

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KOMITMEN AFEKTIF: STUDI META-ANALISIS

Dita F. Rachmawati

*Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No 100, Depok, 16424, Jawa Barat
ditafitri@staff.gunadarma.ac.id*

Received: 30 April 2021

Revised: 23 November 2021

Accepted: 25 November 2021

Abstract

Studi meta-analisis ini bertujuan untuk mengetahui nilai korelasi sebenarnya dari hubungan antara komitmen afektif dan organizational citizenship behaviour dengan cara melakukan analisa 2 artefak. Dari hasil analisa yang dilakukan pada 24 studi dalam 15 artikel yang dipublikasi berkisar antara tahun 1993-2018 dengan sampel berjumlah 6604 diketahui bahwa komitmen afektif dan organizational citizenship behavior memiliki hubungan positif dengan nilai korelasi sebenarnya sebesar 0.437. Hal ini menandakan bahwa perasaan karyawan terhadap tempatnya bekerja akan menentukan kerelaan karyawan untuk berkontribusi lebih dari pada yang diharapkan. Dari hasil analisa juga diketahui bahwa dampak kesalahan pengambilan sampel sebesar 9.35% sedangkan dampak varians reliabilitas sebesar 2.73% kerelaan karyawan untuk melakukan sesuatu lebih dari tanggung jawab pekerjaannya ketika karyawan merasa terikat secara emosional dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Kata kunci: *meta-analisis, organizational citizenship behavior, komitmen afektif*

Abstract

The purpose of this meta-analysis study is to determine the true score of correlation between affective commitment and organizational citizenship behaviour by analysing two artefact analyses. From the results of the analysis carried out on 24 studies in 15 published articles ranging from 1993-2018 with total sample of 6604, it is known that affective commitment and organizational citizenship behaviour have a positive relationship with true score of 0.437. This indicates that employee's feelings toward their workplace will determine the employee's willingness to contribute more than expected. It is also known that the impact of sampling error was 9.35% while the impact of variance on reliability was 2.73%

Keywords: *meta-analysis, organizational citizenship behavior, affective commitment*

PENDAHULUAN

Salah satu aspek penting dalam performa kerja dalam perusahaan berkaitan erat dengan perilaku kontekstual yang juga dikenal dengan nama *organizational citizenship behavior* (OCB) (Borman &

Motowidlo dalam Chang, Johnson, & Yang, 2007). *organizational citizenship behavior* merupakan tipe performa kerja di mana karyawan menunjukkan perilaku lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan tanpa adanya imbalan formal yang diberikan oleh

perusahaan. Beberapa karakteristik yang mencerminkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan seperti mengajukan diri untuk mengerjakan tugas yang bukan menjadi tanggungjawabnya, memberikan solusi inovatif untuk meningkatkan efektivitas kerja, dan perilaku siap menolong rekan kerja maupun atasan berkaitan dengan tugas-tugas dalam pekerjaan (Gyekye & Haybatollahi, 2015).

Organizational citizenship behavior merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan dan memberikan keuntungan tidak hanya untuk organisasi tapi juga keuntungan untuk karyawan. Chang, Johnson, dan Yang (2007) memaparkan bahwa meskipun karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* tidak mendapatkan keuntungan secara eksplisit namun ada keuntungan implisit yang diterima oleh karyawan dimana karyawan yang menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* cenderung mendapatkan evaluasi performa yang lebih baik. Selain itu, pada tingkat organisasi *organizational citizenship behavior* juga memberi keuntungan seperti meningkatnya performa dan sosial kapital dari perusahaan.

Banyaknya keuntungan dari *organizational citizenship behavior*, banyak penelitian yang berusaha mencari anteseden dari *organizational citizenship behavior* itu sendiri. Dari beberapa penelitian terdahulu diketahui bahwa ada beberapa variabel yang berkaitan dengan *organizational citizenship*

behavior seperti, *burnout* (Aslam, Ahmad, & Anwar, 2012), kepuasan kerja (Prasetio, Yuniarsih, & Ahman, 2017), *psychological ownership* (Park, Song, Yoon, & Kim, 2013), kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, persepsi dukungan organisasi (Asgari, Silong, Ahmad, & Samah, 2008), dan komitmen afektif (Grego-Planer, 2019).

Allen dan Meyer (1990) menjelaskan bahwa individu cenderung berperilaku sesuai dengan apa yang dirasakan. Karyawan yang memilih untuk bekerja dikarenakan oleh pertemanan yang kuat ditempat kerja, atmosfer kerja, serta perasaan puas dan senang ketika berhasil menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan cenderung untuk tetap tinggal dalam perusahaan tersebut (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2019). Alasan emosional karyawan untuk menetap dalam suatu perusahaan disebut juga sebagai komitmen afektif yaitu perasaan individu berkaitan dengan organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja (Allen & Meyer, 1990).

Colquitt, Lepine, dan Wesson (2019) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi cenderung untuk lebih terlibat dan menunjukkan perilaku lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan tanpa adanya imbalan formal yang diberikan oleh perusahaan atau *organizational citizenship behavior*. Kaitan lain antara komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior* dapat dilihat ketika ekspektasi karyawan mengenai penghargaan dari perusahaan belum terpenuhi namun karyawan tetap menunjukkan perilaku

inovatif yang berada diluar tanggung jawab pekerjaan karyawan (Rifai, 2005). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifai (2005) di mana komitmen afektif yang ditandai oleh kelekatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan mendorong individu untuk memunculkan *organizational citizenship behavior* seperti kerelaan untuk menolong orang lain dalam organisasi, dan melakukan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaan (Paramartha, Mukhtar, & Akbar, 2018). Tujuan dari studi ini adalah untuk mengetahui nilai korelasi murni dari komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior* dengan menggunakan metode meta analisa.

METODE PENELITIAN

Hal pertama yang dilakukan peneliti adalah melakukan pencarian literatur di mana artikel-artikel yang berkaitan untuk studi meta analisis dicari menggunakan program pencarian data artikel melalui computer, yakni dengan menggunakan *search engine Google scholar*. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian adalah *organizational citizenship behavior, organizational commitment, affective commitment*, komitmen organisasi dan komitmen afektif. Semua temuan artikel yang diperoleh kemudian dipertimbangkan dengan ketentuan studi primer yang dilakukan dengan survei yang meneliti tentang komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior* di mana dalam studi primer tersebut memiliki

informasi statistik yang diperlukan seperti nilai rerata, standar deviasi nilai r maupun nilai F . Dari kriteria pemilihan artikel, terdapat 24 studi dari 15 artikel yang dipilih dengan rentang waktu publikasi berkisar antara tahun 1993-2019.

Beberapa artikel mencantumkan nilai reliabilitas dari masing-masing alat ukur, namun beberapa lainnya tidak mencantumkan nilai reliabilitas masing-masing alat ukur. Pada studi ini peneliti berfokus untuk mencari dua artefak. Artefak pertama adalah artefak koreksi kesalahan sampel dan yang kedua adalah koreksi kesalahan pengukuran. Hunter dan Schmidt (2004) menjelaskan bahwa ada beberapa langkah yang harus dilakukan untuk melakukan analisis data dengan menggunakan teknik meta analisis, langkah pertama adalah mengubah persamaan aljabar dari nilai F menjadi nilai t , d , dan r . Langkah pertama tidak peneliti lakukan karena semua artikel publikasi yang digunakan peneliti mencantumkan nilai r , langkah kedua adalah melakukan *bare bones meta-analysis* yang digunakan untuk mendapatkan nilai koreksi kesalahan sampel dengan cara menghitung rerata korelasi populasi, menghitung varian korelasi populasi (σ^2_r), menghitung varians kesalahan pengambilan sampel (σ^2_e), estimasi varian korelasi populasi (σ^2_p) dan menghitung dampak pengambilan sampel. Langkah ketiga yang dilakukan adalah mencari artifak untuk koreksi kesalahan pengukuran yang dilakukan dengan cara, menghitung rerata gabungan, menghitung

koreksi kesalahan pengukuran pada x dan y, yaitu koreksi yang sesungguhnya dari populasi, menghitung jumlah koefisien kuadrat variasi (V), menghitung varians yang mengacu variasi artifak, mencari variansi korelasi sesungguhnya, mencari interval kepercayaan dan yang terakhir mencari dampak variasi realibilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dari berbagai instansi, secara keseluruhan sampel penelitian yang didapat

dari 24 studi berjumlah 6604 dengan paparan karakteristik sampel yang dapat dilihat di Tabel 1. Dari 24 studi yang digunakan dalam studi meta-analisis ini diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior* dengan rentang nilai korelasi berkisar antara 0.14-0.81.

Adapun paparan lengkap nilai r dari masing-masing studi dan juga karakteristik korelasi X dan Y yang diperlukan untuk mencari nilai koreksi kesalahan pengambilan sampel dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 1. Karakteristik Sampel Penelitian

Tahun	Peneliti	Studi		Sample Karakteristik
		ke	N	
2016	Gupta, Agarwal, dan Khatri (2016)	-	475	Perawat
2017	Lee, Woo, dan Kim (2017)	-	244	Pelatih atletik
2009	Liu (2009)	-	162	Pekerja ekspatriat
2015	Purba, Oostrom, Molen, dan Born (2015)	1	300	Karyawan pabrik semen
2015	Purba, Oostrom, Molen, dan Born (2015)	2	300	Karyawan pabrik semen
2005	Gautam, Dick, Wagner, Upadhyay, dan Davis (2005)	1	450	Karyawan
2005	Gautam, Dick, Wagner, Upadhyay, dan Davis (2005)	2	450	Karyawan
2017	Obedgiu, Bagire, dan Mafabi (2017)	-	239	Pegawai negeri
2018	Akar (2018)	-	314	Guru
2012	Yang (2012)	1	172	Karyawan restoran
2012	Yang (2012)	2	172	Karyawan restoran
2012	Yang (2012)	3	172	Karyawan restoran
2018	Khan, Jehan, Shaheen, dan Ali (2018)	1	278	Perawat
2018	Khan, Jehan, Shaheen, dan Ali (2018)	2	278	Perawat
1997	Bolon (1997)	1	202	Pegawai Rumah Sakit
1997	Bolon (1997)	2	202	Pegawai Rumah Sakit
2013	Kim (2014)	1	202	Pegawai negeri

2012	Aslam, Ahmad, dan Anwar (2012)	1	406	Karyawan Bank
2012	Aslam, Ahmad, dan Anwar (2012)	2	406	Karyawan Bank
1993	Shore dan Wayne (1993)	1	276	Karyawan
1993	Shore dan Wayne (1993)	2	276	Karyawan
2019	Grego-Planer (2019)	1	149	Karyawan sekolah swasta
2019	Grego-Planer (2019)	2	174	Karyawan sekolah negeri
2012	Kazemipour, Amin, dan Pourseidi (2012)	-	305	Perawat
TOTAL			6604	
Rerata			275,2	
SD			99,603	

Tabel 2. Nilai r Masing-Masing Studi dan Karakteristik Korelasi X dan Y

No Studi	N	Responden	r_{XY}	$r_{XY} - \bar{r}$	$(r_{XY} - \bar{r})^2$	$N \times (r_{XY} - \bar{r})^2$
1	475	Perawat	0.43	0.065	0.004	1.992
2	244	Pelatih atletik	0.81	0.445	0.198	48.267
3	162	Pekerja ekspatriat	0.5	0.135	0.018	2.942
4	300	Karyawan pabrik semen	0.36	-0.005	0	0.008
5	300	Karyawan pabrik semen	0.37	0.005	0	0.007
6	450	Karyawan	0.37	0.005	0	0.01
7	450	Karyawan	0.22	-0.145	0.021	9.492
8	239	Pegawai negeri	0.314	-0.051	0.003	0.627
9	314	Guru	0.67	0.305	0.093	29.165
10	172	Karyawan restoran	0.45	0.085	0.007	1.236
11	172	Karyawan restoran	0.36	-0.005	0	0.005
12	172	Karyawan restoran	0.6	0.235	0.055	9.48
13	278	Perawat	0.17	-0.195	0.038	10.596
14	278	Perawat	0.19	-0.175	0.031	8.536
15	202	Pegawai rumah sakit	0.28	-0.085	0.007	1.467
16	202	Pegawai rumah sakit	0.24	-0.125	0.016	3.168
17	202	Pegawai negeri	0.59	0.225	0.051	10.205
18	406	Karyawan bank	0.18	-0.185	0.034	13.93
19	406	Karyawan bank	0.22	-0.145	0.021	8.564
20	276	Karyawan	0.22	-0.145	0.021	5.822
21	276	Karyawan	0.14	-0.225	0.051	14.002

22	149	Karyawan sekolah swasta	0.656	0.291	0.085	12.597
23	174	Karyawan sekolah negeri	0.702	0.337	0.113	19.734
24	305	Perawat	0.363	-0.002	0	0.002
Total	6604		9.405	0.63932	0.866655	211.855
Rerata	275,2		0.392	0.000097	0.000131	0.03208

Tabel 3. Rangkuman Hasil Koreksi Kesalahan Pengambilan Sampel

Perhitungan	Hasil dari 24 Studi
Total (N)	6604
Rerata korelasi populasi (\bar{r})	0.365
Varian korelasi populasi (σ^2_r)	0.032
Varian kesalahan pengambilan sampel (σ^2_e)	0.00274
Estimasi varians korelasi populasi (σ^2_p)	0.0293
Interval kepercayaan	2164
Dampak kesalahan pengambilan sampel	9.35%

Berdasarkan rangkuman hasil analisa perhitungan koreksi kesalahan pengambilan sampel yang dapat dilihat di Tabel 3 dapat diketahui bahwa korelasi populasi setelah dikoreksi dengan jumlah sampel sebesar 0.365, varian korelasi populasi sebesar 0.032, dan standar deviasi (SD) sebesar 0.171. Komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior* dapat dikatakan memiliki hubungan yang positif jika nilai interval kepercayaan yang didapat dari hasil pembagian rerata korelasi populasi dan nilai standar deviasi. Dari perhitungan yang dilakukan diketahui bahwa perbandingan nilai rerata korelasi populasi (\bar{r}) yaitu sebesar 0.365 dan nilai standar deviasi (SD) sebesar 0.171 adalah 2.164 SD di atas 0 ($2.164 \geq 2SD$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat

hubungan yang positif antara komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior*. Lebih lanjut, dari hasil analisa yang dilakukan juga diketahui bahwa nilai varians kesalahan pengambilan sampel sebesar 0.00274 sedangkan nilai varian korelasi populasi sebesar 0.032. Perbandingan nilai varian kesalahan pengambilan sampel dan nilai varian korelasi populasi yang kemudian dikalikan 100% menghasilkan nilai dampak kesalahan pengambilan sampel sebesar 9.35% dan 90.65% dari faktor lain yang belum terspesifikasi. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa persentase variansi yang disebabkan oleh kesalahan pengambilan sampel bersifat rendah, artinya kemungkinan terjadinya bias kesalahan karena kekeliruan dalam pengambilan sampel kecil.

Tabel 4. Data untuk Mencari Koreksi Kesalahan Pengukuran

No Studi	N	Responden	r_{XY}	r_{XX}	(a)	r_{YY}	(b)	$N \times r_{XY}$
1	475	Perawat	0.43	0.91	0.9539	0.86	0.9274	204.25
2	244	Pelatih atletik	0.81	0.94	0.9695	0.86	0.9274	197.64
3	162	Pekerja ekspatriat	0.5	0.87	0.9327	0.77	0.8775	81
4	300	Karyawan pabrik semen	0.36	0.77	0.8775	0.64	0.8	108
5	300	Karyawan pabrik semen	0.37	0.77	0.8775	0.77	0.8775	111
6	450	Karyawan	0.37	-		-		166.5
7	450	Karyawan	0.22	-		-		99
8	239	Pegawai negeri	0.314	0.84	0.9165	0.86	0.9274	75.046
9	314	Guru	0.67	0.92	0.9592	0.95	0.9747	210.38
10	172	Karyawan restoran	0.45	0.91	0.9539	0.89	0.9434	77.4
11	172	Karyawan restoran	0.36	0.91	0.9539	0.93	0.9644	61.92
12	172	Karyawan restoran	0.6	0.91	0.9539	0.92	0.9592	103.2
13	278	Perawat	0.17	-		-		47.26
14	278	Perawat	0.19	-		-		52.82
15	202	Pegawai Rumah Sakit	0.28	-		-		56.56
16	202	Pegawai Rumah Sakit	0.24	-		-		48.48
17	202	Pegawai negeri	0.59	0.85	0.922	0.87	0.9327	119.18
18	406	Karyawan Bank	0.18	0.7	0.836	0.71	0.8426	73.08
19	406	Karyawan Bank	0.22	0.7	0.836	0.63	0.7937	89.32
20	276	Karyawan	0.22	0.88	0.938	0.88	0.9381	60.72
21	276	Karyawan	0.14	0.88	0.938	0.87	0.9327	38.64
22	149	Karyawan sekolah swasta	0.656	-		-		97.744
23	174	Karyawan sekolah negeri	0.702	-		-		122.148
24	305	Perawat	0.363	0.72		0.79	0.8888	110.715
Total			9.405	13.48	13.820	13.20	14.507	2413.003
Mean			0.392	0.843	0.921	0.825	0.907	0.365
SD				0.084	0.044	0.098	0.055	

Pada Tabel 4 diketahui nilai reliabilitas dari masing-masing alat ukur. Dari 24 studi yang digunakan 8 studi tidak mencantumkan nilai reliabilitas alat ukur. Adapun nilai reliabilitas skala komitmen afektif berkisar antara 0.7-0.94 sedangkan nilai reliabilitas skala *organizational citizenship behavior* berkisar antara 0.64-0.95. Nilai reliabilitas yang didapat akan digunakan untuk melakukan perhitungan estimasi kesalahan pengukuran yang hasilnya dapat dilihat dari Tabel 5. Berdasarkan rangkuman koreksi kesalahan pengukuran pada Tabel 5, dapat diketahui bahwa hasil rerata gabungan yang berasal dari rerata reliabilitas komitmen afektif dan rerata reliabilitas *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 0.835347, hasil koreksi populasi setelah dikoreksi oleh kesalahan pengukuran (ρ) sebesar 0.437 dengan nilai koefisien kuadrat variasi (V) sebesar 0.00565. Nilai varian yang mengacu variasi artifak atau kesalahan pengukuran sebesar 0.000799. Komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior* dapat dikatakan memiliki hubungan yang positif jika nilai interval kepercayaan yang didapat dari hasil pembagian antara koreksi populasi yang sesungguhnya setelah dikoreksi dengan kesalahan pengukuran dan standar deviasi bernilai lebih dari 2, dari hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai interval kepercayaan sebesar 2.161 SD ($2.161 \geq 2SD$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen afektif dan *organizational citizenship*

behavior dengan nilai korelasi sesungguhnya sebesar 0.437.

Tabel 5 juga memberikan informasi mengenai persentase dampak variasi reliabilitas sebesar 2.73% yang berarti variansi yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran kecil sehingga kemungkinan terjadinya bias kesalahan karena kekeliruan dalam pengukuran juga sangat kecil. Tujuan dilakukannya studi meta analisis adalah untuk mengetahui pengetahuan kumulatif dari hasil penelitian primer serta memberikan arah untuk penelitian-penelitian selanjutnya (Allen & Meyer, 1990).

Berdasarkan hasil analisa yang sudah dilakukan diatas diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior*. Hubungan antara komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan dengan menggunakan teori pertukaran sosial yang merupakan proses penting dalam interaksi sosial untuk membangun relasi dengan orang lain dimana fokus penting dalam teori ini ada pada kewajiban pertukaran keuntungan yang tidak spesifik di masa yang akan datang (Blau dalam Cook, Cheshire, Rice, & Nakagawa, 2013). Teori pertukaran sosial juga menjelaskan bahwa dalam perilaku kerja, karyawan memiliki perasaan keharusan untuk membalas keuntungan yang diterima dari organisasi tempatnya bekerja (Carmeli & Colakoglu, 2005; Chenevert, Vandenberghe, & Tremblay, 2015)

Tabel 5. Rangkuman Koreksi Kesalahan Pengukuran

Perhitungan	Hasil
Total (N)	6604
Rerata gabungan (\bar{A})	0.835347
Korelasi populasi setelah dikoreksi oleh kesalahan pengukuran (ρ)	0.437
Koefisien kuadrat variasi (V)	0.00565
Varian yang mengacu variasi artifak	0.000799
Varian korelasi sesungguhnya	0.0409
Interval kepercayaan	2.161
Dampak variasi reliabilitas	2.73%

Rendahnya komitmen afektif pada karyawan merupakan hal yang dapat mengancam organisasi (Benjamin, 2012). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuzula & Nurmaya (2020) diketahui bahwa komitmen organisasi terhadap nilai-nilai fundamental dan hubungan emosional dengan karyawan dapat mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang memberikan kontribusi positif yang melebihi tanggung jawab kerja individu. Lebih lanjut Lee, Woo, dan Kim (2017) menjelaskan bahwa komitmen afektif bertindak sebagai faktor motivasi untuk memunculkan *organizational citizenship behavior* di mana individu dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi akan lebih bersedia untuk mengorbankan waktu, keterampilan, usaha pada organisasi serta meningkatkan loyalitas karyawan (Paramaatha, Mukhtar, & Akbar, 2018). Selain itu perasaan bangga individu saat menjadi anggota dalam suatu kelompok dan perasaan tanggung jawab terhadap masalah yang dihadapi organisasi dapat memunculkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan (Febrian, 2021) Adapun beberapa

cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen afektif adalah seperti meningkatkan otonomi karyawan dalam pekerjaan, mengembangkan keterampilan karyawan, memudahkan karyawan untuk berbagi informasi, memberikan penghargaan yang adil bagi karyawan (Yang, 2012) dan memberi pengakuan terhadap pencapaian karyawan dihadapan karyawan lain sehingga karyawan dapat terus memunculkan perilaku positif yang dapat menginspirasi karyawan lainnya (Khaskeli dkk., 2020).

Beberapa karakteristik perilaku individu yang mencerminkan *organizational citizenship* dapat dilihat dalam tingkat individu, kelompok, maupun organisasi (Banwo & Du, 2018). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Grego-Planer (2019a) diketahui bahwa individu dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi akan merasa bahwa kebutuhan dan tujuan yang dimilikinya sudah dipenuhi oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa mendapatkan dukungan dari perusahaan untuk pemenuhan kebutuhan dan tujuan maka karyawan juga berusaha untuk membantu orang lain (Purba,

Ostrom, Molen, & Born, 2015) serta memberikan perhatian kepada rekan kerjanya, seperti bantuan dan perhatian mengenai beban kerja yang dimiliki oleh rekan kerja (Fu, 2013).

Perilaku membantu orang lain dalam perusahaan termaksud didalam karakteristik *organizational citizenship behavior* pada tingkat individu (Purba, Ostrom, Molen, & Born, 2015). Pada tingkat kelompok *organizational citizenship behavior* dapat menurunkan kecenderungan *turnover* serta meningkatkan efisiensi kerja kelompok. Sedangkan pada tingkat organisasi, *organizational citizenship behavior* dapat mengurangi biaya kerja, meningkatkan keuntungan (Banwo & Du, 2018) serta efektivitas dengan cara mengurangi perbedaan tingkat tugas yang dilakukan dan hasil yang dicapai, meningkatkan produktivitas rekan kerja dan atasan, serta meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik (Grego-Planer, 2019).

Adapun karakteristik perilaku *organizational citizenship behavior* pada tingkat organisasi dapat dilihat dari keaktifan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menguntungkan organisasi serta berperilaku sesuai dengan aturan organisasi guna menjaga ketertiban (Fu, 2013) Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan sebelumnya juga diketahui bahwa persentase dampak variasi reliabilitas yang lebih kecil daripada persentase dampak kesalahan pengambilan

sampel menandakan kesalahan dalam penelitian lebih mungkin disebabkan oleh kekeliruan dalam pengambilan sampel dibanding kekeliruan karena kesalahan alat ukur.

Besarnya nilai persentasi kesalahan pengambilan sampel sebesar 9.35% dapat diakibatkan oleh keberagaman sampel yang digunakan sebagaimana sudah dicantumkan di Tabel 1 bahwa sampel dari studi ini terdiri dari karyawan, negeri, swasta, guru, bahkan perawat.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap informasi yang tersedia dalam studi-studi primer tentang hubungan antara komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior* dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior*. Hal ini ditandai dengan kerelaan karyawan untuk melakukan sesuatu lebih dari tanggung jawab pekerjaannya ketika karyawan merasa terikat secara emosional dengan perusahaan tempatnya bekerja. Selain itu diketahui pula dalam studi ini bahwa dampak kesalahan pengambilan sample lebih besar daripada dampak variasi reliabilitas yang menandakan bahwa kemungkinan terjadinya kesalahan dalam penelitian karena kekeliruan pengambilan sampel lebih mungkin terjadi dibandingkan karena kesalahan penggunaan skala.

DAFTAR PUSTAKA

- *Akar, H. (2018). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169-180. doi:doi:10.12973/eu-jer.7.2.169
- 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(-), 1-18.
- Asgari, A., Silong, A. D., Ahmad, A., & Samah, B. A. (2008). The relationship between transformational leadership behaviors, organizational justice, leader-member exchange, perceived organizational support, trust in management and organizational citizenship behaviors. *European Journal of Scientific Research*, 23(2), 227-242.
- *Aslam, M. S., Ahmad, F., & Anwar, S. (2012). Job burnout and organizational citizenship behaviors: Mediating role of affective commitment. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(8), 8120-8129.
- Banwo, A. A., & Du, J. (2018). When the good outweighs the bad: Organizational citizenship behaviour (OCB) in the work place. *Human Resource Development International*, 23(2), 1-10. doi: http://dx.doi.org/10.1080/13678868.2018.1449546
- Benjamin, A. (2012). The influence of affective commitment on citizenship behavior and intention to quit among commercial banks' employees in Nigeria. *Journal of Management and Sustainability*, 2(2), 54-68. doi: 10.5539/jms.v2n2p54
- *Bolon, D. S. (1997). Organizational citizenship behaviour among hospital employees: A multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. *Hospital and Health Services Administration*, 42(2), 221-241.
- Carmeli, A., & Colakoglu, S. N. (2005). The relationship between affective commitment and organizational citizenship behaviors: The moderating role of emotional intelligence. *Research on Emotion in Organization*, 1(-), 77-93. doi: https://doi.org/10.1016/S1746-9791(05)01104-1
- Chang, C.-H., Johnson, R. E., & Yang, L. Q. (2007). Emotional strain and organizational citizenship behaviours: A meta-analysis and review. *Work & Stress: An International Journal of Work Health & Organisations*, 21, 312-332. doi: https://doi.org/10.1080/02678370701758124

- Chenevert, D., Vandenberghe, C., & Tremblay, M. (2015). Multiple sources of support, affective commitment, and citizenship behaviors: The moderating role of passive leadership. *Personnel Reviews*, 44(1), 69-90. doi: <https://doi.org/10.1108/PR-08-2012-0144>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behaviour: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill Education.
- Cook, K. S., Cheshire, C., Rice, E. R., & Nakagawa, S. (2013). *Social exchange theory. The handbooks of sociology and social research*. New York: Springer. doi: https://doi.org/10.1007/978-94-007-6772-0_3
- Febrian, A. (2021). Examining the contribution of transformational leadership style and affective commitment to organizational citizenship behaviour (OCB). *Journal of Economic Studies*, 5(1), 59-72.
- Fu, Y.-K. (2013). High-performance human resource practices moderate flight attendants' organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Social Behavior and Personality*, 41(7), 1195-1208. doi: <https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.7.1195>
- *Gautam, T., Dick, R. V., Wagner, U., Upadhyay, N., & Davis, A. J. (2005). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology*, 8(3), 305-314. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2005.00172.x>
- *Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Journal of Sustainability*, 8(3), 305-314. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2005.00172.x>
- Grego-Planer, D. (2019a). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability*, 11(22). doi: <https://doi.org/10.3390/su11226395>
- *Gupta, V., Agarwal, U. A., & Khatri, N. (2016). The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach, organizational citizenship behavior, and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 72(11), 2806-2817. doi: <https://doi.org/10.1111/jan.13043>
- Gyekye, S. A., & Haybatollahi, M. (2015). Organizational citizenship behaviour: An empirical investigation of the

- impact of age and job satisfaction on Ghanaian industrial workers. *Journal of Organizational Analysis*, 23(2), 285-301. doi: <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2012-0586>
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (2004). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings*. London: Sage Publication.
- *Kazemipour, F., Amin, S. M., & Pourseidi, B. (2012). Relationship between workplace spirituality and organizational citizenship behavior among nurses through mediation of affective organizational commitment. *Journal of Nursing Scholarship*, 44(3), 302-310. doi :<https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2012.01456.x>
- *Khan, S., Jehan, N., Shaheen, S., & Ali, G. (2018). Effect of burnout on organizational citizenship behaviors: Mediating role of affective and continuance commitment. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 11(-), 1-13.
- Khaskeli, A., Jiang, Y., Raza, S. A., Qureshi, M. A., Khan, K. A., & Salam, J. (2020). Do csr activities increase organizational citizenship among employees? Mediating role of affective commitment and job satisfaction. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(6), 1-15. doi: 10.1002/csr.2013
- *Kim, H. (2014). Transformational leadership, organizational clan culture, organizational affective commitment, and organizational citizenship behavior: A case of south korea's public sector. *Public Organizational Review*, 14(-), 397-417. doi: <https://doi.org/10.1007/s11115-013-0225-z>
- *Lee, Y. H., Woo, B., & Kim, Y. (2017). Transformational leadership and organizational citizenship behavior: Mediating role of affective commitment. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 13(3), 1-10. doi: <https://doi.org/10.1177%2F1747954117725286>
- *Liu, Y. (2009). Perceived organizational support and expatriate organizational citizenship behavior: The mediating role of affective commitment towards the parent company. *Personnel Review*, 38(3), 307-319. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/00483480910943359>
- Nuzula, I. F., & Nurmaya, E. (2020). The influence of distributive justice, job satisfaction and affective commitment to organizational citizenship behavior. *Research in Production and Development*, 6. doi: <https://doi.org/10.32358/rpd.2020.v6.464>
- *Obedgiu, V., Bagire, V., & Mafabi, S. (2017). Examination of organizational

- commitment and organizational citizenship behaviour among local government civil servants in Uganda. *Journal of Management Development*, 36(10), 1304-1316. doi: <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2016-0279>
- Paramartha, D. N., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2018). The effect of pos, interpersonal justice, and affective commitment on the ocb of senior secondary teachers. *Advances in Social Science, Education, and Humanities Research*, 178(-), 625-630. doi: <https://dx.doi.org/10.2991/icoie-18.2019.131>
- Park, C. H., Song, J. H., Yoon, S. W., & Kim, J. (2013). A missing link: Psychological ownership as a mediator between transformational leadership and organizational citizenship behaviour. *Human Resource Development International*, 16(5), 558-574. doi:<https://doi.org/10.1080/13678868.2013.839510>
- Prasetyo, A. P., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2017). Job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviour in state-owned banking. *Universal Journal of Management*, 5(1), 32-38. doi: [10.13189/ujm.2017.050104](https://doi.org/10.13189/ujm.2017.050104)
- *Purba, D. E., Oostrom, J. K., Molen, H. T., & Born, M. P. (2015). Personality and organizational citizenship behavior in Indonesia: The mediating effect of affective commitment. *Asian Business and Management*, 14, 147-170. doi: <https://doi.org/10.1057/abm.2014.20>
- Rifai, H. A. (2005). A test of the relationships among perceptions of justice, job satisfaction, affective commitment, and organizational citizenship behaviour. *Gajah Mada International Journal of Business*, 7(2), 131-154. doi: <https://doi.org/10.22146/gamaijb.5574>
- *Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived. *Journal of Applied Psychology*, 7(2), 131-154. doi: <https://doi.org/10.22146/gamaijb.5574>
- *Yang, Y. C. (2012). High-involvement human resource practices, affective commitment, and organizational citizenship behaviors. *The Service Industries Journal*, 32(8), 1209-1227. doi: <https://doi.org/10.1080/02642069.2010.545875>
- Ket: *) merupakan jurnal yang digunakan untuk data meta analisa.