
HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA ANGGOTA BEM FAKULTAS SE-UNISSULA

Muhammad Nofa Fajar Alifiyan¹, Abdurrohim²

¹ Mahasiswa, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

² Dosen, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

**Corresponding Author:*
abdurrohim@unissula.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior pada anggota BEM Se-Unissula. Organizational citizenship behavior merujuk pada tindakan secara sukarela yang dilaksanakan oleh anggota yang melampaui tugas formal untuk mendukung tujuan bersama. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Subjek pada penelitian ini sejumlah 185 mahasiswa anggota BEM Fakultas. Pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling. Alat ukur dalam penelitian ini terdiri dari dua skala yaitu skala Organizational citizenship behavior yang memiliki 32 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,909 dan skala komitmen organisasi yang memiliki 20 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,861. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan dari program SPSS for windows versi 25 dengan teknik korelasi Pearson Product Moment. Hasil uji hipotesis menunjukkan korelasi r_{xy} sebesar 0,857 dengan taraf signifikansi 0,000. ($p < 0,001$). Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior.

Kata Kunci: *organizational citizenship behavior, komitmen organisasi*

Abstract

This study aims to determine the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior among BEM members at Unissula. Organizational citizenship behavior refers to voluntary actions carried out by members that go beyond their formal duties to support common goals. The method used in this study is quantitative. The subjects in this study were 185 student council members from the Faculty. Sampling was conducted using purposive sampling. The measurement tools in this study consisted of two scales, namely the scale. Organizational citizenship behavior scale with 32 items and a reliability coefficient of 0.909 and an organizational

commitment scale with 20 items and a reliability coefficient of 0.861. The data analysis technique in this study used the SPSS for Windows version 25 program with the Pearson Product Moment correlation technique. The hypothesis test results showed a correlation coefficient (r_{xy}) of 0.857 at a significance level of 0.000 ($p < 0.001$). Based on the results of this study, it can be concluded that the hypothesis is accepted, indicating a highly significant positive relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: *organizational citizenship behavior, organizational commitment*

1. PENDAHULUAN

Organisasi Citizenship Behavior (OCB) menjadi faktor krusial dalam meningkatkan efektivitas SDM organisasi, di mana individu secara sukarela melampaui tugas formal untuk mendukung tujuan bersama. Organisasi menjadi elemen fundamental yang menopang kehidupan sosial dan profesional manusia. Organisasi dapat diartikan sebagai sistem sosial yang terdiri dari sekelompok individu yang secara sadar membentuk kesatuan untuk mencapai tujuan bersama melalui mekanisme yang terstruktur, sistematis dan terkoordinasi serta memiliki batasan tertentu (Robbins & Judge dalam Khoiriyah dkk., 2021). Dalam mewujudkan tujuan tersebut, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas dari sumber daya manusia (SDM) yang mengelolanya (Mahardita & Noermijati, 2023).

Kualitas dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu utama dalam keberlangsungan dan kemajuan sebuah organisasi. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak dinamis yang mendorong perkembangan organisasi. Menurut Eri (2019) sumber daya manusia (SDM) merupakan individu produktif dalam suatu organisasi yang berperan sebagai aset penting yang harus terus dikembangkan kemampuannya. Hal ini diperkuat oleh Sarnoto, (2017) yang menegaskan bahwa SDM merupakan komponen utama dalam organisasi karena berperan aktif dalam menjalankan, mengarahkan, serta mengembangkan organisasi.

Konteks dunia pendidikan, khususnya perguruan tinggi, organisasi mahasiswa menjadi salah satu bentuk organisasi yang sangat strategis karena berperan dalam pengembangan kompetensi dan karakter mahasiswa sebagai calon pemimpin masa depan. Hal ini tercermin dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 12 tahun 2012 pada pasal 77 mengenai organisasi kemahasiswaan yang menyatakan bahwa mahasiswa dapat membentuk organisasi kemahasiswaan yang berfungsi untuk menampung kegiatan dalam pengembangan bakat, minat, dan potensi dalam mengasah kreativitas, kepekaan, daya kritis, kepemimpinan dan kebangsaan serta mengembangkan tanggung jawab sosial pada mahasiswa.

Organisasi mahasiswa yang memiliki peran strategis di perguruan tinggi adalah Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM). Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) merupakan organisasi kemahasiswaan intrakampus yang berkedudukan sebagai badan eksekutif tertinggi dalam tiap tingkatan yaitu tingkat universitas dan tingkat fakultas (Munthe, dkk., 2023). BEM memiliki fungsi sebagai lembaga eksekutif yang

mengawal kebijakan kampus maupun kebijakan yang dibuat oleh pemerintah, menjadi pelaksana berbagai kegiatan yang berkaitan dengan minat bakat, pengembangan penalaran akademik dan kegiatan sosial masyarakat bagi mahasiswa. Selain itu, BEM berperan penting sebagai penghubung antara pihak kampus dan mahasiswa serta diharapkan mampu menjadi agen perubahan dan agen pengendali kebijakan yang mampu mendorong kemajuan lingkungan kampus dan masyarakat secara luas.

Konteks organisasi kemahasiswaan, perilaku OCB tentu menjadi aspek penting untuk menunjang sinergi dan keberlanjutan aktivitas organisasi. Mahasiswa yang memiliki Tingkat OCB tinggi cenderung menunjukkan kepedulian terhadap rekan satu tim, kesediaan membantu tanpa diminta, dan kemitmen untuk menjaga kredibilitas dan citra organisasi. Penerapan OCB dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, sehingga prinsip ini dapat diterapkan pada berbagai jenis organisasi dan OCB mencerminkan perilaku kerja yang baik secara keseluruhan, di mana individu tidak hanya menyelesaikan tugas pokok, tetapi juga bersedia melaksanakan tugas tambahan seperti membantu rekan kerja dan memanfaatkan waktu secara efektif.

Kusumajati, (2014) juga menyatakan bahwa kontribusi terhadap organisasi meningkat ketika kebutuhan dan keinginan terpenuhi, karena OCB berfungsi sebagai “pelumas” dalam sistem sosial organisasi. Dengan adanya OCB, interaksi antar anggota menjadi lebih lancar, potensi konflik berkurang, dan produktivitas meningkat karena individu terdorong secara sukarela untuk melampaui tanggung jawab formal demi keberhasilan organisasi. Dengan demikian, OCB memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, baik di kalangan staff maupun mahasiswa dalam organisasi.

Fenomena ini menunjukkan adanya permasalahan mendasar terkait dengan komitmen organisasi, di mana sebagian anggota belum memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi tersebut. Rendahnya komitmen tersebut dipengaruhi oleh kurangnya komunikasi yang efektif serta minimnya inisiatif anggota dalam keterlibatan emosional selama bergabung dengan organisasi tersebut. Kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi anggota untuk menunjukkan perilaku sukarela yang merupakan ciri khas dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rendahnya komitmen organisasi menjadi faktor utama yang mempengaruhi rendahnya perilaku OCB di kalangan anggota BEM Fakultas Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Seperti yang dikemukakan oleh Organ & Podsakoff, (2006), perilaku OCB pada individu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam suatu organisasi salah satunya adalah komitmen organisasi. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Atikah, (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada anggota dalam suatu organisasi.

Komitmen organisasi adalah sikap seseorang yang mencakup keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kemauan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi mencapai tujuan organisasi, serta keyakinan dan kesadaran menerima nilai-nilai dan tujuan yang dimiliki organisasi tersebut (Wardhana, 2021). Komitmen

organisasi tidak hanya sekadar menjadi anggota, tetapi juga mencakup sikap menerima, kesetiaan, serta kesungguhan untuk meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan organisasi (Alamsari & Laksmiwati, 2021). Seperti penelitian Irawan & Noorizki, (2024) pada unit kegiatan mahasiswa menunjukkan bahwa komitmen organisasi anggota berada dalam rentang 60-70% dan memainkan peranan penting dalam keberlangsungan partisipasi anggota.

Steers (Yusuf & Syarif, 2017), mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah kekuatan relatif dari identifikasi individu terhadap keterlibatannya dalam suatu organisasi. Konsep ini melampaui sekadar loyalitas formal, karena juga mencakup hubungan aktif antara individu dan organisasi, di mana individu bersedia memberikan kontribusi pribadi demi keberhasilan dan kemakmuran organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi tidak hanya berarti kesetiaan, tetapi juga kesiapan untuk berpartisipasi secara aktif dan memberikan usaha lebih demi tujuan bersama organisasi. Anggota organisasi mahasiswa yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, rasa memiliki, serta kesediaan untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan yang mendukung visi dan misi organisasi. Komitmen tersebut tidak hanya terbatas pada keikutsertaan formal, tetapi juga mencakup keterlibatan emosional dan dedikasi terhadap nilai-nilai organisasi, yang pada akhirnya memperkuat kohesi sosial dan efektivitas kinerja tim.

Berdasarkan hasil telaah berbagai penelitian terdahulu, perbedaan utama antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada subjek dan lokasi penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya umumnya melibatkan responden yang berasal dari kalangan pekerja atau karyawan di berbagai perusahaan, sedangkan penelitian ini akan difokuskan pada mahasiswa yang tergabung dalam organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) di lingkungan Fakultas Universitas Islam Sultan Agung. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Anggota BEM Fakultas Se-Unissula.

2. METODE

Populasi pada penelitian ini yaitu mahasiswa yang menjadi anggota BEM Fakultas Se-Unissula, yang terbagi menjadi 13 Fakultas yaitu Fakultas Kedokteran, Fakultas Teknik, Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Fakultas Agama Islam, Fakultas Teknologi Industri, Fakultas Psikologi, Fakultas Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran Gigi, Fakultas Farmasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, dan Fakultas Bahasa Dan Sastra Budaya dengan jumlah populasi 632 mahasiswa. Sampel yang digunakan melalui *purposive sampling*, dari pengujian tersebut didapatkan sebanyak 185 mahasiswa sebagai subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan metode pengumpulan data menggunakan instrumen berupa skala psikologi, yaitu skala *organizational citizenship behavior* dan skala komitmen organisasi. Skala *organizational citizenship behavior* terdiri dari 32 aitem dengan daya beda tinggi dan 8 aitem dengan daya beda rendah. Koefisien daya beda aitem yang tinggi pada 0,320 hingga 0,639, sedangkan koefisien daya beda aitem yang rendah pada -0,174 hingga 0,277. Berdasarkan hasil pada *alpha cronbach*, skala *Organizational*

Citizenship Behavior dapat dikatakan cukup andal dengan estimasi reliabilitas sebesar 0,909. Skala komitmen organisasi terdiri dari 24 aitem skala komitmen organisasi menunjukkan bahwa 20 aitem memiliki daya beda yang tinggi dan 4 aitem memiliki daya beda yang rendah. Koefisien daya beda aitem yang tinggi pada 0,384 hingga 0,625, sedangkan untuk koefisien daya beda aitem yang rendah pada 0,048 hingga 0,243. Berdasarkan hasil pada *alpha cronbach* yang terdiri dari 24 aitem, reliabilitas skala komitmen organisasi yang dihasilkan adalah 0,861 yang artinya skala peneliti layak untuk digunakan. Pengujian reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* dan teknik analisis sata menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson* pada software SPSS (*Statistic Package for Social Science*) versi 25 for window.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini tujuannya untuk mengetahui apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota BEM Fakultas Se-Unissula. Berdasarkan pada analisis data penelitian yakni uji korelasi dengan menggunakan *Pearson Product Moment*, diperoleh nilai $r_{xy} = 0,857$ dengan signifikansi $p = 0,000 < 0,001$. Skor tersebut membuktikan bahwa adanya hubungan positif dan sangat signifikan antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil tersebut memperkuat hipotesis yang diajukan terbukti benar. Kontribusi variabel komitmen organisasi dalam memunculkan terjadinya variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada penelitian ini sebesar 73% sehingga 27% sisanya ditentukan oleh variabel lain. Seiring dengan meningkatnya komitmen organisasi di dalam anggota organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* ini menjadi tantangan tersendiri bagi seorang individu dalam menjaga hubungan yang harmonis bersama teman dan individu lain dilingkungan organisasi.

Tabel 1. Uji Hipotesis

Correlations

		Komitmen Organisasi	OCB
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	.857**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	185	185
OCB	Pearson Correlation	.857**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	185	185

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Organizational Citizenship Behavior dapat terjadi karena individu yang secara sadar membentuk kesatuan untuk mencapai tujuan bersama melalui mekanisme yang terstruktur, sistematis dan terkoordinasi serta memiliki batasan tertentu (Robbins & Judge dalam Khoiriyah dkk., 2021). Tindakan *Organizational Citizenship Behavior* dapat

mewujudkan tujuan tersebut, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas dari sumber daya manusia (SDM) yang mengelolanya (Mahardita & Noermijati, 2023). Hasil yang telah ditemukan dalam penelitian ini, didukung oleh beberapa studi terdahulu. Diantaranya yang telah di jalankan oleh Alamsari & Laksmiwati, (2021) ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil uji korelasi pada penelitian tersebut menyatakan semakin tinggi tingkat komitmen seorang individu terhadap organisasi, maka semakin besar pula kecenderungan untuk meningkatkan perilaku OCB. Komitmen organisasi tidak hanya sekadar menjadi anggota, tetapi juga mencakup sikap menerima, kesetiaan, serta kesungguhan untuk meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan organisasi (Alamsari & Laksmiwati, 2021). Maka dari itu individu dengan komitmen organisasi yang tinggi dapat dikatakan sanggup memberikan kemampuan terbaiknya dan mengajak individu lain di dalam organisasi untuk membangun organisasi lebih baik dari sebelumnya.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada penelitian ini masuk dalam kategori sedang dan komitmen organisasi termasuk dalam kategori sedang, yang berarti bahwa 185 responden yang merupakan anggota BEM Fakultas Se-Unissula memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam mengikuti organisasi. Menurut Alamsari & Laksmiwati, (2021) komitmen organisasi tidak hanya sekadar menjadi anggota, tetapi juga mencakup sikap menerima, kesetiaan, serta kesungguhan untuk meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian ini menggunakan subjek yang berasal dari mahasiswa yang menjadi anggota BEM Fakultas Se-Unissula, di pilih dengan tolak ukur mahasiswa yang menjadi anggota BEM di tingkat Fakultas Se-Unissula mengalami berbagai aspek komunikasi secara mendalam, termasuk teori, praktik, dan etika berkomunikasi yang tentu menjadi landasan penting dalam interaksi sosial di dalam berorganisasi. Dengan pemahaman tersebut, mahasiswa yang menjadi anggota organisasi mampu berinteraksi secara sopan dan menghormati individu lain dalam berbagai situasi, yang juga ditunjukkan dari hasil pada penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukan bahwa kemampuan mahasiswa yang menjadi anggota organisasi dapat menjalankan organisasi dengan baik, membantu satu sama lain, dapat mengeluarkan kemampuan yang dimiliki dan membangun organisasi serta merasa memiliki organisasi yang diikuti karena memiliki kecenderungan yang sedang. Situasi ini melampaui sekadar loyalitas formal, karena juga mencakup hubungan aktif antara individu dan organisasi, di mana individu bersedia memberikan kontribusi pribadi demi keberhasilan dan kemakmuran organisasi, membuat komitmen tersebut tidak hanya terbatas pada keikutsertaan formal, tetapi juga mencakup keterlibatan emosional dan dedikasi terhadap nilai-nilai organisasi, yang pada akhirnya memperkuat kohesi sosial dan efektivitas kinerja tim (Steers dalam Yusuf & Syarif, 2017). Dengan demikian fenomena *Organizational Citizenship Behavior* dikalangan mahasiswa yang menjadi

anggota BEM Fakultas Se-Unissula relatif jarang terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memegang peranan cukup penting sebagai faktor yang mengendalikan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada mahasiswa yang menjadi anggota BEM Fakultas Se-Unissula.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan diantara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada anggota BEM Fakultas Se-Unissula. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dimana semakin tinggi *organizational citizenship behavior*, semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota BEM Fakultas Se-Unissula. Sebaliknya, semakin rendah *organizational citizenship behavior*, semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh mahasiswa anggota BEM

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsari, L., & Laksmiwati, H. (2021). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Guru di SMK X. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 2(3), 316–324.
- Atikah, A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organization Citizenship Behaviour (Ocb) Di Pt. Ching Luh Indonesia. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 281–294. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1531>
- Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff, S. B. M. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications. https://books.google.co.id/books?id=E7l2AwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Doni Irawan, & Rakhmaditya Dewi Noorizki. (2024). Organizational Commitment pada Mahasiswa yang Mengikuti Unit Kegiatan Mahasiswa. *Flourishing Journal*, 4(3), 119–126. <https://doi.org/10.17977/um070v4i32024p119-126>
- Eri, S. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Khoiriyah, N., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–14.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>
- Mahardita, E. J., & Noermijati, N. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. 2(1), 231–243.
- Munthe, E., Samosir, P., Sidabutar, D., & Sitompul, H. S. (2023). Peranan Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) dalam Pengembangan Minat dan Bakat Mahasiswa Universitas Efarina. *JBSI: Jurnal Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 3(01), 96–102. <https://doi.org/10.47709/jbsi.v3i01.2548>
- Wardhana, A. (2021). KONSEP KOMITMEN Motivasi Kerja. *ORGANISASIONAL*. (Issue October). <https://www.researchgate.net/publication/355853674>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi, Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi. In *Komitmen Organisasi (Definisi Dipengaruhi dan Mempengaruhi)*. Nas Media Pustaka.
- Zain Sarnoto, A. (2017). Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam. *Madani Institute : Jurnal Politik, Hukum, Ekonomi, Pendidikan Dan Sosial-Budaya*, 6(2), 51–60. <https://doi.org/10.53976/jmi.v6i2.45>