Peran Budaya Organisasi Dalam Memoderasi Keterlibatan Kerja Dan Perilaku Kewargaorganisasian Pada Karyawan Non-Dosen

Firman Alamsyah, Ario Buntaran
firman0110@gmail.com

Universitas Mercu Buana, Jakarta

Perilaku kewargaorganisasian saat ini menjadi pembicaraan yang tetap menarik untuk dikaji karena maju dan berkembangnya sebuah organisasi tidak bisa dilepaskan dengan masalah perilaku kewargaorganisasian anggota di dalamnya. Organisasi yang sukses harus didukung oleh semangat dan kinerja yang bagus dari segenap anggota yang menjadi bagian dalam sebuah organisasi. Namun sayangnya tidak semua organisasi didukung oleh adanya perilaku kewargaorganisasian yang dianut oleh segenap orang-orang yang tinggal di dalamnya sehingga mempengaruhi organisasi dalam menggapai visi dan misinya. Dalam penelitian ini, masalah yang dibahas dibatasi pada keterlibatan kerja yang mempunyai pengaruh terhadap perilaku kewargaorganisasian yang diperkuat dengan variabel moderasi. Hipotesis penelitian ini adalah budaya organisasi dapat memperkuat hubungan keterlibatan kerja terhadap perilaku kewargaorganisasian dengan pendekatan uji regresi berganda. Terdapat kontribusi signifikan dari keterlibatan kerja karyawan terhadap perilaku kewargaorganisasian dengan sumbangan efektif sebesar 34,3%. Budaya organisasi juga memberi kontribusi signifikan terhadap perilaku kewargaorganisasian dengan sumbangan efektif sebesar 46%. Demikian juga dengan variabel moderator memberikan kontribusi signifikan terhadap perilaku kewargaorganisasian dengan sumbangan efektif sebesar 48.2 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai peran penting dalam mempengaruhi perilaku kewargaorganisasian yang diperkuat oleh peran keterlibatan kerja.

Kata kunci: keterlibatan kerja, budaya organisasi, perilaku kewargaorganisasian

Perusahaan maupun berbagai jenis organisasi yang berorientasi terhadap pencapaian keuntungan maupun pelayanan, acap kali mengabaikan kaitan yang padu antara kinerja perusahaan dengan kualitas atau kinerja individual karyawan atau anggota dari organisasi di mana individu tersebut berada. Perusahaan atau organisasi yang dikelola dengan baik hingga menyentuh level

individual akan dapat membantu perusahaan atau organisasi menggapai tujuan dari yang selama ini direncanakan dengan baik oleh organisasi. Perusahaan atau organisasi seringkali kurang menyadari bahwa perilaku karyawan merupakan modal penting bagi perusahaan maupun organisasi untuk menggapai visi dan misi yang hendak dicapai serta berjalan secara efektif.

Organizational behavior (OB) atau perilaku organisasi adalah sebuah ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku organisasi tersebut memberikan dampak terhadap organisasinya. Salah satu perilaku yang memberi dampak tersebut adalah perilaku kewargaorganisasian atau *organizational citizenship behavior* (OCB). Sementara Zhang, dkk. (2011) mendefinisikan perilaku kewargaorganisasian sebagai sebuah terminologi yang meliputi segala sesuatu yang positif dan konstruktif yang dilakukan karyawan, pada kemauan karyawan, yang mendukung rekan kerja dan menjadi keuntungan pada organisasi atau perusahaan. Secara khusus, pekerja yang terlibat tinggi dalam perilaku kewargaorganisasian (OCB) bisa jadi tidak selalu berada pada posisi prestasi puncak (*top performers*), namun mereka diketahui sebagai pribadi-pribadi yang pergi jauh untuk sebuah upaya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang memuaskan bagi diri mereka sendiri dan organisasi.

Syahril dan Widyarini (2011) berargumen bahwa perilaku kewargaorganisasian (OCB) merupakan gambaran peranan perilaku anggota atau organisasi yang diharapkan nampak atau muncul yang kemudian menjadi aspek yang penting bagi perusahaan atau organisasi agar dapat bekerja secara efektif. Hal senada juga dikemukakan oleh William dan Setiawan (2013) bahwa untuk mencapai sebuah tujuan yang efektif, organisasi membutuhkan dukungan sumber daya manusia sehingga dapat memudahkan organisasi menggapai tujuan organisasionalnya. Meskipun demikian, faktor sumber daya manusia di dalam organisasi merupakan faktor penting yang perlu menjadi perhatian dan menjadi

modal yang sangat penting. Herminingsih (2012) menyatakan bahwa perilaku kewargaorganisasian (OCB) merupakan sikap warga dalam organisasi yang terkait dengan kinerja kontekstual yang memiliki pengaruh berarti terhadap organisasi yang bekerja dengan efektif secara menyeluruh pada organisasi. Perilaku kewargaorganisasian (OCB) merupakan sikap ikut mempunyai dan memiliki organisasi dan sikap adanya rasa tanggung jawab untuk memajukan dan memelihara kinerja organisasional dengan bertindak di luar peran formalnya sebagai karyawan sebuah organisasi atau sebagai kebijaksanaan warga sebuah organisasi yang tidak dihargai oleh sistem formal penghargaan (*reward system*) secara langsung atau terbuka (eksplisit) dan perilaku kewargaorganisasian ini dapat meningkatkan organisasi bekerja secara efektivitas.

Pada dasarnya perilaku kewargaorganisasian merupakan perwujudan perilaku prososial dalam pandangan psikologi sosial. Perilaku prososial dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan menolong yang menguntungkan orang lain tanpa harus menyediakan suatu keuntungan langsung pada seseorang yang memberikan pertolongan dan bahkan melibatkan adanya risiko pada orang yang memberi pertolongan. Perilaku prososial juga ada dalam sebuah organisasi, institusi atau perusahaan, misalnya para pegawai yang saling memberikan bantuan satu sama lain demi menyelesaikan sebuah tugas dengan secara sukarela bahkan melebihi beban kerja penolong itu sendiri. Perilaku tersebut dikenal dengan perilaku kewargaorganisasian dalam sebuah organisasi ataupun institusi. Perilaku prososial di tempat kerja terjadi dalam berbagai bentuk dan dapat terarahkan pada

sesama pegawai atau kepada institusi serta organisasi itu sendiri (Baron dan Byrne, 2005).

Podsakoff, dkk. (2009) melakukan penelitian meta analisis terkait perilaku kewargaorganisasian (OCB). Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa perilaku kewargaorganisasian yang ditemukan terkait secara langsung pada sejumlah hasil organisasi misalnya, produktivitas, efisiensi, mengurangi biaya, kepuasan pelanggan, dan tingkat omset setiap unit pada organisasi. Suatu hal yang menarik, hubungan agak kuat yang diamati antara perilaku kewargaorganisasian (OCB) dan ukuran kinerja unit-tingkat dalam studi longitudinal yang dibandingkan dalam penelitian *cross-sectional*, memberikan beberapa bukti bahwa perilaku kewargaorganisasian (OCB) secara kausal berkaitan dengan kriteria kinerja pada karyawan. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa organisasi akan mendapatkan keuntungan dari karyawan yang terlibat dalam OCB karena telah terbukti bahwa dengan tingginya perilaku kewargaorganisasian dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, kepuasan pelanggan, dan mengurangi biaya serta tingkat *turnover* dan ketidakhadiran karyawan.

Purnama (2013) menganggap konsep OCB merupakan perilaku individu dalam suatu organisasi yang dapat digambarkan sebagai perilaku yang menempatkan orang lain untuk dihormati, menjunjung tinggi nilai sportivitas dan teliti dalam bekerja. Semua perilaku tersebut untuk mendukung organisasi yang efektif. Pada awalnya, konsep perilaku kewargaorganisasian (OCB) berdasarkan teori yang mengatakan bahwa organisasi seperti sebuah negara yang memerlukan jiwa patriotisme di kalangan anggotanya. Makna perilaku.

kewargaorganisasian (OCB) konsisten dengan adanya komitmen dalam sebuah organisasi.

Keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memprediksi tingkat perilaku kewargaorganisasian karyawan dalam sebuah organisasi. Ueda (2012) mencoba meneliti keterkaitan antara keterlibatan kerja dengan perilaku kewargaorganisasian pada sebuah universitas di Jepang. Pengaruh keterlibatan kerja pada perilaku kewargaorganisasian profesor dihargai lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja administrasi. Dimitriades (2007) juga menyatakan beberapa hal terkait dengan keterlibatan kerja. Individu yang sangat terlibat dalam sebuah pekerjaan lebih puas dengan pekerjaan mereka dan menunjukkan karakteristik suasana hati yang lebih positif di tempat kerja. Mereka juga menjadi sangat berkomitmen untuk bekerja dalam organisasi, karir, dan profesi. Chen dan Chiu (2009) juga menyarankan bahwa karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi juga lebih mungkin untuk meningkatkan harga diri mereka melalui prestasi kerja yang sukses dan menampilkan perilaku yang menguntungkan organisasi.

Paullay, dkk. (1994) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai derajat di mana individu secara kognitif disibukkan dengan keterlibatan dan berfokus pada tugas masa kini seseorang. Pfeffer, dkk. (dalam Diefendorff, dkk., 2002) berpendapat bahwa keterlibatan kerja telah dipertimbangkan oleh banyak peneliti sebagai faktor determinan pada efektifitas organisasi dan motivasi individual. Perilaku kewargaorganisasian menjadi faktor penting yang mempengaruhi efektifitas organisasi.

Widyarini (2011) dalam disertasinya juga menyebutkan bahwa perilaku kewargaorganisasian juga menjadi variabel mediator yang penting dalam membahas keterkaitan antara kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi terbuka, di mana perilaku kewargaorganisasian dapat membantu sebuah organisasi dalam membentuk budaya organisasi yang kuat melalui kepemimpinan spiritual dan iklim spiritualitas kerja serta kinerja. Perilaku ini dapat dikembangkan dengan cara memperkuat kepemimpinan spiritual yang membangun budaya organisasi terbuka dan iklim spiritualitas kerja.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi mengapa seseorang berperilaku tertentu atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan sebuah organisasi seiring dengan tuntutan untuk selalu berkembang dan berjalan berdasarkan tujuan organisasional. Faktor budaya dalam organisasi juga dapat menjadi faktor anteseden yang dapat mempengaruhi perilaku kewargaorganisasian dalam sebuah institusi atau organisasi. Budaya dalam perusahaan merupakan sebuah sistem yang berbagi makna secara bersama, yang membedakan antara organisasi satu dengan organisasi lainnya (Martins dan Martins, 2003). Sementara itu, Arnold (2005) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah norma khas yang dimiliki sebuah organisasi, keyakinan, prinsip, dan cara berperilaku yang bergabung untuk memberikan masing-masing organisasi karakter yang berbeda. Schein (1990) memandang budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dibagi bersama bahwa kelompok akan belajar untuk memecahkan masalah terkait adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan dan untuk diajarkan

kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk dirasakan, dipikirkan, dan terkait dengan kedua masalah tersebut.

Purnama (2013) dan Wang dan Baum (2008) dalam penelitian mereka mencoba untuk menguji korelasi antara budaya organisasi dan perilaku kewargaorganisasian. Hasil temuan penelitiannya menunjukkan bahwa kebudayaan mempunyai efek positif terhadap perilaku kewargaorganisasian. Budaya organisasi secara langsung mempengaruhi karyawan dalam memberikan perilaku kewargaorganisasian yang baik kepada pelanggan.

Metode

Desain

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi bertingkat. Analisis regresi linear berganda sebenarnya sama dengan analisis regresi linear sederhana, namun variabel bebasnya lebih dari satu buah. Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah perilaku kewargaorganisasian, sementara variabel bebasnya adalah keterlibatan kerja. Sementara itu, variabel moderator sebagai penguat jalur antara variabel bebas dan tergantung variabel bebas adalah budaya organisasi.

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan non dosen yang aktif bekerja pada Universitas Mercu Buana Jakarta, dengan pendekatan *purposive sampling*. Partisipan diberikan sejumlah pernyataan dalam tiga skala penelitian, yang selanjutnya hasil skala penelitian yang telah diisi akan dihitung dengan pendekatan analisis regresi.

Hasil

Statistik Deskriptif

Tabel 1.

Jumlah partisipan penelitian berdasarkan gender.

Jenis kelamin	Jumlah responden	Persen
Pria	47	62,7
Wanita	28	37,3
Total	75	100,0

Berdasarkan kuesioner skala yang didistribusikan pada tiap-tiap unit kerja yang ada dalam Universitas Mercu Buana, kuesioner yang dikembalikan berjumlah 75 kuesioner skala atau 75 responden penelitian. Dengan batas minimal aman secara statistik adalah 60 subjek penelitian, dan 75 subjek penelitian dapat dikatakan memenuhi syarat minimal untuk dilakukannya tes parametrik dalam statistik.

Adapun jumlah subjek penelitian yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 47 responden dan wanita sebanyak 28 responden penelitian. Deskripsi perbedaan skor rerata tiap variabel penelitian berdasarkan perbedaan jenis kelamin.

Table 2.

Perbedaan rerata jenis kelamin pada setiap variabel.

Jenis Kelamin	Jenis kelamin	Skor rata-rata	N	F	p
Keterlibatan kerja	Pria	74,53	47	0,09	0,75
	Wanita	75,07	28	8	6
	Total	74,73	75		
Budaya organisasi	Pria	84,23	47	0,32	0,57
	Wanita	85,39	28	3	2
	Total	84,67	75		
Perilaku kewargao rganisasi an	Pria	74,47	47	0,24	0,62
	Wanita	75,39	28	2	4
	Total	74,81	75		

Pada deskripsi tabel di atas dapat dilihat bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara responden pria dan responden wanita untuk semua variabel penelitian. Namun terkait skor rerata variabel penelitian keterlibatan kerja dan budaya organisasi, perempuan lebih tinggi skor budaya organisasinya dibandingkan dengan laki-laki, $\mu=85,39$, $F=0,323$, nilai $p=0.572$. Skor rerata perilaku kewargaorganisasian responden wanita lebih tinggi dibanding responden laki-laki.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat peran budaya organisasi dalam memoderasi keterlibatan kerja dan perilaku kewargaorganisasian.

Daftar Pustaka

- Arnold, J. (2005). *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace 4th Edition*. London: Prentice Hall Financial Times.
- Azwar, S. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, A. R. & Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Chahal, H. & Mehta, C. (2010). Antecedents and consequences of organizational citizenship behavior (OCB): A conceptual framework in reference to health care sector. *Journal of Services Research*.
- Chen, C. C. & Chiu, S. F. (2009). The mediating role of job involvement in the relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. *The Journal of social psychology*, 149(4), 474-494.
- Danish, R. Q., Munir, Y., & Butt, S. S. D. (2012). Moderating Role of Organizational Culture Between

- Knowledge Management and Organizational Effectiveness in Service Sector. *World Applied Sciences Journal*, 20(1), 45-53.
- Darsana, M. (2013). The Influence of Personality and Organizational Culture on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior. *The International Journal of Management*, 2(4).
- Dimitriadis, Z. S. (2007). The influence of service climate and job involvement on customer oriented organizational citizenship behavior in Greek service organizations: a survey. *Employee Relations*, 29(5), 469-491.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis*, 6.
- Hamzah, M. I., Othman, A. K., Hashim, N., Rashid, M. H. A., & Besir, S. M. (2013). Moderating effects of organizational culture on the link between leadership competencies and job role performance. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(10), 270-285.
- Herminingsih, A. (2012). Spiritualitas dan kepuasan kerja sebagai faktor organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 1(2).
- Martins, N. & Martins, E. (2003). Organisational culture Dalam S. P. Robbins, A. Odendaal, & G. Roodt (Eds.), *Organisational Behaviour: Global and Southern African Perspectives*. Cape Town: Pearson Education South Africa.
- Mohanty, J. & Rath, B. P. (2012). Influence of organizational culture on organizational citizenship behavior: A three-sector study. *Global Journal of business research*, 6(1), 65-76.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. USA: D.C. Heath and Company.
- Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of applied psychology*, 79(2), 224.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual and organizational level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122.
- Purnama, C. (2013). Influence Analysis of Organizational Culture, Organizational Commitment Job, and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(5).
- Rizvi, F. M. (2013). Job Involvement as Related to Organizational Culture and Social Support among Nurses of Private and Government Hospitals. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(7).
- Schein, E. H. (1990). Organizational Culture. *American Psychologist*, 45(2), 109-119.
- Syahril, N. & Widyarini, M. N. (2011). Kepribadian, kepemimpinan transformasional, dan perilaku kewargaorganisasian. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(1).
- Ueda, Y. (2011). Organizational citizenship behavior in a Japanese organization: The effects of job involvement, organizational commitment, and collectivism. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 4, 1-14.

- Ueda, Y. (2012). Effect of job involvement on importance evaluation of organizational citizenship behavior. *International Journal of Business and Society*, 13(1), 77–89.
- Wang, T. H. & Baum, T. (2008). Exploring the Relationship between Organizational Culture and Organizational Citizenship Behaviour. *Thesis*.
- Widyarini, N. (2011) Perilaku Kewargaorganisasian dan Kinerja Dalam Tugas dengan Prediktor Kepemimpinan Spiritual, Iklim Spiritualitas Kerja, dan Budaya Organisasi Terbuka. *Disertasi*. Yogyakarta: UGM.
- William, T. & Setiawan, R. (2013). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan terhadap organization citizenship behavior di PT. CB Capital. *Agora*, 1(1), 245-252.
- Zhang, Y., Liao, J., & Zhao, J. (2011). Research on the organizational citizenship behavior continuum and its consequences. *Frontiers of Business Research in China*, 5(3), 364-379.