



ORGANISASI DAN KOMITMEN AFEKTIF RESPONSIBLE LEADERSHIP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PT. PLN (PERSERO) UP 3

Mhd. Febryansah¹, H.M.Hermansyur², Rizky Putra³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Bisnis, Manajemen, Universitas Harapan Medan, Indonesia

Email : [1muhammadfebryansyah74@gmail.com](mailto:muhammadfebryansyah74@gmail.com), [2mhermansyur@gmail.com](mailto:mhermansyur@gmail.com), [3rizkyputrase@gmail.com](mailto:rizkyputrase@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari dukungan organisasi dan komitmen afektif yang dipengaruhi oleh responsible leadership dan *organizational citizenship behavior*. Populasi adalah pegawai yang bekerja di perusahaan tahun 2021 sebanyak 125 pegawai, pengambilan sampel dilakukan dengan sampel sensus sehingga jumlah sampel sebanyak 125 responden. Sumber data menggunakan data primer dan teknik pengumpulan data dengan studi pustaka, observasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Kata kunci: Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif, Responsible Leadership, *Organizational Citizenship Behavior*

Abstract

This research was conducted in PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai with the aim of research to determine the partial and simultaneous effect of organizational support and affective commitment which is influenced by responsible leadership and organizational citizenship behavior. The population were employees who worked in the company in 2021 as many as 125 employees, sampling it was carried out with census sample so that the total sample were 125 respondents. Sources of data using primary data and data collection techniques with literature study, observation and questionnaires. The data analysis technique used data quality test, classical assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing. Based on the results of the study, it showed that partially organizational support has significant effect on responsible leadership and organizational citizenship behavior, while partially affective commitment did not have significant effect on responsible leadership and organizational citizenship behavior.

Keywords: *Organizational Support, Affective Commitment, Responsible Leadership, Organizational Citizenship Behavior*



1. PENDAHULUAN

Keberadaan pimpinan perusahaan ikut berperan penting dalam memajukan organisasi sehingga dibutuhkan pertanggungjawaban seorang pimpinan yang mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawabnya. Pimpinan dapat bekerja dengan optimal atas fungsi dan peranannya di organisasi bila mendapatkan dukungan penuh dari organisasi sehingga tiap tindakan dan perilaku yang dilakukan sehubungan dengan pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan hasil yang diinginkan akan lebih optimal. Pimpinan akan dapat bekerja secara maksimal dengan bawahannya bila dalam diri pegawai mempunyai rasa ikatan komitmen afektif yang cukup kuat sehingga antara pimpinan dan bawahan dapat bekerja sama dengan baik untuk kepentingan perusahaan dan bersama. Tanpa adanya komitmen yang kuat maka pimpinan sulit untuk menjalankan tugasnya karena tidak dapat berkomunikasi dan menggerakkan bawahannya untuk melakukan apa yang diintruksikan. Bila hal terjadi berkelanjutan maka dapat memperlambat aktivitas organisasi dan tujuan organisasi menjadi kurang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. PLN (Persero) Up.3 Binjai bergerak di bidang penyediaan listrik bagi kebutuhan masyarakat luas. Dapat disampaikan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang menunjukkan sikap dan perilaku yang kurang baik dan tidak menyenangkan selama pelaksanaan tugas dilingkungan perusahaan seperti tidak adanya sikap saling membantu dan menolong bagi pegawai baru sehingga kondisi menyebabkan timbulnya kesenjangan antara pegawai senior dengan pegawai yang baru. Tidak diperoleh dukungan dari organisasi dalam diri pegawai membuat pegawai menunjukkan sikap kurang peduli terhadap arahan dan perintah diberikan oleh atasan untuk melakukan tugas yang harus dikerjakan. Kondisi membuat pekerjaan menjadi tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Disisi lain rendahnya keberadaan *Organizational Citizenship Behavior* pada diri pegawai dikarenakan tidak kuatnya rasa keyakinan dalam wujud emosional pegawai selama melakukan tugasnya sehingga sering terjadinya keterlambatan penyelesaian tugas dilapangan masih ditemui dan penundaan pelaksanaan tugas juga masih sering terjadi. Pegawai ketika melakukan tugasnya juga tidak secara totalitas sehingga hasil kerja yang diharapkan menjadi sulit tercapai. Sementara itu, sikap dan perilaku pemimpin masih belum sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh organisasi dan kondisi ini membuat sebagian pegawai yang tidak dapat menyesuaikan diri dan tidak dapat memberikan dukungan kepada pimpinan organisasi dimana pegawai bekerja secara optimal. Perilaku ini ditunjukkan oleh pegawai dengan menunda pekerjaan yang seharusnya dilakukan dengan cepat menjadi terlambat seperti intruksi pimpinan dan kemungkinan terjadinya kesalahan atau penyimpangan masih terjadi

2. METODE PENELITIAN

2.1 Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi [1]. Persepsi dukungan organisasi yang tinggi cenderung meningkatkan komitmen organisasi karyawan sehingga dapat membuat karyawan merasa memiliki kewajiban untuk berkontribusi dan peduli terhadap organisasi dalam pencapaian tujuan. Dukungan organisasi dapat meningkatkan kepercayaan karyawan atas penghargaan yang diberikan organisasi terhadap kontribusi karyawan (*valuation of employees contribution*) dan perhatian organisasi pada kesejahteraan hidup karyawan (*care about employees well-being*) [2].

Berikut ini dapat disajikan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur dukungan organisasi [3] sebagai berikut:

1. Penghargaan menilai sejauh mana persepsi karyawan mengenai *reward* yang diterima atas pekerjaan individu.
2. Dukungan atasan berkaitan dengan dukungan pimpinan terhadap pekerjaan bawahannya.
3. Kondisi kerja berkaitan dengan bagaimana kondisi di lingkungan kerja.
4. Kesejahteraan karyawan berkaitan dengan sejauh mana karyawan mempersepsikan kepedulian organisasi pada kesejahteraan karyawan.



2.2 Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah kekuatan dari hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena mereka sepaham dengan nilai dan tujuan pokok organisasi [4]. Sementara itu, pada penelitian Haryokusumo (2019:6), mengemukakan bahwa karyawan dengan komitmen afektif tetap tinggal di organisasi karena individu ingin untuk tinggal. Untuk itu, dapat disampaikan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan paling kuat dengan sikap kerja positif (tingkat kehadiran, perilaku kewargaan organisasional),

Berikut ini dapat disampaikan indicator yang digunakan untuk mengukur komitmen afektif [5], sebagai berikut:

1. Memiliki makna yang mendalam secara pribadi
2. Rasa saling memiliki yang kuat dengan organisasi
3. Bangga memberitahukan hal tentang organisasi dengan orang lain
4. Terikat secara emosional dengan organisasi
5. Senang bila dapat bekerja di organisasi sampai pension
6. Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi

2.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan [6]. Sementara itu, peneliti juga merujuk dari artikel publikasi lainnya bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang diharuskan mereka lakukan dan bagaimana melakukan tugas tersebut secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama (*share goal*) [7].

Berikut ini dapat disajikan beberapa indicator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan [6], sebagai berikut:

1. Energi, yaitu mempunyai kekuatan mental dan fisik.
2. Stabilitas emosi, yaitu seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, pemimpin tidak boleh cepat marah dan percaya diri sendiri cukup besar.
3. *Human relationship* yaitu mempunyai kemampuan dan pengetahuan tentang hubungan manusia.
4. *Personal motivation*, yaitu keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, dan dapat memotivasi diri sendiri.
5. *Communication skill*, yaitu mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi.

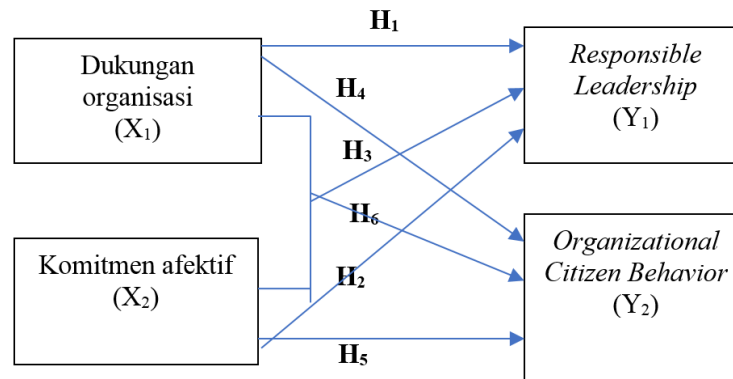
2.4 Organizational Citizenship Behavior

OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektifitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja pegawai sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman [8]. Dalam penelitian yang dipublikasikan bahwa OCB sebagai perilaku sukarela individu (dalam hal ini adalah karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi [9].

Berikut ini dapat disampaikan bahwa indicator yang digunakan untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* [10] sebagai berikut:

1. Memberitahukan sebelum bekerja.
2. Dapat bekerja sama sama dan mencegah masalah
3. Sikap peduli dan saling menghargai
4. Patuh pada aturan berlaku.
5. Membantu rekan kerja yang berhalangan
6. Membantu karyawan yang berhalangan
7. Membantu rekan kerja dengan beban berat
8. Selalu tepat waktu dalam bekerja
9. Menghindari kesalahan dalam bekerja dan tidak banyak mengeluh

Berdasarkan penjelasan dari uraian teoritis dan penjelasan di atas, berikut ini disajikan kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan penjelasan secara sistematis mengenai hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, berikut hipotesis penelitian yaitu

- H₁: Dukungan organisasi berpengaruh terhadap *responsible leadership* pada PT. PLN (Persero) Up 3 Binjai.
- H₂: Komitmen afektif berpengaruh terhadap *responsible leadership* pada PT. PLN (Persero) Up 3 Binjai.
- H₃: Dukungan organisasi dan komitmen afektif bersama-sama berpengaruh terhadap *responsible leadership* pada PT. PLN (Persero) Up 3 Binjai.
- H₄: Dukungan organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. PLN (Persero) Up 3 Binjai.
- H₅: Komitmen afektif berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. PLN (Persero) Up 3 Binjai.
- H₆: Dukungan organisasi dan komitmen afektif berpengaruh bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. PLN (Persero) Up 3 Binjai.

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih [11]. Sudaryono (2017:166), populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi adalah karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Up.3. Binjai pada tahun 2021 sebanyak 125 orang. Sampel yaitu sekumpulan data yang diambil dari populasi. Metode pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan sampel sensus sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 125 responden sama dengan jumlah populasi [12]. Sumber data yaitu data primer yang disajikan dalam bentuk sejumlah pernyataan mengenai masalah diteliti dan diberikan kepada responden. Teknik pengumpulan data penelitian dengan cara memberikan kuesioner pada responden. Teknik analisis data terdiri dari uji asumsi klasik dan uji hipotesis.



3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov Smirnov Test* seperti terdapat pada tabel di bawah ini yaitu:

Tabel 1. Hasil Uji
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		125
<i>Normal Parameters^a</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.98909992
	<i>Most Extreme Differences</i>	
	<i>Absolute</i>	.112
	<i>Positive</i>	.112
	<i>Negative</i>	-.082
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		1.249
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.088

Sumber: Data diolah SPSS, 2021

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov* mempunyai nilai *Asymp. Sig. 2-tailed* yaitu 0,88 sehingga diketahui nilai signifikansi $0,088 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai *residual* berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian multikolinearitas yaitu:

Tabel 2. Uji Coefficients
Coefficients

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Dukungan organisasi_X1	.996	1.004
Komitmen afektif_X2	.996	1.004

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Tabel di atas diketahui bahwa komitmen organisasi dan produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga disimpulkan model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas. Artinya antara variabel bebas (komitmen organisasi dan produktivitas) tidak terdapat korelasi satu sama lain.

3.2. Uji Kelayakan

a. Uji t

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial, yaitu:

1. Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif terhadap *Responsible Leadership*



Tabel 3 Uji Responsible

Coefficientsa

Model	Standardized	t	Sig.
	Coefficients		
	Beta		
1 (Constant)		5.569	.000
Dukungan organisasi_X1	.461	5.727	.000
Komitmen Afektif_X2_	.004	.044	.965

a. Dependent Variable : Responsible Leadership_Y1

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Dari tabel di atas berikut ini dapat dijabarkan mengenai hasil pengujian parsial sebagai berikut:

1. Dukungan organisasi menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *responsible leadership* di perusahaan ($t_{hitung} > t_{tabel}$, $5,727 > 1,657$ pada signifikan $0,000 < 0,05$) sehingga disimpulkan bahwa H_1 diterima.
2. Komitmen afektif menunjukkan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *responsible leadership* di perusahaan ($t_{hitung} < t_{tabel}$, $0,044 < 1,657$ pada signifikan $0,965 > 0,05$) sehingga disimpulkan bahwa H_2 ditolak.

2. Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 4. Uji Organizational Citizenship

Coefficientsa

Model	Standardized	t	Sig.
	Coefficients		
	Beta		
1 (Constant)		5.454	.000
Dukungan organisasi_X1	.611	8.565	.000
Komitmen Afektif_X2_	.055	.768	.444

a. Dependent Variable: OCB_Y2

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Dari tabel di atas berikut ini dapat dijabarkan mengenai hasil pengujian parsial sebagai berikut:

1. Dukungan organisasi menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di perusahaan ($t_{hitung} > t_{tabel}$, $8,565 > 1,657$ pada $0,000 < 0,05$) sehingga disimpulkan bahwa H_4 diterima.
2. Komitmen afektif menunjukkan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di perusahaan ($t_{hitung} < t_{tabel}$, $0,768 < 1,657$ pada signifikan $0,444 > 0,05$) sehingga disimpulkan bahwa H_5 ditolak

2. Uji Simultan

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan, yaitu:



Tabel 5. Uji Simultan
 ANOVA_b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	622.320	2	311.160	37.554	.000 ^a
Residual	1010.848	122	8.286		
Total	1633.168	124			

a. Predictors: (Constant), Dukungan organisasi_X1, Komitmen afektif_X2

b. Dependent Variable: Y2_OCB

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi dan komitmen afektif secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di perusahaan ($F_{hitung} > F_{tabel}$, $37,554 > 3,07$ pada sig. $0,000 < 0,05$) sehingga disimpulkan bahwa H_6 diterima.

4. PEMBAHASAN

4.3.1 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *Responsible Leadership* pada PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai

Hasil pengujian statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *responsible leadership* sehingga ini menunjukkan bahwa pegawai yang mendapatkan dukungan penuh dari organisasi dimana dirinya bekerja maka hal ini akan menumbuhkan sikap dan pola pikir dalam diri pegawai untuk mengikuti arah dan petunjuk yang diberikan oleh atasan. Sebaliknya, bila perusahaan tidak memberikan dukungan penuh pada keberadaan pegawai selama bekerja di perusahaan dengan baik, maka hal ini menyebabkan dalam pikiran pegawai tidak akan mau segera melakukan tugas yang diberikan oleh atasan. Bila hal ini terjadi berkekelanjutan terus menerus maka dapat membuat hubungan kedua pihak menjadi buruk, akibatnya pekerjaan akan banyak tertunda dan sengaja dilakukan oleh pegawai sehingga membuat kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya menjadi terhambat.

4.3.2 Pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Responsible Leadership* pada PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai

Hasil pengujian statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap *responsible leadership* sehingga ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di perusahaan tidak semuanya mempunyai komitmen yang sama kepada perusahaan dimana dia bekerja. Hal ini dikarenakan dalam pandangan pegawai yang berbeda karena adanya perbedaan dalam diri tiap pegawai baik dari segi usia, pendidikan, pengalaman, status sosial dan sebagainya. Tinggi rendahnya komitmen secara emosional pada diri individu dalam pekerjaannya maka hal ini menyebabkan ada sebagian yang patuh kepada atasan saat memberikan instruksi untuk melakukan tugas yang harus dikerjakan.

Sementara itu, bagi sebagian lagi pegawai yang tidak mempunyai komitmen yang kuat secara emosional maka pegawai tidak akan begitu memperdulikan pada tiap ucapan dari atasan dalam memberikan perintah pada pegawainya. Dalam pandangan pegawai yang berbeda-beda dalam dirinya menyebabkan bahwa sulit untuk dapat menumbuhkan komitmen secara emosional dalam diri pegawai karena sifatnya yang abstrak dan dirasakan oleh tiap pegawai tidaklah sama sehingga dibutuhkan waktu dan upaya yang cukup lama untuk dapat menumbuhkan komitmen yang kuat dalam diri pegawai terutama yang berkaitan dengan emosional yang sifatnya sulit diukur dengan pasti dan akurat.

4.3.3 Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif terhadap *Responsible Leadership* pada PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai

Hasil pengujian statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan komitmen afektif bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *responsible leadership*



sehingga ini menunjukkan bahwa untuk dapat menciptakan sebuah kepemimpinan yang bertanggung jawab maka seorang pimpinan dapat menunjukkan sikap dan perlakuan yang baik dan adil kepada semua bawahannya tanpa pengecualian. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi kesenjangan atau jarak antar pegawai dan juga divisi saat dirinya melakukan pekerjaan di lingkungan perusahaan.

Sebaliknya, bilah salah satu variabel mengalami hambatan atau tidak dilakukan secara bersama-sama maka hal ini menyebabkan terjadi kendala pada saat atasan hendak memberikan instruksi atau perintah kepada bawahannya untuk melakukan tugas. Dengan dukungan yang penuh dari organisasi kepada bawahan akan tetapi tidak disertai kuatnya komitmen secara emosional dalam diri individu maka hal ini membuat sebagian pegawai tidak bersedia mendengar dan tidak mau mematuhi tiap perintah dari atasan untuk melakukan tugas seperti yang diberikan. Akibatnya dari kondisi tersebut membuat sebagian pegawai memiliki sifat yang tidak cocok dengan atasan sehingga bila perbedaan tersebut dari waktu ke waktu semakin besar dan tinggi maka dikhawatirkan dapat menimbulkan jarak yang tidak baik dalam suasana kerja di perusahaan.

4.3.4 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai

Hasil pengujian statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga ini menunjukkan bahwa pegawai yang telah mendapatkan bahwa dirinya penting dan didukung penuh oleh organisasi dimana dirinya bekerja, maka perlahan-lahan dalam sudut pandangan pegawai akan mempunyai sikap kepedulian untuk dapat membantu sesama rekan kerja yang membutuhkan bantuan. Pentingnya dukungan organisasi ini perlu diberikan pada diri pegawai akan menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai selama bekerja di organisasi telah diperhatikan dengan baik dan optimal. Kondisi ini akan membuat pikiran dan pola pikir pegawai terhadap rekan kerjanya adalah positif dan baik sehingga tidak ada rasa egoisme yang berlebihan saat bekerja dan kondisi ini menyebabkan hubungan kerja dan sikap koordinasi dapat terbina dengan baik dan cepat atau lambat kondisi perilaku pegawai di lingkungan organisasi juga semakin baik dari waktu ke waktu.

Hasil penelitian yang dilakukan didukung oleh penelitian Pangestuti (2018), Sari dan Dewi (2017), yang menyimpulkan semakin besar dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada diri karyawan di perusahaan maka semakin besar pengaruh yang diberikan dan signifikan terhadap OCB karyawan selama bekerja di perusahaan. Oleh sebab itu, dapat disampaikan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan sangat membutuhkan dukungan penuh dari organisasi dan pimpinan sehingga keberadaan mereka dianggap penting dan turut menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya.

4.3.5 Pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai

Hasil pengujian statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan komitmen afektif tidak menjadi suatu dasar tolak ukur untuk menentukan sampai sejauh mana sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan organisasi dimana dirinya berada. Hal ini dikarenakan dalam pandangan pegawai, bahwa komitmen dalam diri pegawai yang terutama sifatnya emosional sulit untuk dikendalikan dan diatur sesuai selera dan keinginan orang lain. Disamping itu, kemungkinan besar terjadinya perubahan emosional pada diri seseorang di perusahaan cenderung tidak stabil dan dapat berubah dari waktu ke waktu sehingga tidaklah mudah untuk menjaga kestabilan emosional seseorang saat dia bekerja.

Penelitian yang dilakukan berbeda dengan penelitian Badiroh dan Azizah (2020) dan Pangestuti (2018) menunjukkan bahwa keberadaan komitmen afektif dalam diri individu dapat pengaruh signifikan terhadap OCB karyawan saat berada di lingkungan perusahaan. Oleh sebab itu dapat disampaikan bahwa terdapat perbedaan pandangan antar responden yang satu dengan lainnya sehingga ini menunjukkan bahwa tiap individu yang bekerja di perusahaan mempunyai tingkat komitmen yang berbeda sehingga perbedaan tersebut aka berkaiatan dengan kondisi emosional dalam dirinya selama bekerja di perusahaan untuk jangka waktu cukup lama. Bagi individu yang telah menetapkan karirnya dengan baik di perusahaan karena ingin mencapai tujuan tertentu



yang hendak dicapai maka individu tersebut akan memiliki sikap dan perilaku yang positif dan baik dengan rekan kerja dan atasan. Sebaliknya, bagi individu yang tidak ada rencana untuk bekerja jangka panjang di perusahaan dan hanya untuk jangka waktu beberapa tahun saja maka kondisi ini membuat tidak adanya sikap dan perilaku yang baik dan positif pada diri individu dengan rekan kerja dan atasannya.

4.3.6 Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan komitmen afektif bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga kondisi ini menunjukkan bahwa sikap dan perilaku dalam diri pegawai akan dapat saling membantu dan saling menghargai bila dirinya dianggap penting oleh atasan sehingga kedepannya pegawai akan lebih mudah saat berkomunikasi dan berkoordinasi kerja dengan rekan kerja dan atasan. Pegawai akan semakin termotivasi dan semangat dalam melakukan tiap tugas di perusahaan bila dirinya didukung penuh oleh organisasi dan juga atasannya sehingga tiap apa yang dikerjakan dapat memberikan kontribusi positif bagi kepentingan perusahaan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Pangestuti (2018) serta Sari dan Dewi (2017), menunjukkan bahwa dengan diberikan dukungan organisasi dan komitmen afektif secara serentak maka hal ini akan semakin memperkuat OCB di perusahaan sehingga kedepannya antara rekan kerja dan divisi dapat bekerja sama dengan baik dan tujuan utama perusahaan dapat dioptimalkan sedemikian rupa di waktu ke waktu.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan penjelasan yang disampaikan di atas, berikut ini dapat disampaikan beberapa simpulan, yaitu:

1. Secara parsial menunjukkan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *responsible leadership* dan *organizational citizenship behavior*. Komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap *responsible leadership* dan *organizational citizenship behavior*.
2. Secara simultan dukungan organisasi dan komitmen afektif bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *responsible leadership* dan *organizational citizenship behavior*.
3. Korelasi antara dukungan organisasi dan komitmen afektif cukup kuat terhadap *responsible leadership* dan besarnya persentase sebesar 21,3% *responsible leadership* dapat dijelaskan oleh dukungan organisasi dan komitmen afektif dan sisanya sebesar 78,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sementara itu, korelasi antara dukungan organisasi dan komitmen afektif kuat terhadap *organizational citizenship behavior*, besarnya persentase 38,1% *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh dukungan organisasi dan komitmen afektif dan sisanya sebesar 61,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
4. Kedepannya pimpinan perusahaan sebaiknya memberikan perhatian kepada tiap pegawainya agar dalam dirinya mempunyai komitmen afektif yang kuat selama melakukan tugasnya di lingkungan perusahaan. Dengan dimiliki komitmen yang emosional secara baik maka diantara rekan kerja dapat bekerja sama dan saling membantu sehingga dapat menumbuhkan suasana kerja yang harmonis dan kondusif.
5. Pimpinan sebaiknya secara konsisten dan berkesinambungan memberikan dukungan secara totalitas pada semua pegawai saat melakukan tugas. Dengan dukungan organisasi yang penuh maka hal ini menunjukkan kepedulian perusahaan pada keberadaan pegawai sehingga tiap tugas yang dikerjakan akan dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya.
6. Di masa mendatang, antara pimpinan dan pegawai diharapkan dapat saling berkomunikasi satu sama lain sehingga diketahui apa yang harus dilakukan dan dihindari sehingga tidak mengganggu aktivitas perusahaan dan kedua pihak dapat bekerja sama satu sama lain demi kemajuan dan kelangsungan perusahaan dari waktu ke waktu.



REFERENCES

- [1] Azhar., Sar, E.Y.D., dan Anam C. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Akuntabel*. Vol.16. No.1. Hal: 36-46. ISSN Print: 0216-7743. ISSN Online: 2528-1135
- [2] Haryokusumo, D. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komunitas pada Komitmen Afektif dengan Kebermaknaan Kerja sebagai Pemoderasi. *Jurnal Bisnis Darmajaya*. Vol.05. No.02. Juli. Hal: 1-19.
- [3] Muniarsih, E., dan Sudarma, K. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi pada Kinerja Karyawan dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*. Vol.5. No.1. ISSN: 2252-6552. Hal: 24-35.
- [4] Badiroh, U., dan Azizah, S.N. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja dan Persepsi Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol.2. No.1. Hal: 111-120.
- [5] Aprillianto, W.D., Mintarti S., dan Tricahyadinata I. (2019). Pengaruh Peran Pemimpin dan Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil bagian umum dan kepegawaian sekretariat Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen*. Vol.11. No.1 Hal: 83-95. ISSN Print: 0285-6911. ISSN Online: 2528-1518.
- [6] Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Alfabeta.
- [7] Sunyoto, D., dan Burhanuddin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian Dilengkapi : Intervensi Pengembangan Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- [8] Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Pangestuti, D.C. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. Vol.2. No.4. Hal: 366-381. ISSN: 2614-0365. E-ISSN: 2599-087X.
- [10] Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). PT.X Bandung. *Jurnal Manajemen*. Vol.15. No.1. November. Hal: 95-118.
- [11] Siregar, Syofian. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Edisi I. Cetakan kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Priyastama R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up.