

PENGARUH TANGGUNG JAWAB SOSIAL PEGAWAI, KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR PADA KARYAWAN LIBERTY DIVE RESORT DI TULAMBEN

Ni Made Diah Anindyari Saputra¹, Luh Indrayani², I Wayan Suwendra³

Program Studi Pendidikan Ekonomi
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: diahanindyari0201@gmail.com¹, luhindrayani25@gmail.com²,
wayan.suwendra@undiksha.ac.id³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada karyawan Liberty Dive Resort. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal. Populasi penelitian ini adalah karyawan Liberty Dive Resort sebanyak 62 orang. Sampel penelitian ini adalah karyawan Liberty Dive Resort sebanyak 62 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh tanggung jawab sosial pegawai terhadap *organizational citizenship behaviour* yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ada pengaruh tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas uji F 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Kata kunci: tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, *organizational citizenship behaviour*.

Abstract

The purpose of this research was to determine the effect of employee social responsibility, work involvement and organizational commitment partially and simultaneously on organizational citizenship behaviour at Liberty Dive Resort employees. The type of this research was a causal research. The population of this research were Liberty Dive Resort employees as much as 62 people. The sample of this research were Liberty Dive Resort employees as much as 62 people. Data collection used questionnaire and analyzed using multiple linear regression analysis. The result of the research shows that there was effect of employee social responsibility on organizational citizenship behaviour, which was indicated by t test probability value smaller than $\alpha = 0.05$, there was effect of work involvement on organizational citizenship behaviour, which was indicated by t test probability value smaller than $\alpha = 0.05$, there was effect of organizational commitment on organizational citizenship behaviour, which was indicated by t test probability value smaller than $\alpha = 0.05$, there were effect of employee social responsibility, work involvement and organizational commitment on organizational citizenship behaviour, which was indicated by F test probability value smaller than $\alpha = 0.05$.

Keywords: employee social responsibility, work involvement, organizational commitment, organizational citizenship behaviour.

PENDAHULUAN

Elfrianto (2016) mengungkapkan sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu elemen utama dari perusahaan karena sangat berperan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pekerjaan yang ada dalam perusahaan tidak akan selesai dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya karyawan. SDM berperan sebagai penggerak aktivitas di dalam suatu perusahaan (Kakinsale, 2015). Perusahaan yang memiliki SDM yang baik menjadi modal agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Robbins & Judge (2008) mengutarakan organisasi dan perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku yang baik yaitu perilaku saling membantu dalam tim mereka, menghindari konflik, menunjukkan perhatian pada properti perusahaan atau organisasi dan sukarela melakukan kegiatan-kegiatan tambahan atau perilaku *extra-role*.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mau bekerja melebihi dari tugasnya (*extra-role*) atau disebut juga dengan *organizational citizenship behaviour* (Husniati & Pangestuti, 2018). Karyawan melakukan hal tersebut bukan karena paksaan dari pihak lain melainkan karena keinginan dan kerelaan dari dalam diri. Bodroastuti (2016) memaparkan bahwa karyawan yang baik cenderung melakukan *organizational citizenship behaviour* di lingkungan kerjanya agar dapat meningkatkan keefektifan perusahaan. Kimbal (2015) menyatakan bahwa *organizational citizenship behaviour* disebut sebagai perilaku ekstra dari karyawan yang tidak diharuskan atau diluar deskripsi pekerjaannya, hal itu didorong karena kerelaan untuk memberi yang terbaik untuk kesuksesan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Ramadhan (2018) bahwa karyawan dengan *organizational citizenship behaviour* dapat mendorong terciptanya lingkungan perusahaan yang efektif dan positif.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* adalah tanggung jawab sosial

pegawai, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi (Wirawan, 2018b). Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab. Griffin (2004) mengungkapkan bahwa tanggung jawab sosial pegawai adalah serangkaian kewajiban yang dimiliki pegawai dalam perusahaan untuk melindungi dan memajukan tempatnya bekerja. Setiap tanggung jawab sosial tentu ada pengorbanan dan pengabdian keduanya berkaitan erat dengan setiap pekerjaan. Wirawan (2018a) mengatakan keterlibatan kerja adalah tinggi rendahnya seseorang mengidentifikasi secara psikologikal dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaannya dalam keseluruhan citra dirinya. Sama halnya dengan yang dikatakan oleh Syamsuri (2018) bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi sangat peduli terhadap jenis pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan akan lebih semangat dan menikmati pekerjaannya jika mereka memiliki rasa keterlibatan kerja (Yudiani, 2017).

Perasaan semacam itu akan membuat tingkah laku karyawan semakin baik dan melakukan tindakan yang tepat untuk perusahaan. Tambrin (2018) memaparkan bahwa karyawan yang memiliki suatu komitmen akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan pikiran, tenaga, dan waktunya untuk perusahaan. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mendahulukan kepentingan perusahaan diatas kepentingan dirinya (Suwanda, 2015). Perilaku ini biasanya diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan dirinya sendiri dan perhatian pada orang lain (Novelia, 2016). Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi dapat dilihat dari keinginannya yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Mundiri (2015) menyatakan seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan mendedikasikan dirinya untuk mencapai dan melakukan visi yang

diinginkan. Begitu pula dengan yang diungkapkan oleh Kurniawan (2015) bahwa saat karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut dengan sepenuh hati melakukan tindakan yang bertujuan memajukan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di Liberty Dive Resort yang terletak di desa Tulamben Kecamatan Kubu Kabupaten Karangasem. Resort ini dibangun pada tahun 2005, terdapat 32 kamar yang bersih dan sangat nyaman serta dilengkapi dengan pendingin ruangan di setiap kamarnya. Fasilitas lainnya yaitu akses internet gratis, restoran dan memiliki peralatan menyelam yang modern yang membuat wisatawan nyaman berlibur di Liberty Dive Resort. Karyawan yang dimiliki Liberty Dive Resort yaitu berjumlah 62 orang. Terdapat sebelas departemen di Liberty Dive Resort yaitu *office, kitchen, restaurant, garden, house keeping, laundry, dive staff, dive guide, driver, engineering* dan *security*. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, peneliti menemukan permasalahan yaitu kurangnya tanggung jawab sosial pegawai yaitu rata-rata karyawan tidak tepat waktu dalam bekerja. Kurangnya keterlibatan kerja karyawan yang dilihat dari tingkat absensi karyawan dan kurangnya komitmen organisasi karyawan yang dilihat dari karyawan melakukan hal-hal di luar kepentingan perusahaan yaitu bercengkrama dengan karyawan lainnya saat jam kerja. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Pegawai, Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Karyawan Liberty Dive Resort".

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal yang hubungannya bersifat sebab akibat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja dan komitmen

organisasi, sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behaviour*. Hasil yang diharapkan dapat menjelaskan mengenai pengaruh tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*. Subjek penelitian ini adalah karyawan Liberty Dive Resort, sedangkan objek penelitian ini adalah tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Populasi penelitian ini adalah karyawan Liberty Dive Resort sebanyak 62 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan semua populasi sampel. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah karyawan Liberty Dive Resort yang berjumlah 62 orang.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, yaitu data hasil jawaban kuesioner mengenai tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour*. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data dikumpulkan secara langsung dari responden yang diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang berupa kuesioner mengenai tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* pada karyawan Liberty Dive Resort. Kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data dengan menggunakan angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Angket tersebut diberikan kepada para responden dan kemudian diharapkan setiap masing-masing responden akan mengisinya dengan pendapat dan persepsi setiap individu responden itu sendiri. Responden memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia di dalam angket. Kuesioner ditunjukkan kepada karyawan Liberty Dive Resort yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship*

behaviour. Instrumen penelitian digunakan berdasarkan konsep dasar dari teori yang mendasari dari variabel-variabel penelitian. Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dikembangkan dari indikator dengan masalah yang diteliti. Berdasarkan pada indikator yang terdapat didalam jabaran variabel, maka dapat disusun dan dikembangkan menjadi instrumen penelitian yang berupa kuesioner atau angket. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban. Variabel tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* akan dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator ini kemudian dijabarkan untuk menyusun item instrumen yang kemudian diubah dalam beberapa pertanyaan yang selanjutnya dijawab oleh responden.

Kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data terlebih dahulu harus diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian akan diujikan kepada 30 responden. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuisisioner dikatakan valid apabila kuisisioner mampu untuk mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment* yang terdapat dalam program *SPSS 24.0 for Windows*. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan kuisisioner dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh dari *SPSS 24.0 for Windows* dengan batas nilai *Cronbach Alpha* untuk mengukur instrumen yang reliabel. Pengujian statistik dengan menggunakan teknik statistik *Cronbach Alpha* instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel apabila memiliki nilai

Cronbach Alpha lebih $> 0,60$. Hasil uji validitas pada kuesioner tanggung jawab sosial pegawai menunjukkan bahwa 5 item pernyataan dinyatakan valid dan 1 item pernyataan dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas pada kuesioner keterlibatan kerja menunjukkan bahwa 10 item pernyataan dinyatakan valid dan tidak ada item pernyataan tidak valid. Hasil uji validitas pada kuesioner komitmen organisasi menunjukkan bahwa 11 item pernyataan dinyatakan valid dan 3 item pernyataan dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas pada kuesioner *organizational citizenship behaviour* menunjukkan bahwa 12 item pernyataan dinyatakan valid dan 2 item pernyataan dinyatakan tidak valid. Hasil uji reliabilitas menunjukan bahwa kuesioner tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* memiliki *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 sehingga kuesioner dinyatakan reliabel.

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan, yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), sehingga analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Teknik analisis regresi linier berganda akan menguji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Manfaat dari hasil analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel terikat dapat dilakukan melalui peningkatan variabel bebas atau tidak. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat, jika nilai variabel bebas dimanipulasi. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan garis regresi sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \quad (1)$$

Keterangan:

Y = *organizational citizenship behavior*

α = konstanta

- β = koefisien regresi
- ε = *error term*
- X_1 = tanggung jawab sosial pegawai
- X_2 = keterlibatan kerja
- X_3 = komitmen organisasi

Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Adapun langkah-langkah pengujiannya, yaitu: perumusan hipotesis, menentukan tingkat signifikan (α) yaitu sebesar 5%, menentukan kriteria penerimaan atau penolakan H_0 dengan melihat nilai signifikan. Jika nilai signifikan < 5%, maka H_0 ditolak dan jika nilai signifikan > 5%, maka H_0 diterima, dan pengambilan keputusan.

Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Adapun langkah-langkah pengujiannya, yaitu: perumusan hipotesis, menentukan

tingkat signifikan (α) yaitu sebesar 5%, menentukan kriteria penerimaan atau penolakan H_0 dengan melihat nilai signifikan. Jika nilai signifikan < 5%, maka H_0 ditolak dan jika nilai signifikan > 5%, maka H_0 diterima, dan pengambilan keputusan.

Besar pengaruh tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* dapat diketahui dari koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Nilai *Adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh tanggung jawab sosial pegawai terhadap *organizational citizenship behaviour* pada karyawan Liberty Dive Resort dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji t untuk Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Pegawai terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,227	2,434		2,969	0,004
Tanggung jawab sosial pegawai	0,937	0,167	0,528	5,607	0,000

a. *Dependent Variable: Organizational citizenship behaviour*

Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai t dengan nilai *p-value* sebesar 0,000. Nilai t = 5,607 lebih besar dari tingkat signifikansi dan *p-value* lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 ditolak, hal ini berarti ada pengaruh signifikan atau nyata tanggung jawab sosial pegawai terhadap *organizational citizenship*

behaviour karyawan Liberty dive Resort.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada karyawan Liberty Dive Resort dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji t untuk Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,227	2,434		2,969	0,004
Keterlibatan kerja	0,433	0,155	0,245	2,790	0,007

a. *Dependent Variable: Organizational citizenship behaviour*

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai t dengan nilai *p-value* sebesar 0,007. Nilai t = 2,790 lebih besar dari tingkat signifikansi dan *p-value* lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 ditolak, hal ini berarti ada pengaruh signifikan atau nyata keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship*

behaviour pada karyawan Liberty Dive Resort.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan Liberty Dive Resort dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji t untuk Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,227	2,434		2,969	0,004
Komitmen organisasi	0,232	0,074	0,245	3,141	0,003

a. *Dependent Variable: Organizational citizenship behaviour*

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai t dengan nilai *p-value* sebesar 0,003. Nilai t = 3,141 lebih besar dari tingkat signifikansi dan *p-value* lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 ditolak, hal ini berarti ada pengaruh signifikan atau nyata komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan Liberty Dive Resort.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan Liberty Dive Resort dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji F untuk Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Pegawai, Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1240,872	3	413,624	53,995	0,000
Residual	444,306	58	7,660		
Total	1685,177	61			

a. *Dependent Variable: organizational citizenship behaviour*

b. *Predictors: (Constant), tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja, komitmen organisasi*

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai f 53,995 dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak, hal ini berarti ada pengaruh signifikan atau nyata tanggung jawab sosial pegawai,

keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan Liberty Dive Resort.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat diketahui persamaan

garis regresi dengan menggunakan analisis koefisien beta pada model regresi. Hasil perhitungan konstanta dan koefisien beta

dalam penelitian ini dapat dilihat seperti pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Beta

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,227	2,434		2,969	0,004
Tanggung jawab sosial pegawai	0,937	0,167	0,528	5,607	0,000
Keterlibatan kerja	0,433	0,155	0,245	2,790	0,007
Komitmen organisasi	0,232	0,074	0,245	3,141	0,003

a. *Dependent Variable: Organizational citizenship behaviour*

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda pada tabel 5, maka didapat hasil persamaan regresi seperti pada persamaan (2) berikut.

$$Y = 7,227 + 0,937X_1 + 0,433X_2 + 0,232X_3 \quad (2)$$

Keterangan:

Y = *organizational citizenship behaviour*

X₁ = tanggung jawab sosial pegawai

X₂ = keterlibatan kerja

X₃ = komitmen organisasi

Berdasarkan model persamaan regresi yang terbentuk, dapat diinterpretasikan hasil konstanta sebesar 7,227 menunjukkan bahwa jika variabel tanggung jawab sosial pegawai (X₁), keterlibatan kerja (X₂) dan komitmen organisasi (X₃) bernilai konstan, maka variabel *organizational citizenship behaviour* (Y) memiliki nilai positif sebesar 7,227.

Variabel tanggung jawab sosial pegawai (X₁) memiliki koefisien positif sebesar 0,93. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa tanggung jawab sosial pegawai (X₁) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y). Hal ini menggambarkan bahwa peningkatan tanggung jawab sosial pegawai (X₁) sebesar satu satuan akan dapat meningkatkan *organizational*

citizenship behaviour (Y) sebesar nilai koefisien beta variabel tanggung jawab sosial pegawai (X₁) dikalikan dengan besar kenaikan yang terjadi. Misalnya, setiap terjadi kenaikan tanggung jawab sosial pegawai (X₁) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (Y) sebesar 0,937. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tanggung jawab sosial pegawai maka semakin tinggi *organizational citizenship behaviour*.

Kemudian variabel keterlibatan kerja (X₂) memiliki koefisien positif sebesar 0,433. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y). Hal ini menggambarkan bahwa peningkatan keterlibatan kerja (X₂) sebesar satu satuan akan dapat meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (Y) sebesar nilai koefisien beta variabel keterlibatan kerja (X₂) dikalikan dengan besar kenaikan yang terjadi. Misalnya setiap terjadi kenaikan keterlibatan kerja (X₂) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (Y) sebesar 0,433. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin tinggi

organizational citizenship behaviour.

Variabel komitmen organisasi (X_3) memiliki koefisien positif sebesar 0,232. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y). Hal ini menggambarkan bahwa peningkatan komitmen organisasi (X_3) sebesar satu satuan akan dapat meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (Y) sebesar nilai koefisien beta variabel komitmen organisasi (X_3) dikalikan dengan besar kenaikan yang terjadi. Misalnya, setiap terjadi kenaikan komitmen organisasi

(X_3) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (Y) sebesar 0,232. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi *organizational citizenship behaviour*.

Besar pengaruh pengaruh tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* pada karyawan Liberty Dive Resort dapat diketahui dari *Adjusted R Square*. Adapun hasil analisis koefisien *Adjusted R Square* dapat disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Besar Pengaruh Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Pegawai, Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,858	0,736	0,723	2,767750

a. Predictors: (Constant), tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja, komitmen organisasi

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa hasil perhitungan koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,723. Hal ini menunjukkan bahwa 72,3% variabel *organizational citizenship behaviour* dipengaruhi oleh variabel tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan 27,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tanggung jawab sosial pegawai dengan *organizational citizenship behaviour*. Persamaan regresi punya arah koefisien positif menunjukkan bahwa hubungan tanggung jawab sosial pegawai dan *organizational citizenship behaviour* adalah searah. Jika tanggung jawab sosial pegawai semakin tinggi, maka *organizational citizenship behaviour* semakin tinggi.

Teori yang mendukung hasil penelitian ini dikemukakan oleh Wirawan (2018a) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* adalah tanggung jawab sosial pegawai, yaitu kewajiban yang dimiliki

pegawai dalam perusahaan untuk melindungi dan memajukan tempatnya bekerja. Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan Organ (2006) bahwa *organizational citizenship behaviour* timbul karena adanya tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai yang memiliki tanggung jawab sosial yang baik akan memiliki *organizational citizenship behaviour* yang baik juga.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan *organizational citizenship behaviour*. Persamaan regresi punya arah koefisien positif menunjukkan bahwa hubungan keterlibatan kerja dan *organizational citizenship behaviour* adalah searah. Jika keterlibatan kerja semakin tinggi, maka *organizational citizenship behaviour* semakin tinggi.

Penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Organ (2006), yaitu faktor internal berupa keterikatan emosional dan keterlibatan seseorang terhadap organisasi. Demikian pula Wirawan (2018a)

menyatakan bahwa keterlibatan kerja, yaitu tingkat di mana pegawai mengaitkan dirinya ke pekerjaannya yang secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya. Sehingga pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang baik akan memiliki *organizational citizenship behaviour* yang baik juga.

Kajian empirik yang mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh Swagaretha (2016) yang mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Wirawan (2018b), menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behaviour*. Persamaan regresi punya arah koefisien positif menunjukkan bahwa hubungan komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* adalah searah. Jika komitmen organisasi semakin tinggi, maka *organizational citizenship behaviour* semakin tinggi. Lebih lanjut, penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Wirawan (2018a) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* adalah komitmen organisasi, yaitu perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja. Dengan demikian, pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan memiliki *organizational citizenship behaviour* yang baik juga. Penelitian lainnya yang mendukung hasil temuan ini dilakukan oleh Putrana (2016) bahwa ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara tanggung jawab sosial pegawai,

keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*. Jika tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi semakin tinggi, maka *organizational citizenship behaviour* semakin tinggi.

Teori yang mendukung hasil penelitian ini dikemukakan oleh Wirawan (2018a) bahwa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* adalah tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut. Pertama, ada pengaruh signifikan tanggung jawab sosial pegawai terhadap *organizational citizenship behaviour* pada karyawan Liberty Dive Resort, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 5,607 > t_{tabel} = 2,000$ dan nilai probabilitas uji t 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Kedua, ada pengaruh signifikan keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada karyawan Liberty Dive Resort, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 2,790 > t_{tabel} = 2,000$ dan nilai probabilitas uji t 0,007 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Ketiga, ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* pada karyawan Liberty Dive Resort, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 3,141 > t_{tabel} = 2,000$ dan nilai probabilitas uji t 0,003 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Keempat, ada pengaruh signifikan tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* pada karyawan Liberty Dive Resort, yang ditunjukkan dengan nilai $f_{hitung} = 53,995 > f_{tabel} = 3,17$ dan nilai probabilitas uji f 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka dapat diajukan saran sebagai berikut. Pertama, bagi pihak manajemen pada karyawan Liberty Dive Resort untuk lebih memperhatikan kondisi keterlibatan kerja

salah satunya memberikan kesempatan secara leluasa kepada pegawai untuk: memberi solusi yang tepat atas permasalahan yang ada di perusahaan, mengikuti kegiatan-kegiatan atau acara-acara yang dilakukan oleh perusahaan, dan lebih aktif bekerjasama dengan rekan kerjanya. Kedua, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa mengenai pengaruh tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas dan variabel yang lain tidak hanya pada karyawan Liberty Dive Resort, tetapi juga di Resort lainnya agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bodroastuti, T. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 15–31.
- Elfrianto. 2016. Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Jurnal EduTech*, 2(2), 46–58.
- Griffin, R. W. 2004. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Husniati, R., & Pangestuti, D. C. 2018. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Pegawai UPN “Veteran” Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 1(1), 234–241.
- Kakinsale, A. 2015. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 900–911.
- Kimbal, F. F. M. 2015. Beban Kerja, Organizational Citizenship Behaviour, dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 1061–1072.
- Kurniawan, A. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 95–118.
- Mundiri, A. 2015. Komitmen Organisasional Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren. *Jurnal Pendidikan Pedagogik*, 3(1), 88–105.
- Novelia, M. 2016. Pengaruh Komitmen dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2), 71–78.
- Organ, D. W. 2006. *Organizational Citizenship Behavior*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Putrana, Y. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–14.
- Ramadhan, F. P. 2018. Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Good Corporate Governance (GCG) terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(2), 160–166.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Index.
- Suwanda, D. 2015. Factors Affecting Quality of Local Government Financial Statements to Get Unqualified Opinion WTP) of Audit Board of the Republic of Indonesia (BPK). *Research Journal of Finance and Accounting*, 6(4), 139–157.

- Swagaretha, Y. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang. *Jurnal Ekobis*, 1(2), 225–231.
- Syamsuri, A. R. 2018. Analisis Budaya Kaizen dan Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Gloria Jaya Sejahtera Medan). *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 171–179.
- Tambrin, M. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UPT Crew KA Surabaya Kota PT. KAI DAOP VIII Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Eco-Entrepreneurship*, 4(2), 124–149.
- Wirawan. 2018a. *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, M. H. 2018b. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Organizational Based Self Esteem Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Tazkiya Journal of Psychology*, 6(2), 219–231.
- Yudiani, E. 2017. Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam Persero Ditinjau dari Spiritualitas. *Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21–32.