

Peranan Komitmen Afektif terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Tenaga Kerja Non ASN Dinas Kota Banjarbaru

The Role Of Affective Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior In Non-Civil Servant Employees In Banjarbaru City

Sofyan Noor*, Ermina Istiqomah, & Rooswita Santia Dewi

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. A. Yani Km 36 Banjarbaru, 70714, Indonesia

ABSTRAK

Perkembangan industri dan organisasi dimasa sekarang menyebabkan persaingan yang ketat sehingga perlu memperhatikan hal yang berperan penting dalam sebuah organisasi, komitmen afektif menjadi salah satu komponen penting dalam meningkatkan perilaku OCB. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat peranan antara komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kerja Non ASN Dinas Kota Banjarbaru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Sampel penelitian ini adalah 193 tenaga kerja Non ASN Dinas Kota Banjarbaru. Data penelitian komitmen afektif diambil menggunakan skala *Commitment Scales Item* khususnya pada item *Affective Commitment* dan data *organizational citizenship behavior* menggunakan skala OCB. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan terdapat peranan positif yang signifikan antara komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan koefisien determinasi R^2 sebesar 75,7%. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif dapat memprediksi *organizational citizenship behavior* secara signifikan dan memiliki arah peranan positif dimana semakin tinggi tingkat komitmen afektif maka akan semakin tinggi perilaku OCB.

Kata kunci: Komitmen afektif, *organizational citizenship behavior*, tenaga kerja Non ASN, Kota Banjarbaru

ABSTRACT

The development of industries and organizations today causes intense competition. Thus, it is necessary to pay attention to things playing important roles in an organization, affective commitment is an important component in increasing *organizational citizenship behavior*. This study aims to investigate whether there is a role of affective commitment toward *organizational citizenship behavior* in non-civil servant employees in Banjarbaru city. A quantitative method with a cross-sectional approach was employed in the study. The sample of this study was 193 non-civil servant employees in the government working units of Banjarbaru city. Data about affective commitment were taken using the Commitment Scales Item, particularly the Affective Commitment item and data about *organizational citizenship behavior* were collected using the OCB scale. The results of simple linear regression analysis showed that there was a positive significant role of affective commitment toward *organizational citizenship behavior* with a coefficient of determination R^2 of 75.7%. Based on the results of the study it can be concluded that affective commitment can significantly predict *organizational citizenship behavior* and has a positive role direction where higher level of affective commitment that higher level of OCB.

Keywords: Affective commitment, *organizational citizenship behavior*, non-civil servant employee, Banjarbaru city

***Korespondensi:**
Sofyan Noor
sfynnr98@gmail.com

Masuk: 19 Mei 2023
Diterima: 19 Mei 2023
Terbit: 25 Januari 2025

Sitasi:
Noor, S., Istiqomah, E., & Dewi, R. S. (2024). Peranan Komitmen Afektif terhadap *Organizational citizenship behavior* pada Tenaga Kerja Non ASN Dinas Kota Banjarbaru. *Jurnal Kognisia*, 7(1), 48-57.
<http://doi.org/10.20527/kognisia.2024.04.005>

PENDAHULUAN

Perkembangan industri di masa sekarang mengakibatkan persaingan ketat sehingga

industri dan organisasi harus memiliki suatu keunggulan agar dapat bertahan dan berdaya saing (Rostiana dkk, 2018). Untuk memiliki keunggulan dan daya saing, industri dan

organisasi senantiasa bekerja keras tidak hanya dalam kegiatan operasional tapi juga dalam hal sumber daya manusia (SDM) (Wahyudi & Salam, 2020). Asbari menjelaskan suatu organisasi perlu sumber daya manusia yang kompeten sebagai bagian penting untuk mencapai tujuan organisasi (Yuwono dkk., 2020). Menurut Davoudi, hal SDM merupakan hal krusial dalam keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya (Putra & Indrawati, 2018). Hal serupa ditemukan pada penelitian Rahmawati dan Prasetya (2017) yaitu SDM merupakan bagian penting dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan ujung tombak pergerakan reformasi birokrasi dalam organisasi publik termasuk Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Sebagai penggerak, Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak lepas dari implementasi reformasi birokrasi di Indonesia (Ateh & Yusuf, 2018). Untuk memperkuat basis jabatan fungsional dalam menjalankan birokrasi, maka dimasukkan lah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan tenaga kerja Non ASN (Putranto, 2015). PPPK dan tenaga kerja Non ASN dalam perkembangannya bertujuan mendukung kinerja Aparatur Sipil Negara dalam kegiatan operasional pemerintah daerah. Mengingat pentingnya peran tenaga kerja Non ASN dalam mendukung kinerja ASN untuk melayani publik, maka kinerja tenaga kerja Non ASN diharapkan lebih efektif dan bekerja sama dalam memaksimalkan pelayanan pada publik (Singarimbun dkk., 2021).

Katz menyatakan bahwa salah satu hal yang dapat membantu industri dan organisasi dalam mencapai target adalah perilaku *extra-role* dari karyawan. Perilaku *extra-role* merupakan pekerjaan diluar tanggung jawab karyawan atau tidak terdapat dalam deskripsi kerja formal karyawan (Purba & Seniati, 2004). Wicaksono dan Masykur (2018) menyebutkan perusahaan menuntut pekerja melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya (*in-role*), namun disatu sisi perusahaan memerlukan pekerja yang mampu bekerja lebih (*extra-role*). Penelitian terdahulu

yang dilakukan Dewanggana dkk., (2016) menyebutkan bahwa perilaku *extra-role* karyawan mampu meningkatkan keefektifan di industri dan organisasi. Kemudian Wulani dan Junaedi (2020) menjelaskan bahwa sikap sukarela dilakukan seorang karyawan di luar deskripsi kerja pada perusahaan dikenal dengan sebutan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Williams dan Anderson (1991) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang dapat memberikan manfaat kepada organisasi dengan perilaku karyawan yang biasanya tidak diperhitungkan dalam bagian dari kewajiban formal. Rosafizah dkk., (2020) menggambarkan OCB sebagai perlakuan unik dari karyawan perusahaan sehingga dapat meningkatkan efektivitas serta kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. OCB juga seringkali dikatakan sebagai perilaku yang melakukan pekerjaan diluar *job description* yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dikatakan juga bahwa ia melakukan perilaku sukarela untuk meningkatkan kinerja serta keefektifan dan efesiensi kerja sebuah perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Lestari dan Ghabby (2018) bahwa efektivitas kerja karyawan ditentukan dengan keberhasilan menumbuhkan OCB.

Organ (2015) menyebutkan terdapat lima aspek dalam OCB, yakni *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy* dan *civic virtue*. Altruism merupakan bentuk kepedulian untuk memberi pertolongan terhadap rekan kerja yang mengalami kesulitan. *Conscientiousness* merupakan perilaku yang menunjukkan usaha lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan. *Sportmanship* merupakan sikap positif dalam organisasi yaitu adanya tenggang rasa pada situasi yang kurang tepat dalam organisasi. *Courtesy* merupakan perlakuan baik pada rekan kerja dan menghindari permasalahan. *Civic virtue* merupakan gambaran partisipasi tanpa paksaan dan keyakinan akan terhadap keberlangsungan organisasi. Organ (dalam Rahmawati & Prasetya, 2017) menjelaskan meningkatnya OCB diprediksi oleh faktor internal seperti

tingkat motivasi, moral pekerja, kepribadian, tingkat kepuasan kerja dan tingkat komitmen organisasi. Faktor lainnya seperti budaya dalam organisasi, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. Wicaksono dan Masykur (2018) menyatakan komitmen organisasi dan OCB adalah bagian terpenting untuk mencapai tujuan organisasi. Hal sejalan dengan temuan Sudirno dkk., (2020) yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap OCB.

Colquitt (2001) menjelaskan komitmen organisasional sebagai rasa memiliki anggota organisasi. Allen dan Meyer (1990) memandang komitmen organisasi layaknya hubungan kental anggota dalam organisasi. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, hal penting yang harus ditanamkan adalah komitmen organisasi (Colquitt, 2001). Tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi, individu akan sulit untuk meninggalkan organisasinya. Sebaliknya, pilihan akan mudahnya meninggalkan organisasi ditemui pada individu yang memiliki tingkat komitmen rendah. Hal ini serupa dengan Putri dkk., (2021) dalam penelitiannya yang menjelaskan bahwa keberhasilan manajemen organisasi ditentukan keberhasilan menumbuhkan komitmen organisasi.

Allen dan Meyer (1990) menyebutkan beberapa komponen dalam komitmen organisasi, diantaranya *normative commitment*, *affective commitment*, dan *continuance commitment*. *Affective commitment* berasal dari identifikasi, emosional dan keikutsertaan, sehingga menimbulkan rasa bertahan pada organisasi. *Continuance commitment* berasal dari pertimbangan akan dampak yang diterima saat bertahan atau meninggalkan organisasi. *Normative commitment* berasal dari perasaan akan kewajiban dalam organisasi. Peneliti menggunakan komitmen afektif sebagai variabel bebas dalam penelitian ini dibandingkan dengan dimensi lainnya dalam komitmen organisasi karena komitmen afektif karena rasa tanggung jawab adalah keterikatan yang bersifat pribadi, menyiratkan bahwa orang yang memiliki tanggung jawab

emosional yang tinggi berusaha maksimal untuk keberlangsungan organisasi (Tjahjono dkk., 2018)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Priyadi dkk. (2020) menunjukkan hasil adanya pengaruh komitmen organisasi pada OCB dengan tingginya tingkat komitmen organisasi yang meningkatkan perilaku OCB pada pegawai. Khususnya dalam dimensi komitmen afektif, Susilo dkk. (2016) menyatakan terdapat pengaruh komitmen afektif pada OCB, artinya komitmen afektif yang baik mampu meningkatkan perilaku OCB. Namun, temuan berbeda ditemukan oleh Sengkey dkk., (2018) dan Piyandini dkk., (2021) dalam penelitiannya yang menyatakan komitmen afektif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap OCB adalah motivasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan pentingnya perilaku OCB yang dimiliki oleh pekerja dalam suatu satuan kerja, maka tiap satuan kerja seharusnya memiliki sebuah sikap dan perilaku OCB. Selain menjadi komponen perilaku yang luar biasa, OCB bisa dikatakan mengejutkan dalam perangkat otoritas publik (Priyadi dkk., 2020). Realitanya, perilaku OCB sukar dilakukan pada instansi pemerintahan termasuk tenaga kerja Non ASN di lingkup Pemerintah Kota Banjarbaru. Tenaga Kerja Non ASN adalah mereka yang diangkat oleh pejabat berwenang untuk menjalankan tugas dan fungsi tertentu dalam instansi pemerintah (PP 48 Tahun 2005 Pasal 1). Peneliti memfokuskan subjek dalam penelitian ini pada tenaga kerja non ASN. Hal ini didasari pada pentingnya peran tenaga kerja non ASN dalam membantu kinerja pegawai negeri sipil menjalankan kegiatan pelayanan publik dan berkontribusi dalam kemajuan daerah (Putranto, 2015).

Akar (2018) melakukan riset terkait hubungan antara *quality of work life*, *school alienation*, *burnout*, *affective commitment* dan *organizational citizenship behavior* pada guru. Hasilnya menunjukkan adanya pengaruh positif antara komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior*. Sejalan

dengan hal tersebut, Arestia (2022) melakukan riset untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan perbankan (Bank Pemerintah dan Bank Swasta). Hasilnya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan bank. Dari beberapa penelitian terdahulu, kebaruan dari penelitian ini terletak pada subjek yang diteliti yaitu tenaga kerja Non ASN Dinas Kota Banjarbaru, yang mana memiliki objektif dan beban kerja yang berbeda dengan guru maupun karyawan bank. Maka dari itu, penelitian ini penting dilaksanakan guna mengetahui bagaimana peran komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kerja non ASN Dinas Kota Banjarbaru, sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah H_a , terdapat peranan antara komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior* pada tenaga kerja Non ASN Dinas Kota Banjarbaru dan H_o , tidak terdapat peranan antara komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior* pada tenaga kerja Non ASN Dinas Kota Banjarbaru.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Azwar (2021) merupakan metode yang menekankan analisisnya terhadap data-data berupa angka atau numerikal yang terkumpul melalui serangkaian tahap pengukuran yang kemudian data tersebut diolah menggunakan analisis statistik. Biasanya, penelitian dengan pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian dengan sampel besar (Azwar, 2021). Penelitian ini dilakukan dengan *cross-sectional*, dilakukan secara singkat dan satu kali pengambilan data (Levin, 2006).

Partisipan

Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga kerja Non ASN kota Banjarbaru.

Dengan jumlah sampel yaitu 193 responden. Penentuan jumlah subjek penelitian menggunakan *tools statistik G*Power*. Dalam penelitian digunakan *effect size* dengan *small size effect* sebesar 0,20. Pada α error prob peneliti menggunakan level signifikansi sebesar 0,05 dengan *power* ($1-\beta$ error prob) sebesar 0,80. Adapun kriteria sampel dalam penelitian yakni, Pegawai berstatus Tenaga kerja non ASN dinas kota Banjarbaru, Jenis kelamin laki-laki dan perempuan, Riwayat bekerja lebih dari 1 tahun.

Pengukuran

Komitmen afektif diukur menggunakan *Commitment Scale Items* Meyer dan Allen (1991) hasil revisi Jaros (2007) dan diadaptasi oleh Aulia (2016). Aitem dalam variabel ini terdiri dari 3 aitem *unfavorable* serta 4 aitem *favorabel* dengan 5 pilihan jawaban Skala *Likert* (1=Sangat tidak setuju – 5=Sangat Setuju). Adapun contoh aitemnya adalah “Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini”. Nilai reliabilitas *cronbach alpha's* alat ukur ini dengan $n=193$ yaitu 0,938. Kemudian, untuk mengukur *organizational citizenship behavior*, skala yang digunakan merupakan hasil konstruksi Tentama (2018) yang mengacu pada aspek *organizational citizenship behavior* menurut Organ, dkk (2006). Aitem dalam variabel ini terdiri dari 10 aitem *favorabel* dan 8 aitem *unfavorabel* dengan 5 pilihan jawaban Skala *Likert* (1=Sangat tidak setuju – 5=Sangat Setuju). Adapun contoh aitemnya adalah “Saya bersedia menjalankan tugas sesuai standar operasional yang ditetapkan”. Nilai reliabilitas *cronbach alpha's* alat ukur ini dengan $n=193$ yaitu 0,941.

Prosedur

Penelitian ini diawali dengan melakukan tahap persiapan. Tahap persiapan dalam penelitian ini seperti mengajukan perizinan untuk melakukan studi pendahuluan, uji coba alat ukur, dan pengambilan data penelitian serta melakukan penyusunan alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data

penelitian. Tahap berikutnya adalah pengambilan data uji coba alat ukur penelitian. Uji coba alat ukur penelitian mulai dilaksanakan pada tanggal 20 November 2022. Proses uji coba alat ukur melibatkan 100 subjek tenaga kerja Non ASN Dinas Kota Banjarmasin. Hasil uji coba alat ukur menunjukkan 7 aitem skala komitmen afektif yang memenuhi batas koefisien minimal dengan nilai reliabilitas *cronbach's alpha* yaitu 0,892 sedangkan alat ukur *organizational citizenship behavior* terdapat 18 aitem yang memenuhi batas koefisien minimal dengan nilai *cronbach's alpha* 0,881.

Tahap berikutnya setelah uji coba alat ukur adalah pengambilan data penelitian. Pengambilan data penelitian mulai dilaksanakan pada tanggal 30 November 2022. Proses pengambilan data penelitian dilakukan pada 193 subjek tenaga kerja Non ASN Dinas Kota Banjarbaru. Teknis pengambilan data penelitian dilakukan dengan menitipkan kuesioner pada pimpinan dan sebelumnya dijelaskan terlebih dahulu untuk diisi sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti yakni, pegawai dengan status tenaga kerja Non ASN, jenis kelamin laki-laki atau perempuan, dan memiliki riwayat bekerja selama satu tahun pada instansi tersebut. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data berupa uji asumsi dasar dan uji hipotesis

menggunakan untuk mendapatkan hasil penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dengan bantuan *software SPSS versi 25*. Menurut Priyatno (2013) teknik analisis regresi linier sederhana pada umumnya berguna untuk memperkirakan nilai variabel dependent jika nilai variabel independent dinaikkan atau diturunkan. Lebih lanjut, analisis ini didasari atas hubungan satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel terikat.

HASIL

Data pada penelitian ini diuji menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Syarat yang perlu dipenuhi jika menggunakan teknik analisis ini adalah data harus berdistribusi normal dan linier. Berdasarkan hasil uji normalitas residual, variabel komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior* menunjukkan data berdistribusi normal. Hasil uji linearitas dalam penelitian ini didapatkan komitmen afektif memiliki hubungan linier dengan *organizational citizenship behavior*. Kemudian melakukan uji hipotesis menggunakan uji regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients			t	Signifikansi
	B	Beta	F		
(Constant)	20,098			10,182	0,000
Komitmen Afektif	1,827	0,870	593,456	24,361	0,000

Tabel 2. Nilai Koefisien Determinasi Regresi

Variabel	Model Summary	
	R	R square
Komitmen Afektif	0,870 ^a	0,757

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, ditemukan bahwa komitmen afektif secara signifikan memprediksi *organizational citizenship behavior* ($\beta = 0,870$; $t(191) = 24,361$; $p < 0,05$) nilai a (*constant*) sebesar 20,098 dan nilai b (komitmen afektif) sebesar 1,827 maka diperoleh perhitungan $Y = 20,098 + 1,827X$. Sehingga menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu nilai komitmen afektif maka nilai *organizational citizenship behavior* akan mempunyai kenaikan sebesar 1,827. Peranan yang dimiliki bersifat positif karena koefisien bernilai positif sehingga semakin tinggi komitmen afektif pada tenaga kerja Non ASN Dinas Kota Banjarbaru maka semakin tinggi tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* dan berlaku sebaliknya. Uji F dikatakan memiliki peranan secara simultan jika nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dengan nilai $F(1, 191) = 593,469$, $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_a diterima, H_0 ditolak sehingga dapat dinyatakan terdapat peranan secara simultan komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kerja Non ASN Dinas Kota Banjarbaru.

Berdasarkan tabel 2 tersebut maka diketahui bahwa komitmen afektif sebagai variabel prediktor dapat menjelaskan besar perubahan proporsi varian *organizational citizenship behavior*. Melalui hasil tersebut maka komitmen afektif memiliki peranan terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 75,7%, sedangkan 24,3% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diketahui serta tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan regresi linier sederhana ditemukan bahwa hipotesis penelitian (H_a) Terdapat peranan positif komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kerja Non ASN dinas kota Banjarbaru dapat diterima.

PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linier sederhana adanya peranan yang signifikan antara komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior*. Melalui hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif dalam penelitian ini diterima. Peranan dalam penelitian ini diketahui memiliki arah positif dimana semakin tinggi tingkat komitmen afektif maka akan semakin tinggi tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* dan sebaliknya. Perilaku *organizational citizenship behavior* dikategorikan kedalam tiga tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi. Sebanyak 193 subjek pada variabel *organizational citizenship behavior* tidak terdapat subjek berkategori rendah (0%), 52 subjek berkategori sedang (65.9%) dan 141 subjek berkategori tinggi (73.1%). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas partisipan dalam penelitian ini memiliki tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi. Hal ini mengonfirmasi penelitian Nurcholis dkk. (2022) bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* sebesar 95,3% mampu dijelaskan oleh komitmen afektif yang berarti komitmen afektif dari pegawai mampu memberikan kontribusi positif untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior*, menjelaskan bahwa semakin tinggi komitmen afektif, maka keyakinan dan dukungan pekerja akan nilai dan tujuan yang ingin dicapai organisasi akan meningkat, sehingga semakin meningkatkan *organizational citizenship behavior* pekerja terhadap organisasi. Penelitian ini kemudian mengategorikan komitmen afektif kedalam tiga tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi. Berdasarkan data dari 193 subjek dalam variabel komitmen afektif terdapat 35 subjek berkategori rendah (18,1%), 50 subjek berkategori sedang (25,9%) dan 108 subjek berkategori tinggi (56,0%). Berdasarkan kategorisasi tersebut dapat disimpulkan bahwa

mayoritas partisipan memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi.

Partisipan dalam penelitian ini adalah sebanyak 193 partisipan yang merupakan tenaga kerja Non ASN Dinas Kota Banjarbaru. Kemudian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, usia, dan pendidikan terakhir. Berdasarkan data demografi, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa partisipan dengan jenis kelamin laki-laki dalam penelitian berjumlah 111 partisipan (57,5%) dan partisipan jenis kelamin perempuan berjumlah 82 partisipan (42,5%). Kelompok usia pada partisipan tenaga kerja Non ASN Dinas Kota Banjarbaru berkisar antara 20-50 tahun. Hasil analisis deskriptif dari 193 partisipan menunjukkan usia 20-35 tahun berjumlah 106 partisipan (54,9%) dan usia 36-50 berjumlah 87 partisipan (45,1%). Dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja Non ASN Dinas Kota Banjarbaru didominasi oleh kelompok usia 20-35 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa usia muda memiliki tingkat komitmen afektif yang lebih tinggi daripada pekerja usia yang lebih tua. Mayoritas partisipan dalam penelitian ini merupakan tenaga kerja Non ASN yang memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun sebanyak 105 partisipan (54,4%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja Non ASN Dinas Kota Banjarbaru memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi sebanyak 105 pekerja (54,4%) dari 193 partisipan. Temuan ini mengonfirmasi penelitian Siregar (2017) yaitu adanya pengaruh positif masa kerja terhadap komitmen afektif dimana semakin lama masa kerja individu maka pengalaman kerja yang dimiliki semakin matang. Hal ini juga menumbuhkan rasa kepemilikan dalam organisasi, sehingga mampu meningkatkan produktifitas. Temuan penelitian ini mengonfirmasi penelitian Priyadi (2009) yang menyatakan efektivitas kerja dipengaruhi oleh masa kerja. Berdasarkan data demografi dari 193 partisipan kemudian dikelompokkan dalam tiga tingkat pendidikan terakhir yaitu SMA Sederajat, D3 dan Strata 1. Hasil analisis deskriptif dari data demografi sebanyak 193

partisipan, tenaga kerja Non ASN Dinas Kota Banjarbaru dengan pendidikan terakhir SMA Sederajat sebanyak 110 partisipan (57%), pendidikan terakhir D3 sebanyak 7 partisipan (3,6%) dan S1 sebanyak 76 partisipan (39,4%). Dari data tersebut dapat disimpulkan pendidikan terakhir yaitu SMA Sederajat dalam 193 partisipan mendominasi tenaga kerja Non ASN Dinas Kota Banjarbaru sebesar 57%.

Komitmen afektif mampu memprediksi perilaku *organizational citizenship behavior* pada tenaga kerja Non ASN Dinas Kota Banjarbaru. Koefisien determinasi R^2 sebanyak 75,7% varians dari komitmen afektif mampu menjelaskan terjadinya perilaku *organizational citizenship behavior* pada tenaga kerja Non ASN Dinas Kota Banjarbaru, sedangkan 24,3% lainnya berasal dari faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Faktor lain tersebut ditemukan ada penelitian Sengkey dkk., (2018) dan Piyandini dkk., (2021) yang menyatakan komitmen organisasi termasuk komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Alasan yang mendasari temuan tersebut karena ada faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah prosedur perizinan yang ketat dalam pengambilan data sehingga memakan waktu cukup lama untuk mendapatkan izin pengambilan data pada instansi pemerintahan. Pengambilan data uji coba alat ukur dan data penelitian dilakukan secara *offline* dengan menyebarkan kuesioner secara langsung namun terkendala waktu antara peneliti dan partisipan sehingga waktu pengumpulan kuesioner cukup lama. Jumlah kuesioner yang dibagikan tidak sesuai dengan yang peneliti terima sehingga terpenuhi sebanyak 193 partisipan sesuai ambang batas minimal partisipan menggunakan perhitungan g^*power . Keterbatasan lainnya seperti teori dan sumber literatur yang didapat peneliti.

KESIMPULAN

Dari proses penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa terdapat peranan komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kerja Non ASN Dinas Kota Banjarbaru. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui seberapa besar peranan komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kerja Non ASN Dinas Kota Banjarbaru. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini memiliki nilai koefisien positif yang berarti semakin tinggi intensitas komitmen afektif berarti semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* begitu juga sebaliknya. Saran yang disampaikan peneliti terhadap penelitian ini terkait implikasi komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior* pada ruang lingkup organisasi sebaiknya bagi subjek maupun pimpinan organisasi kiranya dapat bekerja sama dalam peningkatan komitmen afektif tiap individu untuk menunjang perilaku *organizational citizenship behavior* dengan cara bersama-sama meningkatkan softskill dengan pelatihan yang berkaitan dengan kompetensi pekerja serta rutin melakukan bonding atau evaluasi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akar, H. (2018). *The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers*. 7(2), 169–180. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.7.2.169>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedent of affective continuance and normative commitment to the organization journal of occupational psychology. *Journal of Occupational Psychology*. 63(1).
- Arestia, N. (2022). *Pengaruh komitmen afektif terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan perbankan di pontianak*. 5(2), 55–64.
- Ateh, Y. M. (2018). Peran SAKIP dalam membangun ASN berkinerja (studi kasus Provinsi Jawa Timur). *Jurnal Pendayagunaan Aparatur Negara, VIII*.
- Aulia, A. (2016). Emotional intelligence, work engagement, and organizational commitment of indonesian army personnel. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*. 31(3), 124-131.
- Azwar, S. (2021). *Validitas dan reliabilitas ed. IV*. Pustaka Pelajar.
- Colquitt, J. ., Lepine, J. ., & Wesson, M. (2009). *Organizational behavior*. Hill Education.
- Colquitt, L., & Wesson. (2011). *Organizational behavior*. Hill.
- Dewanggana, B. D., Paramita, P. D., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang berdampak pada prestasi kerja karyawan (studi pada PT. PLN APP Semarang). *Journal of Management*. 2(2), 1–10.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment : measurement issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*. 6(1), 8–25.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*. 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963>
- Levin, K. A. (2006). Study design III: Cross-sectional studies. *Evidence-Based Dentistry*. 7(1), 24–25. <https://doi.org/10.1038/sj.ebd.6400375>
- Meyer, J. ., & Allen, N. J. (2004). TCM employee commitment survey academic users guide 2004. *London, Ontario*,

- Canada: The University of Western Ontario, Department of Psychology, University, 16.
<http://employeecommitment.com/TCM-Employee-Commitment-Survey-Academic-Package-2004.pdf%0Ahttp://audacityblog.info/wordpress/wp-content/uploads/2011/03/Meyer-Allen-Empl-Commitment-Survey.pdf>
- Nurcholis, L., Khajar, I., & Palupi, S. R. A. (2022). Peningkatan komitmen afektif berbasis Islamic work ethics, spiritual leadership dan perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. 15(3), 234-254.
- Organ, D. W. (2015). Organizational citizenship behavior. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*. 17. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22031-X>
- Piyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2021). Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan PT Sport Glove Indonesia cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. 1(2).
- Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Iman Mulyono, S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan job insecurity terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) (studi pada pegawai non-pns kementerian sosial RI). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. 2(1), 10–22.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v2i1.282>
- Purba, E. D., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap. *Makara, Sosial Humaniora*. 8(3), 105–111.
- Putra, I., & Indrawati, A. (2018). Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional di Hotel Rama Phala Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 7(4), 255368.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i04.p11>
- Putranto, A. S. T. (2015). Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja : pengertian dan urgensinya. *Civil Service*. 1(9), 1–10.
- Putri, M. H. S., Agustina, T., Hariyono, T., & Jahri, M. (2021). Pengaruh komitmen organisasi , disiplin kerja , dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel cabang utama Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial (Embiss)*. 1(2), 132–143.
- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan tetap dan karyawan kontrak (studi pada karyawan pizza hut kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*. 48(1), 88095.
- Rosafizah, M. I., Norhaini, M. A., & Khairuddin, I. (2020). Organizational support-citizenship behavior relationship in malaysian higher educational institutions. *Creative Education*. 11(11), 2293–2304.
<https://doi.org/10.4236/ce.2020.1111168>
- Rostiana, V. W. P. (2018). Pemberdayaan psikologis terhadap keinginan untuk menetap (Intention to stay). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*. 2(1), 359–368.
- Sengkey, Y. M., Tewal, B., & Lintong, D. C. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Singarimbun, A. A., Siagian, M. V., & Purba, B. (2021). *Pada Dinas Pendidikan Kabupaten*. 9(2), 91–96.
- Siregar, N. A. (2017). Pengaruh masa kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada Pt.

- Lingga Tiga Sawit Sigambal. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*. 4(1), 115–127. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v4i1.1581>
- Sudirno, D., Mulyani, H. S., & Prihartini, E. (2020). Psychological capital dan komitmen organisasional pengaruhnya terhadap organizational citizenship behavior (ocb) pada karyawan pt. bpr majalengka jabar. *Jurnal Co Management*. 4(2), 648–658.
- Susilo, P. J., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan SPBU 44.502. 12 Semarang. *Journal of Management*. 2(2).
- Tentama, F., & . S. (2018). Pengujian validitas dan reliabilitas konstruk pada organizational citizenship behavior. *Humanitas*. 15(1), 62. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v15i1.5282>
- Tjahjono, H. K., Prasetyo, F., & Palupi, M. (2018). *Kepemimpinan transformasional pada organizational citizenship behavior dan komitmen afektif*. 11(2), 217–232.
- Wahyudi, & Salam, R. (2020). *Komitmen organisasi kajian : Manajemen sumber daya manusia (Wahyudi (ed))*. UNPAM PRESS.
- Wicaksono, B. A., & Masykur, A. M. (2018). *Hubungan antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior pada karyawan Pt X. Empati*, 7(3), 133–139.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991a). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*. 17(3). <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>
- Wulani, F., & Junaedi, M. (2020). Organizational citizenship behavior tenaga penjual: Peran kepuasan kerja, dukungan rekan kerja, dan leader-member exchange. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*. 13(2), 122. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i2.20275>
- Yuwono, T., Novitasari, D., Hutagalung, D., Sasono, I., Silitonga, N., & Asbari, M. (2020). Peran organizational justice terhadap komitmen organisasional: analisis mediasi kepuasan kerja dosen perguruan tinggi swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*. 2(1), 582–599. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycounts/article/view/550>