

Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada Karyawan PT. Biru Karya Indonesia

Nessa Khoirunnisa*, Rusman Frendika, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*nessakhoirunnisa14@gmail.com, rusmanf82@gmail.com, allyaroosallyn.mgt@gmail.com

Abstract. The number of organizations in Indonesia makes every organization compete and come up with creative ideas to be able to compete with other organizations. This study aims to 1) To determine organizational support and organizational commitment at PT Biru Karya Indonesia. 2) To find out organizational citizenship behavior at PT Biru Karya Indonesia. 3) To analyze how the influence of organizational support and organizational commitment on organizational citizenship behavior on employees of PT Biru Karya Indonesia. The research method used is descriptive analysis and verification by operating the calculations using the SPSS 25.0 program. The variables in the research are organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. Data collection techniques obtained through questionnaires, observation, interviews and literature study. This research uses saturated sampling technique. Respondents of this study were employees of PT Biru Karya Indonesia who opened 33 people. The results of this study indicate that the organizational support variable partially affects organizational citizenship behavior and the organizational commitment variable partially affects organizational citizenship behavior. And simultaneously the variables of organizational support and organizational commitment have a significant effect on organizational citizenship behavior in employees of PT Biru Karya Indonesia.

Keywords: *Organizational support, Organizational commitment, Organizational citizenship behavior.*

Abstrak. Banyaknya organisasi yang ada di Indonesia membuat setiap organisasi bersaing dan memunculkan ide yang kreatif agar mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui dukungan organisasi dan komitmen organisasi di PT Biru Karya Indonesia. 2) Untuk mengetahui perilaku kewargaan organisasi di PT Biru Karya Indonesia. 3) Untuk menganalisis bagaimana pengaruh dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi pada karyawan PT Biru Karya Indonesia. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan verifikatif dengan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 25.0. variabel dalam penelitian yaitu dukungan organisasi, komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi. Teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner, observasi, wawancara dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh. Responden penelitian ini adalah karyawan PT Biru Karya Indonesia yang berjumlah 33 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi dan variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi. Serta secara simultan variabel dukungan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi pada karyawan PT Biru Karya Indonesia.

Kata Kunci: *Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi, Perilaku Kewargaan Organisasi.*

A. Pendahuluan

Banyaknya organisasi yang ada di Indonesia membuat setiap organisasi bersaing dan memunculkan ide yang kreatif agar mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Dan juga dengan banyaknya organisasi yang berdiri mengakibatkan banyaknya lowongan pekerjaan bagi pekerja. Hal ini membuat tingkat kelayakitan para pekerja di suatu perusahaan menurun.

Dan pada intinya setiap organisasi membutuhkan asal daya insan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia ialah aset yang penting karena memiliki kemampuan, ketrampilan agar lebih efektif serta efisien untuk mengoptimalkan target organisasi. Keberhasilan serta kegagalan sebuah organisasi bisa dilihat dari apa yang sudah dicapai organisasi tersebut, tentunya semua ini perlu adanya dukungan organisasi agar karyawan merasa dihargai serta merasa mempunyai organisasi tersebut.

Dukungan organisasi adalah derajat kepercayaan individu terhadap organisasi bahwa organisasi peduli kepadanya, menilai setiap masukan yang diberikan, dan menyediakan pertolongan dan bantuan untuknya (Rahma, 2020).

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan staf PT. Biru Karya Indonesia maka terdapat fenomena masalah yang berhubungan dengan dukungan organisasi bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi masih kurang, hal tersebut dikarenakan dari dukungan atasan PT Biru Karya Indonesia tidak melakukan pengembangan melalui kegiatan pelatihan bagi karyawan yang telah memberikan prestasi di dalam PT Biru Karya Indonesia, jadi atasan hanya memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan rajin dalam mengerjakan pekerjaannya dengan menaiki jabatan karyawan tersebut lalu memberikan tugas yang harus dikerjakannya tanpa melakukan pengembangan melalui kegiatan pelatihan. Namun, dalam memperhatikan kondisi kerja karyawan PT Biru Karya Indonesia memberikan fasilitas - fasilitas kerja yang memadai, tempat kerja yang kondusif dan peralatan kerja yang lengkap. Selain itu, PT Biru Karya Indonesia kurang memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawannya dengan tidak mengikutsertakan karyawan pada BPJS. Selanjutnya hal yang berkaitan dengan dukungan organisasi adalah komitmen organisasi. Menurut Rahma, (2020) dukungan organisasi merupakan salah satu kunci dalam membangun komitmen. Dikarenakan dengan adanya komitmen organisasi, karyawan yang mempersepsikan tingkat dukungan organisasi yang tinggi maka akan melahirkan rasa tanggung jawab yang tinggi juga terhadap pekerjaannya, sehingga keterkaitan antara dukungan organisasi dan komitmen organisasi akan saling berhubungan karena dukungan organisasi adalah salah satu kunci dalam membangun komitmen organisasi.

Komitmen Organisasi adalah suatu tingkat kesetiaan anggota atau pegawai atau karyawan pada organisasi atau perusahaan yang menginginkan menjadi bagian tetap organisasi, memberikan yang terbaik dan senantiasa menjaga nama baik di dalam organisasi (Indri Lestari, 2020).

Fenomena dalam variabel komitmen organisasi pada karyawan berdasarkan informasi yang didapat dari karyawan, perusahaan berjanji memberikan banyak bonus, dan hasilnya bonus tidak diberikan kepada karyawan sehingga masih terdapat karyawan yang bermalas malasan dalam bekerja atau tidak bekerja secara maksimal, Sehingga fenomena ini akan berpengaruh tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi.

Dan yang akan menentukan tercapai tidaknya suatu tujuan akan ditentukan oleh perilaku orang yang ada di dalam organisasi. Setiap orang mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai sasaran dalam pelaksanaan fungsi- fungsi yang ada di organisasi. Dan di dalam organisasi dituntut untuk mempunyai komitmen agar fungsi-fungsi organisasi berjalan sebagaimana yang diharapkan agar tujuan yang direncanakan bisa dicapai. Perilaku-perilaku pekerja secara konseptual dibedakan sebagai perilaku peran dalam dan perilaku peran luar.

Perilaku peran luar (*extra-role*) ini disebut perilaku kewargaan organisasional. Perilaku kewargaan organisasional merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dia dapat disebut sebagai "karyawan yang baik" didalam perusahaan. Perilaku kewargaan organisasi yaitu perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seseorang karyawan tetapi mendukung berfungsinya organisasi secara efektif (Fanoni, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer PT Biru Karya Indonesia ditemukan masalah yang indikasinya timbul akibat rendahnya perilaku kewargaan organisasi. Diantara nya adalah saat akhir pekan karyawan dituntut untuk bekerja secara lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Namun ada beberapa karyawan yang tidak datang meskipun pekerjaan dikantor masih banyak. Ketika ada proyek yang harus dikerjakan, ada karyawan yang malas- malasan dan kurang aktif dalam pelaksanaan nya.

Dan berdasarkan informasi yang didapat dari para karyawan adalah karyawan masih kurang dalam inisiatif untuk membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja, atau karena berhalangan dan ketidak aktifnya rekan kerja mereka saat bekerja secara lembur atau dalam proyek, sehingga kurang membantu rekan kerjanya saat dibutuhkan. Tidak aktifnya sesama rekan kerja bisa terjadi karena kurangnya komunikasi dan ketidak cocokan terhadap rekan kerja yang menjadi salah satu penyebab rendahnya perilaku kewargaan organisasi karyawan. Dan agar karyawan membantu rekan kerjanya, biasanya atasan harus memberi instruksi terlebih dahulu baru kemudian karyawan membantu menyelesaikan pekerjaan tersebut, dengan saling membantu dalam pekerjaan terutama pekerjaan yang sifatnya *urgent* dan *overload*.

Dengan ini rumusan masalah diatas yang bertujuan agar mencapai dalam sebuah penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis dukungan organisasi yang ada di PT Biru Karya Indonesia?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi karyawan di PT Biru Karya Indonesia?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis perilaku kewargaan organisasional karyawan di PT Biru Karya Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan komitmen organisasi karyawan secara parsial terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan PT Biru Karya Indonesia.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan komitmen organisasi karyawan secara simultan terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan PT Biru Karya Indonesia.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. H1: Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi
2. H2: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi
3. H3: Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi.

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan verifikatif dengan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 25.0. variabel dalam penelitian yaitu dukungan organisasi, komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi. Teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner ,observasi, wawancara dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh . Responden penelitian ini adalah karyawan PT Biru Karya Inonesia yang berjumlah 33 orang.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Model Summary

Model Summary				
Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.763 ^a	.583	.555	4.042
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Dukungan Organisasi				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, (2021)

Berdasarkan (R Square) diatas menunjukkan nilai sebesar 0.583 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel dukungan organisasi dan komitmen orgaanisasi berpengaruh terhadap variabel perilaku kewargaan organisasi sebesar 0,583 atau 58,3 %.

Peneliti akan menguji hasil uji t yang diperoleh dengan spss, dengan tabel dibawah ini :

Tabel 2. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.195	5.515		2.574	.015
	Dukungan Organisasi	.431	.221	.353	1.948	.061
	Komitmen Organisasi	.691	.272	.460	2.543	.016

a. Dependent Variable: Perilaku Kewargaan Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, (2021)

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b1.x1 + b2.x2$$

$$\text{Perilaku Kewargaan Organisasi} = 14,195 + 0,431x_1 + 0,691x_2$$

Besarnya koefisien dari tiap variabel independen dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (α) = (14,195)
Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat konstan jika variabel dukungan organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) adalah 0, maka perilaku kewargaan organisasi (Y) bernilai 14,195
2. Dukungan Organisasi (X1) = 0,431
Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi (Y) dan memiliki koefisien regresi sebesar 0,431 yang berarti apabila dukungan organisasi mengalami kenaikan, maka perilaku kewargaan organisasi akan naik pula sebesar 0,431.
3. Komitmen organisasi (X2) = 0,691
Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja (X2) berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi (Y) dan memiliki koefisien regresi sebesar 0,691 yang berarti apabila komitmen organisasi mengalami kenaikan, maka perilaku kewargaan organisasi akan naik pula sebesar 0,691.

Tabel 3. ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	684.800	2	342.400	20.959	.000 ^b
	Residual	490.109	30	16.337		
	Total	1174.909	32			
a. Dependent Variable: Perilaku Kewargaan Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Dukungan Organisasi						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, (2021)

Berdasarkan tabel di atas $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $20,959 > 3,30$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dukungan organisasi yang ada di PT. Biru Karya Indonesia pada indikator yang paling tinggi adalah dukungan atasan, dimana hampir seluruh karyawan beranggapan bahwa atasan kurang memberikan arahan yang jelas ketika karyawan diberikan tugas dan atasan juga kurang memberikan motivasi pada karyawan dalam bekerja.
2. Komitmen Organisasi yang ada di PT. Biru Karya Indonesia bahwa indikator yang paling tinggi ialah lebih mendominasi pada komitmen normatif yang dimana karyawan tidak merasa perusahaan banyak berkontribusi jasa tetapi tidak bisa dikatakan tidak pernah berkontribusi jasa pula. Dan karyawan juga merasa bahwa perusahaan layak mendapatkan kesetiaan dari karyawan nya.
3. Perilaku Kewargaan Organisasi yang ada di PT. Biru Karya Indonesia bahwa indikator yang paling tinggi ialah kebajikan (*courtesy*) dimana hampir seluruh karyawan beranggapan bahwa bila terjadi masalah interpersonal dengan rekan kerja maupun atasan karyawan akan menghindari permasalahan tersebut, selain dari karyawan menghindari permasalahan yang ada di perusahaan karyawan juga akan ikut hadir bila perusahaan mengadakan kegiatan sosial.
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara dukungan organisasi terhadap perilaku pada karyawan di kewargaan organisasi PT Biru Karya Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung lebih besar dari ttabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap perilaku pada karyawan di kewargaan organisasi PT Biru Karya Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung lebih besar dari ttabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
6. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap perilaku kewargaan organisasi pada PT Biru Karya Indonesia.

Daftar Pustaka

- [1] Fanoni, A. P. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Prestasi Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel pemediasi (Studi Empiris pada Hotel Sriti, Magelang Jawa Tengah).

- [2] Aryadini, R. S. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Grahayasa Nuusacitra Estima.
- [3] Hamdayani, R. (2018). Pengaruh Quality of work life Terhadap Komitmen organisasi karyawan (Studi PT. BPRS Puduarta Insani Tembung). Skripsi, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- [4] Hasibuan, M. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [5] Iis, S. (2018). Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Giri Harja Samudra.
- [6] Indri Lestari, Y. (2020). Pengaruh Tingkat karakteristik individu, Keadilan Organisasi dan Budaya organisasi terhadap Komitmen karyawan pada organisasi PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Ponorogo.
- [7] Jalil, A. S. (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Konfeksi Tijay jeans Bandung.
- [8] Jang, J., & Juliana, J. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Generasi Milenial Di Industri Pendidikan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 141–160.
- [9] Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1).
- [10] Mahendra, I. M. D., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Maula, L., & Afrianty, L. (2017). Perceived Organizational support dan pengaruh Perceived Organizational Support dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Job Satisfaction sebagai variabel intervening