), kemauan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam organisasi (keterlibatan), dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (keterikatan emosional).
2. Perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku inisiatif yang timbul dari dalam diri individu untuk bekerja di dalam organisasi melebihi standar kerja yang ditentukan oleh organisasi yang sifatnya bermanfaat dan konstruktif bagi organisasi yang tercakup dalam lima aspek yaitu *altruism, courtesy, sportmanship, civic virtue*, dan *Conscentiousness*.

26

1. **Populasi dan Sampel Penelitian**
2. **Populasi**

 Sugiyono (2009) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan reguler PT. Sinar Sosro pada Kantor Penjualan Makassar yang berjumlah 40 orang.

1. **Sampel**

 Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan reguler PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Makassar. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009).

1. **Metode Pengumpulan Data**
2. **Alat pengumpul data**

 Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah dengan menggunakan skala. Skala yang digunakan berupa skala sikap berisi kumpulan pernyataan-pernyataan mengenai suatu objek sikap dari respon subjek pada sikap pernyataan kemudian dapat disimpulkan mengenai arah dan intensitas sikap seseorang (Azwar, 1998). Penelitian ini menggunakan dua macam skala untuk mengungkap masing-masing variabel, yaitu skala komitmen afektif dan skala perilaku kewargaan organisasi.

 Skala yang dikembangkan untuk kedua skala menggunakan model yang dikembangkan Likert yang dimodifikasi dengan empat alternatif jawaban, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skala ini terbagi ke dalam dua jenis skala, yaitu *favorable* dan *unfavorable.* Skala ini tidak menggunakan pilihan jawaban yang sifatnya netral untuk menghindari kecenderungan memilih pilihan jawaban yang berada di tengah atau netral. Nussbeck (Azwar, 2012) menyatakan bahwa Pilihan tengah atau netral tidak digunakan untuk mengantisipasi jawaban responden yang tidak cukup bervariasi, sehingga menyebabkan data di antara responden menjadi kurang informatif.

1. **Skala komitmen afektif**

 Skala komitmen afektif akan disusun dengan menggunakan aspek komitmen afektif dari Allen dan Meyer (1990) yang terbagi ke dalam tiga aspek perilaku, yaitu identifikasi, keterlibatan dan keterikatan emosional. *Blue print* dari skala komitmen afektif, yaitu:

Tabel 3.1 *Blue print uji coba skala komitmen afektif*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Aspek | Indikator | Aitem | Jml |
| **F** | **UF** |
| Identifikasi | * Kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi
 | 2, 10, 16, 28, 34, 35, 36, 43 | 1, 5,6, 17,24, 25, 29, 37 | 16 |
| Keterlibatan | * Kemauan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam organisasi
 | 3, 4, 11, 15,26 , 38, 39, 46 | 13, 14, 22,23, 17, 41, 42, 45 | 16 |
| Keterikatan emosional | * Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi
 | 7, 8, 9, 20, 21, 27, 31,32, 47 | 12, 18, 19, 30, 33, 40, 44, 48 | 16 |
| Jumlah | **24** | **24** | **48** |

1. **Skala perilaku kewargaan organisasi**

 Skala perilaku kewargaan organisasi disusun dengan menggunakan aspek perilaku kewargaan organisasi didasarkan pada teori Organ (Purba dan Seniati, 2004) mengenai lima dimensi, yaitu *altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue,* dan *conscientiousness. blue print* dari skala perilaku kewargaan organisasi, yaitu:

 Tabel 3.2 *Blue print uji coba skala perilaku kewargaan organisasi*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Aspek | Indikator | Aitem | Jml |
| **F** | **UF** |
| *Altruism* | * Membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan
 | 1, 2, 11, 34,52, 59 | 48,55,44, 60,45,70 | 12 |
| *Courtesy* | * Memperlakukan rekan kerja dengan sopan santun
* Memberikan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan dalam rangka membantu mengatasi masalah karyawan lain.
 | 9, 19,1821, 24,63 | 10,31,2320,25,22 | 12 |
| *Sportmanship* | * Menjalankan perintah atasan tanpa rasa mengeluh
* Menerima kondisi dan fasilitas yang ada pada organisasi
* Menerima kebijakan baru dari organisasi walaupun berbeda dengan pendapatnya
 | 26, 30,3242,54,5733,8,50 | 43,47,567,49, 5340, 41,51 | 18 |
| *Civic virtue* | * Terlibat aktif pada kegiatan-kegiatan organisasi.
* Peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi.
 | 13, 46,583, 15, 36, 71, 72, 75 | 35,62,666, 4, 37,73, 76,74 | 18 |
| *Conscentious-ness* | * Menunjukkan perilaku yang melebihi dari prasyarat minimum yang ada.
* Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada.
 | 5, 17, 38, 6412, 28, 68, 69, | 39, 61, 65, 6714,16, 27,29 | 16 |
| Jumlah | **38** | **38** | **76** |

1. **Daya Diskriminasi Aitem**

 Azwar (2012) mengemukakan bahwa daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu ataupun kelompok individu yang memiliki dan yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Indeks daya diskriminasi aitem merupakan indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala. Daya diskriminasi aitem suatu skala dipengaruhi oleh korelasi aitem total skala. Koefisien korelasi aitem total dapat dianggap memuaskan apabila menyamai atau melebihi 0,30 dan sebaliknya apabila korelasi aitem total berada di bawah 0,30 maka aitem tersebut harus dibuang. Daya diskriminasi aitem dianalisis menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan *SPSS 19.0 for windows.*

1. **Skala komitmen afektif**

 Hasil uji coba skala komitmen afektif dengan menggunakan 40 orang subjek menunjukkan bahwa dari 48 aitem pernyataan terdapat 34 aitem pernyataan yang valid dan terdapat 14 aitem pernyataan yang tidak valid.

Tabel 3.3 *Blue print skala komitmen afektif*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Aspek | Indikator | Aitem | Jml |
| **F** | **UF** |
| Identifikasi | * Kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi
 | 16, 28, 34, 35, 43 | 1, 6, 24, 25, 29, 37 | 11 |
| Keterlibatan | * Kemauan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam organisasi
 | 3, 4, 11, 15,26 , 38, 39,  | 13, 22,23, 17, 41, 42 | 13 |
| Keterikatan emosional | * Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi
 | 9, 21, 27, 31, 47 | 12, 19, 30, 33, 40,  | 10 |
| Jumlah | **17** | **17** | **34** |

1. **Skala perilaku kewargaan organisasi**

 Hasil uji coba skala perilaku kewargaan organisasi dengan menggunakan 40 orang subjek menunjukkan bahwa dari 76 aitem pernyataan terdapat 29 aitem pernyataan yang valid dan terdapat 47 aitem pernyataan yang tidak valid.

Tabel 3.4 *Blue print skala perilaku kewargaan organisasi*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Aspek | Indikator | Aitem | Jml |
| **F** | **UF** |
| *Altruism* | * Membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan
 | 52,  | 70 | 2 |
| *Courtesy* | * Memperlakukan rekan kerja dengan sopan santun
* Memberikan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan dalam rangka membantu mengatasi masalah karyawan lain.
 | 9, 19 | 10,31,2325 | 6 |
| *Sportmanship* | * Menjalankan perintah atasan tanpa rasa mengeluh
* Menerima kondisi dan fasilitas yang ada pada organisasi
* Menerima kebijakan baru dari organisasi walaupun berbeda dengan pendapatnya
 | 30, | 565340, 51 | 5 |
| *Civic virtue* | * Terlibat aktif pada kegiatan-kegiatan organisasi.
* Peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi.
 | 4675 | 35, 664, 6, 37, 73, 74 | 9 |
| *Conscentiousness* | * Menunjukkan perilaku yang melebihi dari prasyarat minimum yang ada.
* Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada.
 | 5, 28,  | 39, 61, 67,14, 16,  | 7 |
| Jumlah | **8** | **21** | **29** |

1. **Validitas dan Reabilitas**
2. **Validitas**

 Suryabrata (2005) menyatakan bahwa validitas adalah derajat kesesuaian hasil penelitian dengan keadaan yang sebenarnya, sejauh mana hasil penelitian mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Validitas tes perlu dilakukan untuk mengetahui kualitas tes dalam kaitannya mengukur hal yang seharusnya diukur (Surapranata, 2006). Jenis validitas yang digunakan pada alat ukur penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*) dengan meminta penilaian terhadap aitem-aitem skala komitmen afektif dan skala perilaku kewargaan organisasi kepada Prof. Dr. Muh. Jufri, S.Psi., M.Si. dan Dian Novita S., S.Psi., M.Si., M.Psi., Psikolog, sebagai validator.

1. **Reliabilitas**

 Sugiyono (2009) menyatakan bahwa reabilitas tes adalah tingkat keajegan (konsistensi) suatu tes, yakni sejauh mana suatu tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang ajeg, relatif tidak berubah walaupun diteskan pada situasi yang berbeda-beda. Azwar (2012) menyatakan bahwa reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas.

 Koefisien reliabilitas dianalisis dengan menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan *SPSS 19.0 for windows.* Jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,70 maka aitem dalam alat ukur dapat digunakan untuk mengukur variabel. Jika nilai *Alpha Cronbach* lebih kecil dari 0,70 maka aitem dalam alat ukur tidak dapat digunakan untuk mengukur variabel (Uyanto, 2009). Hasil dilakukan analisis reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, diperoleh koefisien realilibilitas sebesar **0,801** untuk skala perilaku kewargaan organisasi dan **0,910** untuk skala komitmen afektif. Berdasarkan hasil tersebut kedua skala yang dikembangkan memiliki nilai derajat keandalan yang reliabel.

1. **Analisis Data**

 Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi *product moment.* Silalahi (2010) mengemukakan bahwa Korelasi *product moment* adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel, dependen dan independen. Pengolahan data digunakan dengan menggunakan *SPSS 19.0 for windows.*

1. **Analisis Deskriptif**

 Analisis statistik deksriptif adalah analisis yang digunakan dengan cara mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif meliputi nilai rata-rata, skor terendah, skor tertinggi, distribusi frekuensi, standar deviasi, dan presentasi (Sugiyono, 2009). Hasil analisis deskriptif dilakukan dengan maksud untuk melakukan kategorisasi terhadap data yang terdiri atas kategori tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 3.5 *Kategori pengklasifikasian berdasarkan skala perilaku kewargaan organisasi dan komitmen afektif*

|  |  |
| --- | --- |
| Kategori | Interval |
| Rendah SedangTinggi | *< ᵡ - SD**ᵡ - SD* hingga *ᵡ + SD**> ᵡ + SD* |

Keterangan:

*ᵡ* : mean hipotetik

*SD* : standar deviasi

1. **Analisis Inferensial**
2. **Uji prasyarat analisis**
3. **Uji normalitas**

 Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui distribusi populasi tergolong normal atau tidak normal. Uji normalitas harus terpenuhi untuk melakukan statistik parametrik. Penelitian ini menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov test* dengan taraf siginifikan 0,05. Data dinyatakan normal jika signifikansinya lebih besar dari 0,05 (Priyanto, 2005).

1. **Uji linieritas**

 Santoso (2010) mengemukakan bahwa jika nilai p untuk *deviation from liniearity* lebih besar dari acuan (misalnya, 0,05) maka kedua hubungan kedua variabel dianggap liniear. Jika nilai p untuk baris *linearity* lebih kecil yang digunakan sebagai acuan (misalnya, 0,05), hal ini berarti hubungan kedua variabel dianggap linear.

1. **Uji hipotesis**

 Uji hipotesis dilakukan setelah uji prasyarat terpenuhi. Uji hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini jika uji prasyarat terpenuhi adalah uji korelasi *product moment*. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah hubungan positif antara komitmen afektif dengan perilaku kewargaan organisasi*.* Semakin tinggi komitmen afektif, maka semakin tinggi perilaku kewargaan organisasi. Semakin tinggi komitmen afektif, maka semakin tinggi perilaku kewargaan organisasi.

 Kekuatan hubungan antar variabel dapat diketahui dengan melihat koefisien korelasi (r). nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0 hingga 1. Semakin tinggi koefisien korelasi, maka semakin kuat hubungan dari variabel yang diteliti. Tabel 3.6 memperlihatkan pedoman untuk menentukan tingkat hubungan berdasarkan nilai koefisien korelasi.

Tabel 3.6. *Pedoman interpretasi koefisien korelasi*

|  |  |
| --- | --- |
| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
| 0,00 – 0,1990,20 – 0,3990,40 – 0,5990,60 – 0,7990,80 – 1,000 | Sangat rendahRendahSedangKuatSangat kuat |

(Sugiyono, 2009)

1. **Prosedur Penelitian**
2. **Tahap persiapan**

 Tahap persiapan yang dilakukan oleh peneliti mencakup:

1. Pembuatan alat ukur

 Tahap persiapan penelitian diawali dengan menyusun alat ukur penelitian. Alat ukur yang digunakan terdiri atas dua buah skala yaitu skala komitmen afektif dan skala perilaku kewargaan organisasi. pembuatan alat ukur skala komitmen afektif dan skala perilaku kewargaan organisasi dimulai dengan mengkaji teori-teori maupun hasil penelitian dari setiap dimensi untuk memudahkan dalam penjabaran tiap-tiap aitem. Penyusunan skala ini dilakukan dengan membuat *blue print* dan kemudian dioperasionalkan dalam bentuk aitem-aitem pernyataan. Setelah aitem tersusun, peneliti meminta penilaian terhadap aitem-aitem tersebut kepada Prof. Dr. Muh. Jufri, S.Psi., M.Si. dan Dian Novita S., S.Psi., M.Si., M.Psi., Psikolog, yang juga merupakan pembimbing dari peneliti, untuk divalidasi.

1. Uji coba alat ukur dan penelitian

 Pengujian alat ukur dalam penelitian ini menggunakan teknik uji coba terpakai. Hal tersebut dilakukan karena keterbatasan responden yang hanya berjumlah 40 orang. Hadi (Lestyana, 2012) menyatakan bahwa dalam uji coba terpakai, hasil uji coba langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan hanya aitem-aitem yang sahih saja yang dianalisis. Jadi uji coba terpakai merupakan suatu teknik untuk menguji validitas dan reabilitas dengan pengambilan data hanya sekali dan data tersebut langsung digunakan untuk menguji hipotesis.

 Pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* dengan bantuan aplikasi *SPSS 19.0* *for windows.* Setelah diketahui aitem-aitem yang menenuhi syarat validitas dan reliabilitas, maka aitem-aitem yang tidak memenuhi syarat dibuang atau dihilangkan. Aitem-aitem yang memenuhi syarat kemudian sekaligus dijadikan sebagai data penelitian untuk dilakukan pengujian korelasi.

1. **Tahap analisis data**

 Proses analisis data dilakukan dengan mengecek kembali aitem-aitem yang telah terkumpul. Langkah selanjutnya ialah dengan memasukkan data dalam program *Microsoft Excel* dan kemudian diolah lebih lanjut dengan menggunakan *SPSS 19.0 for windows.* Pengolahan yang dilakukan yaitu, uji normalitas, uji linearitas, dan dilakukan uji hipotesis. Langkah terakhir yaitu menginterpreasi hasil penelitian.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Hasil Penelitian**
2. **Deskripsi data hasil penelitian**

 Penelitian dilakukan di PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Makassar. Sampel yang digunakan merupakan karyawan reguler dengan jumlah keseluruhan sampel berjumlah 40 orang. Data yang diperoleh dari alat ukur yang diberikan kepada responden dijadikan sebagai acuan dalam mendeskripsikan setiap variabel yang diteliti. Deksripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran data yang diperoleh. Deskripsi data hasil penelitian dioleh dengan metode statistik deskriptif menggunakan SPSS. Deksripsi data meliputi skor minimal, skor maksimal, mean hipotetik, dan standar deviasi.

 Berdasarkan banyaknya variabel, deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu komitmen afektif dan perilaku kewargaan organisasi*.* Berikut ini adalah uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif dari kedua variabel tersebut.

1. **Komitmen afektif**

 Hasil analisis deskriptif untuk variabel komitmen afektif menunjukkan bahwa komitmen afektif di PT. Sinar Sosro Makassar memiliki skor minimal 34, skor maksimal 136, mean hipotetik 85, dan standar deviasi 17. Hasil analisis deskriptif komitmen afektif disajikan pada Tabel 4.1.

39

Tabel 4.1. *Tabel hasil analisis statistik deskriptif komitmen afektif*

|  |  |
| --- | --- |
| Statistik | Nilai Statistik |
| Skor minimal | 34 |
| Skor maksimal | 136 |
| Mean hipotetik | 85 |
| Standar deviasi | 17 |

|  |
| --- |

Tabel 4.2 *Distribusi frekuensi komitmen afektif berdasarkan kategori rendah, sedang, dan tinggi*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Interval | Frekuensi | Presentase |
| RendahSedangTinggi | < 6868 – 102> 102 | 7312 | 17,5%77,5%5% |

 Distribusi frekuensi data komitmen afektif berdasarkan kategori rendah, sedang, dan tinggi dapat dilihat di Tabel 4.2. Pada tabel tersebut terlihat bahwa frekuensi tertinggi komitmen afektif karyawan PT. Sinar Sosro KP. Makassar yaitu 31 (77,5%) berada pada kategori sedang. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan secara umum bahwa komitmen afektif karyawan PT. Sinar Sosro KP. Makassar berada pada kategori sedang.

1. **Perilaku kewargaan organisasi**

 Hasil analisis deskriptif untuk variabel perilaku kewargaan organisasi menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi PT. Sinar Sosro Makassar memiliki skor minimal 29, skor maksimal 116, skor rata-rata (MH) 72,5, dan standar deviasi 14,5. Hasil analisis deskriptif perilaku kewargaan organisasi disajikan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3. *Tabel hasil analisis statistik deskriptif perilaku kewargaan organisasi*

|  |  |
| --- | --- |
| Statistik | Nilai Statistik |
| Skor minimal | 29 |
| Skor maksimal | 116 |
| Mean hipotetik | 72,5 |
| Standar deviasi | 14,5 |

Tabel 4.4. *Distribusi frekuensi perilaku kewargaan organisasi berdasarkan kategori rendah, sedang, dan tinggi*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Interval | Frekuensi | Presentase |
| RendahSedangTinggi | < 5858 – 87> 87 | 9301 | 22,5%75%2,5% |

 Pada tabel tersebut terlihat bahwa frekuensi tertinggi perilaku kewargaan organisasi PT. Sinar Sosro KP. Makassar yaitu 30 (75%) berada pada kategori sedang. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan secara umum bahwa perilaku kewargaan organisasi PT. Sinar Sosro KP. Makassar berada pada kategori sedang.

 Berdasarkan skor rata-rata tiap aspek dari perilaku kewargaan organisasi*,* diperoleh presentase sebagai berikut:

Tabel 4.5. *Presentase skor rata-rata tiap aspek perilaku kewargaan organisasi*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aspek | Skor rata-rata | Presentase |
| *Altruism* | 2,17 | 20,25%  |
| *Courtesy* | 2,07 | 19,36% |
| *Sportmanship* | 2,15 | 20,01% |
| *Civic Virtue* | 2,13 | 19,86% |
| *Conscentiousness* | 2,20 | 20,52% |

 Pada tabel tersebut terlihat bahwa aspek *Conscentiousness* memiliki skor rata-rata tertinggi dengan skor 2,20 (20,52%), diikuti *Altruism* dengan skor 2,17 (20,25%), *Sportmanship* dengan skor 2,15 (20,01%), *Civic virtue* dengan skor 2,13 (19,86%), dan skor rata-rata terendah yaitu *Courtesy* dengan skor 2,07 (19,36%).

1. **Hasil uji prasyarat**
2. **Uji normalitas**

 Data berdistribusi normal apabila nilai *p-value* atau *sig* > 0,05 pada SPSS 19.0. Berdasarkan hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov*, terlihat bahwa nilai *p-value* atau *sig.* untuk variabel komitmen afektif adalah **0,831** dan nilai *p-value* atau *sig.* untuk variabel perilaku kewargaan organisasi sebesar **0,059**. kedua nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi, yaitu 0,050. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

1. **Uji linearitas**

 Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa korelasi antara komitmen afektif dengan perilaku kewargaan organisasi memiliki nilai *linearity =***0,000 (p<0,05)** dan nilai *deviation of linearity* = **0,98 (p>0,05)**. Hasil tersebut mengisyaratkan bahwa korelasi antara variabel komitmen afektif dengan perilaku kewargaan organisasi bersifat linear.

1. **Hasil Uji Hipotesis**

 Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara komitmen afektif dengan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro KP. Makassar. Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan, hasil sebaran data komitmen afektif dengan perilaku kewargaan organisasi adalah normal. Pengujian hipotesis kemudian dilanjutkan dengan menggunakan uji korelasi *product moment.*

Tabel 4.6. *Hasil uji hipotesis*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Mean Empirik | SD | Korelasi | Sig, (2-tailed) | Ket. |
| Komitmen afektif | 76,57 | 11,85 | 0,503\*\* | 0,001 | signifikan |
| Perilaku kewargaan organisasi | 62,20 | 7,91 |

 Hasil analisis korelasi *product moment* menunjukkan besarnya nilai korelasi antara variabel komitmen afektif dan perilaku kewargaan organisasi 0,503 dengan nilai p = 0,001 (p < 0,01). Hasil tersebut menjadi acuan bahwa terdapat hubungan antara komitmen afektif dengan perilaku kewargaan organisasi. nilai koefisien korelasi *product moment* menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada tingkatan sedang. Tanda positif pada koefisien korelasi menunjukkan arah hubungan yang positif yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen afektif, semakin tinggi perilaku kewargaan organisasi. Semakin rendah komitmen afektif, maka semakin rendah perilaku kewargaan organisasi.

1. **Pembahasan**

 Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis mengenai hubungan Komitmen afektif dengan perilaku kewargaan organisasi PT. Sinar Sosro KP. Makassar, terbukti. Hasil pengujian korelasi sebesar r = 0,503 dengan p = 0,001 (p < 0,01) menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen afektif dengan perilaku kewargaan organisasi. semakin tinggi komitmen afektif, maka semakin tinggi pkewargaan organisasi dan sebaliknya semakin rendah komitmen afektif, maka semakin rendah perilaku kewargaan organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro KP. Makassar.

 Organisasi merupakan tempat bagi orang-orang yang memiliki tujuan yang sama. Organisasi membutuhkan orang-orang yang memiliki integritas dan komitmen yang baik dalam menjalankan roda organisasi. Khususnya komitmen, karyawan diharuskan menjalin keterikatan yang baik dengan organisasi guna menciptakan kondisi yang mengarah pada tujuan dan nilai-nilai organisasi (Durkin, 1999).

 Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Didasakan pada arah tujuannya, komitmen afektif berbeda dengan komitmen kontinyu dan normatif. komitmen afektif merupakan komitmen karyawan yang didasari oleh sikap kesetiaan terhadap organisasi tempatnya bekerja, dengan memprioritaskan pada mencapaian nilai-nilai dan tujuan organisasi dibandingkan prioritas pribadi. Komitmen kontinyu dan normatif, individu hanya berkomitmen karena dilandaskan rasa ketergantungan terhadap organisasi sebagai tempat memenuhi kebutuhan dan dilandaskan pada kewajiban melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi (Kartika, 2011). Komitmen afektif adalah ikatan afektif karyawan terhadap organisasi dengan karakteristik kepercayaan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai yang dimiliki organisasi, keinginan untuk menggunakan usaha demi kebaikan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi (Steers, dalam Han dkk, 2012).

 Berdasarkan hasil analisis deskriptif komitmen afektif menunjukkan bahwa terdapat 31 orang (77,5%) berada pada tingkatan kategori sedang. Didasarkan pada indikator perilaku skala komitmen afektif menunjukkan bahwa individu dengan tingkatan komitmen afektif sedang belum sepenuhnya memiliki kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi, cukup memiliki kemauan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam organisasi, dan keinginan yang cukup untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Atas dasar tersebut dapat diartikan bahwa komitmen afektif karyawan di PT. Sinar Sosro KP. Makassar masih memungkinkan untuk ditingkatkan tergantung seberapa besar usaha-usaha perusahaan dalam membangun komitmen afektif karyawan.

 Komitmen afektif merupakan satu bagian dari diri karyawan sebagai syarat penting mengapresiasikan kewajiban melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya bahkan akan melebihi apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya karena didasarkan pada keinginan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Perilaku melebihi standar kerja organisasiinilah yang dalam organisasi disebut sebagai perilaku kewargaan organisasi*.* Perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual karyawan, tidak berkaitan dengan sistem *reward* organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Organ, dalam Purba & Seniati, 2004).

 Berdasarkan hasil analisis deskriptif perilaku kewargaan organisasi menunjukkan bahwa terdapat 30 orang (75%) berada pada tingkatan kategori sedang. Didasarkan pada indikator perilaku skala perilaku kewargaan organisasi, menunjukkan bahwa individu yang memiliki perilaku kewargaan organisasi berkategori sedang adalah individu yang dalam membantu rekan kerja masing menimbang-bimbang imbalan yang akan diperoleh, sikap santun yang masih berada tahap sedang, cukup memberikan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan dalam rangka membantu mengatasi masalah karyawan lain, cukup toleransi dalam menjalankan perintah atasan, cukup menerima kondisi dan fasilitas yang ada pada organisasi, masih menimbang-nimbang mengenai kebijakan baru dari organisasi, cukup terlibat pada kegiatan-kegiatan organisasi, kepedulian yang cukup terhadap kelangsungan hidup organisasi, menunjukkan perilaku prasyarat minimum yang ada, dan masih cenderung terdapat ketidakkesesuaian prosedur dalam melaksanakan pekerjaan.

 Perilaku kewargaan organisasi sebagai satu perilaku penting yang selayaknya ditampilkan individu dalam lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasi yang tinggi akan melihat efektivitas dan efisiensi organisasi. Hal ini secara tidak langsung akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Membantu rekan kerja, menghindari perilaku dan sikap yang merugikan organisasi, kesetiaan kepada pimpinan, kepada rekan setingkat dan kepada bawahan, produktivitas yang tinggi, dan kesediaan menyelesaikan konflik melalui musyawarah merupakan perilaku positif yang ditampilkan karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasi yang tinggi (Anshori, 2011).

 Hasil survey kepuasan karyawan yang dilakukan oleh PT. Sinar Sosro KP. Makassar pada tahun 2013 diperoleh hasil bahwa tingkat kepuasan karyawan berada pada kategori cukup. Kurangnya kejelasan tugas, umpan balik dari atasan ke bawahan yang rendah, dan adanya kecemburuan sosial karyawan pada level staff terhadap level manajer dan supervisor mengenai penghargaan perusahaan yang masih kurang merupakan beberapa alasan karyawan dalam survey kepuasan kerja di PT. Sinar Sosro KP. Makassar. Kondisi-kondisi tersebut patut menjadi perhatian, sebab kepuasan kerja menjadi faktor pendukung munculnya komitmen afektif karyawan, yang mengarahkan karyawan untuk berperilaku melebihi apa yang diharapkan peruhasahaan.

 Berdasarkan hasil penelitian Widyanto, Lau, dan Kartika (2013) mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui komitmen organisasi karyawan *cleaning service* di ISS Surabaya, diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi *cleaning service* ISS Surabaya. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan dan komitmen organisasi maka akan semakin tinggi perilaku kewargaan organisasi *cleaning service* ISS Surabaya, dan sebaliknya.

 perilaku kewargaan organisasi merupakan hal yang penting dibangun dalam lingkungan kerja. Perilaku kewargaan organisasi tidak terlepas dari seberapa besar komitmen dalam diri karyawan, karena komitmen karyawan merupakan pendorong dalam terciptanya perilaku kewargaan organisasi dalam sebuah organisasi. Komitmen afektif sebagai salah satu bagian dari komitmen organisasi yang bertindak sebagai kekuatan individu untuk bekerja di dalam organisasi, karena adanya keinginan individu untuk melakukan pekerjaan (Greenberg, dalam Rohman, Armanu & Mandayanti, 2012).

 Berdasarkan analisis deskriptif lima aspek perilaku kewargaan organisasi yang diperoleh berdasarkan skor tiap-tiap aitem, diperoleh hasil yaitu aspek *Altruism* memiliki nilai presentase 20,25%. Hal tersebut menandakan bahwa besarnya tingkat *Altruism* karyawan PT. Sinar Sosro KP. Makassar sebesar 20,25% dilihat dari total skor perilaku kewargaan organisasi. *Altruism* yaitu kondisi yang terjadi ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam keadaan tertentu atau keadaan yang tidak seperti biasanya, misalnya membantu seorang karyawan baru untuk melakukan adaptasi dengan lingkungan kerja, menjadi relawan untuk mengerjakan tugas dari rekan kerja yang kurang sehat, membantu rekan kerja yang memiliki pekerjaan *overload*, dan sebagainya.

 Aspek *Courtesy* memiliki nilai presentase 19,36%. Hal tersebut menandakan bahwa besarnya tingkat *Courtesy* karyawan PT. Sinar Sosro KP. Makassar sebesar 19,36% dilihat dari total skor perilaku kewargaan organisasi. *Courtesy* (kebaikan) merupakan perilaku-perilaku yang bernilai kebaikan, misalnya perilaku membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah. *Courtesy* menunjuk pada tindakan pengajaran kepada individu lain sebelum melakukan tindakan atau membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Misalnya, memberikan konseling kepada karyawan baru mengenai permasalahan kerja yang dihadapi, mengajak rekan kerja makan bersama, tersenyum dan menyapa ketika berpapasan dengan rekan kerja, dan sebagainya.

 Aspek *Sportmanship* memiliki nilai presentase 20,01%. Hal tersebut menandakan bahwa besarnya tingkat *Sportmanship* karyawan PT. Sinar Sosro KP. Makassar sebesar 20,01% dilihat dari total skor perilaku kewargaan organisasi. *Sportmanship* (sikap sportif) merupakan suatu sikap yang lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek negatif. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan gangguan pada pekerjaan, yaitu ketika seorang karyawan memikul pekerjaan yang tidak mengenakkan tanpa harus mengemukakan keluhan atau komplain. Misalnya melaksanakan perintah atasan dengan rasa penuh bertanggung jawab, merasa nyaman bekerja meskipun ruang kantor sempit dan padat, beban kerja di kantor membuatnya termovitasi bekerja, dan sebagainya.

 Aspek *Conscentiousness* memiliki nilai presentase 20,52%. Hal tersebut menandakan bahwa besarnya tingkat *Conscentiousness* karyawan PT. Sinar Sosro KP. Makassar sebesar 20,52% dilihat dari total skor perilaku kewargaan organisasi. *Conscientiousnes* mengacu pada perilaku karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dilakukan dengan cara melebihi atau di atas apa yang telah disyaratkan oleh organisasi. Misalnya, datang di kantor lebih awal dari jam kerja yang ditentukan, kehadiran di kantor melebihi standar yang ditentukan, mengumpulkan tugas kantor sesuai tenggat waktu yang diberikan, dan sebagainya.

 Aspek *Civic virtue* memiliki nilai presentase 19,86%. Hal tersebut menandakan bahwa besarnya tingkat *Civic Virtue* karyawan PT. Sinar Sosro KP. Makassar sebesar 19,86% dilihat dari total skor perilaku kewargaan organisasi. *Civic virtue* merupakan tindakan yang dilakukan untuk ikut serta mendukung fungsi-fungsi administrasi organisasi. Perilaku yang dapat dijelaskan sebagai partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian. Misalnya, berperan aktif dalam setiap rapat yang diadakan oleh pihak kantor, mematikan komputer yang tidak terpakai, mengikuti setiap *training* karyawan yang dilaksanakan oleh pihak perusahaan, dan sebagainya.

 Berdasarkan analisis deskriptif dari lima aspek perilaku kewargaan organisasi dapat dikatakan bahwa aspek *Conscentiousness* (19,86%) merupakan aspek yang paling kuat dari sekian aspek yang ditampilkan oleh karyawan PT. Sinar Sosro KP. Makassar. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. Sinar Sosro KP. Makassar memiliki perilaku yang kuat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan melebihi atas apa yang disyaratkan perusahaan. Hal tersebut tentu sangat berpengaruh bagi efektivitas dan efisiensi kerja, sehingga perusahaan dalam hal ini memperoleh hal positif dengan hasil kemajuan perusahaan.

 Hasil tersebut tidaklah menjadi indikator mutlak untuk mengesampingkan aspek-aspek lain seperti *altruism, courtesy, sportmansip,* maupun *civic virtue*, karena kelima aspek tersebut memiliki peran dan nilai masing-masing dalam menjalankan roda organisasi yang efektif dan efisien. Aspek-aspek tersebut haruslah berjalan seiiringan sehingga tidak terjadi kesenjangan di antara masing-masing aspek perilaku. *Conscentiousness* akanmemiliki peran berbeda jika dibandingkan dengan *civic virtue*. Begitupun jika dibandingkan dengan *sportsmanship, courtesy,* maupun *altruism*. Semua aspek perilaku memiliki keunggulan masing-masing tergantung bagaimana kondisi lingkungan tempat bekerja yang menentukan sikap dan perilaku karyawan itu sendiri.

 Karyawan yang memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi akan memberikan segala potensi yang dimiliki agar tujuan organisasi tercapai. Perilaku-perilaku karyawan yang baik akan mengarahkan karyawan untuk menampilkan perilaku kewargaan organisasi dengan tujuan efektivitas dan efisiensi kerja di dalam organisasi. Perilaku yang efektif dan efisien dari karyawan akan menggiring organisasi ke arah positif bagi kemajuan organisasi. Upaya peningkatan komitmen karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan perilaku kewargaan organisasi. Hal ini menjadi pertimbangan penting bagi pihak organisasi untuk diperhatikan.

### BAB V

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**

 Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Tingkat komitmen afektif pada karyawan PT. Sinar Sosro KP. Makassar berada pada kategori **sedang** dengan presentase 77,5% (31 orang).
2. Tingkat perilaku kewargaan organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro KP. Makassar berada pada kategori **sedang** dengan presentase 75% (30 orang).
3. Terdapat hubungan positif antara komitmen afektif dengan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro KP. Makassar. Semakin tinggi komitmen afektif karyawan, maka semakin tinggi perilaku kewargaan organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro KP. Makassar. Semakin rendah komitmen afektif karyawan, maka semakin rendah perilaku kewargaan organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro KP. Makassar.
4. **Saran**
5. Bagi manajemen perusahaan PT. Sinar Sosro KP Makassar, untuk menilik dan mempertimbangkan langkah-langkah penting, termasuk di dalamnya meningkatkan kepuasan kerja guna membangun komitmen afektif para karyawan yang menjadi faktor penting munculnya perilaku kewargaan organisasi, sehingga membantu perusahaan untuk mengangkat prestasi dan mencapai tujuan perusahaan.

52

1. Bagi karyawan PT. Sinar Sosro KP Makassar untuk senantiasa menjaga dan meningkatkan komitmen afektif terhadap organisasi, dengan cara meningkatkan kinerja dalam setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, sehingga memicu munculnya perilaku kewargaan organisasi.
2. Untuk peneliti selanjutnya hendaknya mempertimbangkan faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi, seperti karakteristik tugas, kohesivitas kelompok, dukungan organisasi dan Kepemimpinan. Selain itu, dapat mempertimbangkan jumlah sampel pada populasi penelitian, sehingga sampel dapat mewakili jumlah populasi yang ada.

**DAFTAR PUSTAKA**

Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63,* 1-8

Anshori, M.I. (2011). Relasi komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (studi kasus di poltekkes Surabaya). *Journal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, 2*(1), 42-50

Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi* (edisi ke-2)*.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar, S. (1998). *Metode penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Durkin, M. (1999). Employee commitment in retail banking: Identifying and exploring hiddeng dangers, *International Journal of Bank Marketing, 17*(3), 124-134

Han, S.T., Nugroho, A., Kartika, E.W., & Kaihatu, T.S. (2012). Komitmen afektif dalam organisasi yang dipengaruhi perceived organizational support dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 14*(2), 109-117

Kartika, E.W. (2011). Analisis pengaruh leader member exchange, perceived organizational support, dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan hotel berbintang lima di surabaya. *Skripsi.* Surabaya: Universitas Airlangga.

Kushariyanti, A. (2007). Hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi pada guru smu negeri di semarang. *Skripsi.* Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.

Kusumastuti, A.F., & Nurtjahjanti, H. (2013). Komitmen afektif organisasi ditinjau dari persepsi terhadap kepemimpinan transaksional pada pekerja pelaksana di perusahaan umum (perum) x semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, 10*(1), 13-21.

Kusumawardhani, P.S. (2010). Hubungan komitmen terhadap organisasi dengan organizational citizenship behavior (ocb) pada pegawai negeri sipil di biro organisasi dan kepegawaian setda provinsi jawa tengah. *Skripsi.* Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.

54

Lee, U.H., Kim., & Kim, Y.H. (2013). Determinants of organizational citizenship behavior and its outcomes. *Global Business and Management Research: An International Journal, 5*(1), 54-65

Lestyana, Y.N. (2012). Pengaruh kualitas komunikasi kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di pt. xl axiata tbk yogyakarta. *Skripsi.* Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Muslimah, S. (2013). Batavia air pailit karena tak mampu bayar utang US$ 4,6 juta. *Online.* (Http://news.detik.com/read/2013/01/30/180926/2156794/10/batavia-air-pailit-karena-tak-mampu-bayar-utang-us--46-juta, diakses pada tanggal 20 Desember 2013).

Novliadi, F. (2007). Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional. *Skripsi.* Medan: Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara.

Nufus, H. (2011). Pengaruh organizational citizenship behavior (ocb) terhadap kinerja karyawan di pt. putra pertiwi karya utama. *Skripsi.* Jakarta: Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah.

Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A metaanalytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, *48,* 775-802

Pambudi, T.S. (2006). Dan karyawanpun memilih. *Online.* (http://202.59.162.82/swamajalah/tren/details.php?cid=1&id=3870, diakses pada tanggal 20 November 2013).

Paramitha, G.D., Supartha, I.W.G., & Riana. I.G. (2012). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan koperasi karma bali. *Skripsi*. Bali: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana

Podsakoff, P.M., Scoot, B., Paine, J.B., & Bahrach, D. (2000). Organizational citizenship behavior: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management, 26*(3), 513-653

Priyanto. (2005). *Mandiri belajar spss*. Yogyakarta: Mediakom.

Purba, D.E., & Seniati, L.A.N. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior*. Makara, Sosial Humaniora, 8*(3), 105-111

Rehman, R.R., & Waheed, A. (2012). Work-family conflict and organizational commitment: study of faculty members in pakistani universities. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology, 9*(2), 23-26

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychologi, 86*(5), 825-836

Rohman, F., Armanu, & Mandayani, N. (2012). Pengaruh pemberdayaan psikologis dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (studi pada dinas tata kota dan pengawasan bangunan kota mataram). *Jurnal Aplikasi Manajemen, 10*(1), 152-160. ISSN: 1693-5241

Santoso, A. (2010). *Statistik untuk psikologi dari blog menjadi buku*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Sanata Darma.

Silalahi, U. (2010). *Metode penelitian sosial*. Bandung: Refika Aditama.

Spector, P.E. (2003). *Industrial organizational psychology, research and practice* (3rd ed.). New. York: John Wiley.

Sugiyono. (2009). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, R & D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Surapranata, S. (2006). *Analisis, validitas, reliabilitas, dan interpretasi hasil tes*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Suryabrata, S. (2005). *Pengembangan alat ukur psikologis*. Yogyakarta: Andi.

Uyanto, S. S. (2009). *Pedoman analisis data dengan spss.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Ulrich, D. (1998). A new mandate for human resources. *Harvard Business Review,* Januari-Februari, 124-134

Vondey, M. (2010). The relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, person-orgazation fit, and organizational identification. *International Journal of Leadership Studies, 6*(1), 3-27

Wibowo. (2010). *Manajemen kinerja* (edisi ke-3). Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Widyanto, R., Lau, J.S., & Kartika, E.W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) melalui komitmen organisasional karyawan cleaning service di iss surabaya. *Jurnal Hospital dan Manajemen Jasa, 1*(1), 1-15

Zarea, H. (2012). Organizational citizenship behaviors and their relationship to social capital in public organizations of qom province. *Iranian Journal of Management Studies, 5*(1), 79-96