



Hubungan Komitmen Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Anggota Forum Anak Kota Banjarmasin

Annisah Ahmadya¹, Ceria Hermina², Dyta Setiawati Hariyono³

¹⁻³ Universitas Muhammadiyah Banjarmasin, Indonesia

Email : annshdya1@gmail.com, ceria.hermina@gmail.com, nandhita007@gmail.com

Abstract. Teenagers are a valuable assets in shaping the future of a country. Teenage participation in education and social activities is very important. The government facilitates this by providing participation forums such as the children's forum. The aim of this research is to determine the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior (OCB) among members of the Banjarmasin City Children's Forum. This research uses quantitative methods with a correlational approach. This research found that there is a significant relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior (OCB) among members of the Banjarmasin City Children's Forum. The results of the hypothesis test show a sig. (2-tailed) is 0.003, which indicates significant and a positive relationship between the two variables with a correlation coefficient of 0.294. These results indicate that the higher the organizational commitment, the higher the OCB, and vice versa, namely the lower the organizational commitment, the lower the OCB.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Teenager, Children's Forums

Abstrak. Remaja merupakan aset berharga dalam pembentukan masa depan suatu negara. Partisipasi remaja dalam pendidikan dan kegiatan sosial sangatlah penting. Pemerintah memfasilitasi dengan memberikan wadah partisipasi seperti Forum Anak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada anggota Forum Anak Kota Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada anggota Forum Anak Kota Banjarmasin. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,003, yang menandakan signifikan dan hubungan yang positif antara kedua variabel dengan koefisien korelasi 0,294. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi pula OCB, dan sebaliknya yaitu semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah pula OCB.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, Remaja, Forum Anak

1. PENDAHULUAN

Remaja memegang peran yang sangat penting sebagai aset berharga dalam membentuk masa depan suatu negara. Mereka merupakan generasi penerus yang memiliki potensi besar untuk tumbuh menjadi individu yang kreatif, inovatif, dan menjadi pionir perubahan di berbagai aspek pembangunan (Fahmi & Ramdani, 2016). Keterlibatan remaja dalam pendidikan, kegiatan sosial, dan pengembangan keterampilan bukan hanya merupakan investasi jangka panjang untuk kemajuan bangsa, tetapi juga membawa keceriaan, imajinasi, dan semangat yang diperlukan untuk menciptakan perubahan positif (Nurhasan, 2021). Dalam

konteks ini, peran orang tua serta pemerintah sangatlah penting untuk merangsang dan mengoptimalkan potensi remaja (Munastiwi, 2018).

Pemerintah Indonesia telah membentuk sebuah organisasi bernama Forum Anak, yang dirancang untuk melibatkan remaja dalam proses pembuatan kebijakan. Hal ini tertuang dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 12 Tahun 2015 mengenai panduan partisipasi anak dalam perencanaan pembangunan (Menteri PPPA RI, 2015). Forum Anak (FA) didirikan oleh Pemerintah Republik Indonesia melalui Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak sebagai wadah bagi anak-anak di bawah usia 18 tahun untuk berpartisipasi aktif dalam pembangunan. Ini didasarkan pada Peraturan Menteri Nomor 3 Tahun 2011 tentang kebijakan partisipasi anak dalam pembangunan (Menteri Negara PPPA RI, 2011). Forum Anak dikelola oleh remaja dengan supervisi dari pemerintah, berfungsi sebagai wadah untuk menyuarakan dan memenuhi aspirasi, pendapat, dan kebutuhan anak-anak dalam proses pembangunan. Organisasi ini dikembangkan di berbagai tingkatan pemerintahan, mulai dari tingkat kelurahan hingga provinsi (Sholikah & Subaidi, 2022).

Partisipasi remaja disebutkan dalam Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 15 Tahun 2015 tentang Pengembangan Kota Layak Anak (Peraturan Daerah Kota Banjarmasin, 2015) sehingga terbentuklah Forum Anak Kota Banjarmasin. Selain itu, berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap pembina Forum Anak Kota Banjarmasin didapatkan informasi bahwa Forum Anak Kota Banjarmasin hadir dari kesadaran pemerintah dalam pemenuhan hak anak di Kota Banjarmasin dengan upaya Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kota Banjarmasin dalam memberikan ruang kepada anak untuk berpartisipasi terkait isu anak di Kota Banjarmasin. Forum Anak memiliki peran sebagai pelopor untuk mendukung pemenuhan hak partisipasi anak, pengembangan bakat, minat, dan kemampuan anak, serta sebagai ajang kompetisi prestasi anak dan peran sebagai pelapor yang mendorong anak-anak dan remaja untuk menyampaikan pendapat mereka jika hak perlindungan tidak terpenuhi.

Bentuk perilaku anggota dalam organisasi seperti perilaku bijaksana, perilaku saling membantu, dorongan kerja sama antar anggota organisasi, saling menghargai, bersedia melaksanakan tugas lebih, serta motivasi yang tinggi merupakan indikasi dari bentuk *organizational citizenship behaviour* (OCB). Organ dkk. (dalam Wicaksono & Masykur, 2018) mengungkapkan bahwa OCB merupakan perilaku individu yang dilakukan secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan formal langsung, namun dapat mendukung efektivitas organisasi. Dalam kata lain, OCB merupakan keinginan dari dalam diri sendiri untuk melakukan tugas tambahan di luar tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi guna meningkatkan

efektivitas keseluruhan organisasi. Sedangkan Garay (2006) menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku atau tindakan sukarela dari seseorang untuk melakukan tugasnya di luar tanggung jawab atau kepentingannya demi kepentingan atau kemajuan organisasi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa anggota Forum Anak Kota Banjarmasin, mereka menyatakan bahwa partisipasi mereka bukanlah hasil dari paksaan, melainkan muncul dari keinginan pribadi. Mereka bersedia terlibat dari segi waktu, tenaga, pikiran, dan juga memberikan dukungan finansial kepada organisasi tersebut. Mereka juga bersedia untuk berhadir lebih awal pada kegiatan walaupun datang pada saat dini hari. Tidak ada beban yang dirasakan dan tidak mengharapkan imbalan. Motivasi mereka untuk tetap terlibat dalam organisasi ini berasal dari dampak positif yang dirasakan dan kesempatan yang sulit ditemukan di luar organisasi ini. Namun, terdapat beberapa anggota yang kurang aktif dalam partisipasinya, bahkan tidak membantu dalam tugas-tugas yang bukan menjadi tanggung jawab langsung mereka. Beberapa anggota juga kurang menunjukkan sikap ramah dan sopan terhadap sesama anggota yang dapat memengaruhi hubungan baik di lingkungan organisasi. Selain itu, sejumlah anggota tidak selalu hadir dalam rapat dan pertemuan, bahkan tanpa memberikan pemberitahuan terlebih dahulu. Hal ini tidak hanya mengganggu kelancaran komunikasi, tetapi juga dapat merugikan progres keseluruhan organisasi. Tidak hanya itu, terdapat kasus di mana tugas-tugas di masing-masing bidang tidak selesai sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya bahan atau sumber daya yang kurang memadai.

Hasil wawancara mengungkapkan beberapa masalah dalam keanggotaan Forum Anak, termasuk anggota yang kurang aktif, kurangnya sikap ramah dan sopan, serta ketidakhadiran atau keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Secara teoritis, rendahnya perilaku OCB pada anggota dapat berdampak negatif pada kinerja dan keberlanjutan organisasi Forum Anak. Anggota dengan tingkat OCB yang rendah cenderung lebih memprioritaskan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi, dan enggan untuk melaksanakan tugas tambahan seperti berkolaborasi, saling membantu, berbagi ide, dan berpartisipasi secara aktif (Ahdiyana, 2010).

Organ dkk. (dalam Fathiyah, 2021) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan karyawan, motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Meyer dan Allen (dalam Felicia, 2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai ikatan psikologis yang erat antara anggota dan organisasi, yang mempengaruhi keinginan mereka untuk tetap berada dalam organisasi. Komitmen yang tinggi

mencerminkan kesiapan anggota untuk mendukung dan mempertahankan tujuan serta nilai-nilai organisasi (Ayuni & Khoirunnisa, 2021).

Anggota yang memiliki komitmen tinggi biasanya menunjukkan perilaku OCB yang lebih baik, seperti partisipasi aktif, sikap positif terhadap tugas-tugas, dan dukungan terhadap efektivitas organisasi (Sihombing & Sitanggang, 2019). Sebaliknya, rendahnya tingkat OCB dapat merugikan organisasi (Suwandewi & Sintaasih, 2016). Penelitian oleh Musingudin dkk. (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap OCB dan kepuasan kerja. Planer (2019) menemukan bahwa OCB memiliki korelasi positif dengan komitmen afektif, namun tidak ditemukan korelasi dengan komitmen berkelanjutan. Tharikh dkk. (2016) juga menemukan hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan OCB. Studi oleh Purgaz dkk. (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkorelasi positif dengan OCB. Selain itu, Zayas-Ortiz dkk. (2015) mengidentifikasi korelasi positif antara komitmen organisasi dan berbagai indikator OCB.

Komitmen organisasi dan OCB merupakan bagian yang penting dalam mencapai tujuan organisasi Forum Anak yaitu sebagai pelopor dan pelapor (Khoiriyah & Izzati, 2021). Anggota Forum Anak dengan komitmen dan OCB yang tinggi cenderung lebih aktif menjalankan perannya sebagai pelopor dan pelapor, sementara anggota dengan komitmen dan OCB yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas dan kreativitas dalam mencapai tujuan tersebut dan dapat mempengaruhi peran mereka sebagai Pelopor dan Pelapor (2P) (Suwandewi & Sintaasih, 2016). Anggota dengan komitmen dan OCB rendah tidak merasa harus bertanggung jawab atau terlibat secara aktif untuk melaporkan masalah serta menciptakan lingkungan yang ramah anak (Septiadi dkk., 2017).

Dari uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan OCB pada anggota organisasi Forum Anak di Kota Banjarmasin. Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting pada bidang Ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, dengan fokus pada komitmen organisasi dan OCB. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan pemikiran berharga bagi penulis yang tertarik dengan topik serupa, serta memberikan wawasan tentang keterkaitan antara komitmen organisasi dan OCB kepada pembaca. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi Forum Anak dan menjadi dasar untuk pengembangan kebijakan seperti mengadakan program pelatihan untuk anggota baru. Program pelatihan ini akan menjelaskan tentang tanggung jawab dan sistem kerja dalam organisasi, serta bertujuan untuk meningkatkan keterampilan manajemen waktu, komunikasi, dan kerjasama tim.

Kebijakan lainnya termasuk penerapan sistem penghargaan untuk anggota yang aktif, dan peningkatan sumber daya seperti penyediaan bahan kerja yang memadai dan dukungan finansial yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas organisasi. Selain itu, kebijakan disiplin terkait kehadiran dalam rapat atau pertemuan dengan sanksi yang sesuai dapat memastikan kepatuhan anggota organisasi. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif, seperti menekankan pentingnya kontribusi dari setiap anggota, manfaat dari keterlibatan aktif, dan dampak positif dari setiap kegiatan yang dilakukan. Memelihara budaya organisasi yang ramah, di mana sikap sopan dan saling menghargai menjadi standar, juga merupakan strategi penting.

Meyer dan Allen (dalam Felicia, 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi menggambarkan hubungan psikologis yang erat antara anggota dengan organisasi, yang memengaruhi keputusan mereka untuk tetap berada dalam organisasi. Sementara itu, menurut Sopiah (dalam Tabuni dkk., 2022), komitmen organisasi mencerminkan identifikasi dan keterlibatan yang kuat dari anggota terhadap organisasi, yang mendorong mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berusaha keras mencapai tujuan-tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa kesuksesan organisasi sangat tergantung pada tingkat komitmen anggotanya.

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah suatu kondisi di mana anggota menunjukkan kesetiaan terhadap tujuan organisasi dan memiliki keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan mereka dalam organisasi tersebut. Berdasarkan penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi melibatkan keinginan anggota untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta usaha yang sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan tersebut.

Selain itu, Meyer dan Allen (dalam Khoiriyah & Izzati, 2021) menyebutkan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi utama. Pertama, *affective commitment* yang berkaitan dengan keterikatan emosional anggota terhadap organisasi, yang mendorong mereka untuk terlibat penuh. Kedua, *continuance commitment* yang didasarkan pada persepsi anggota mengenai kerugian yang akan mereka alami jika meninggalkan organisasi. Ketiga, *normative commitment* yang berhubungan dengan rasa tanggung jawab anggota untuk tetap setia kepada organisasi.

Organ dkk. (dalam Wicaksono & Masykur, 2018) menyatakan bahwa OCB adalah perilaku individu yang dilakukan secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan formal langsung, namun dapat mendukung efektivitas organisasi. Secara spesifik, OCB adalah motivasi yang muncul dari diri sendiri untuk melakukan tugas tambahan di luar tanggung jawab

yang telah ditetapkan oleh organisasi guna meningkatkan efektivitas keseluruhan organisasi.

Garay (2006) menguraikan bahwa OCB mencakup tindakan sukarela di mana individu menyelesaikan tugas-tugas di luar tanggung jawab utama mereka demi kemajuan atau kepentingan organisasi. Ini adalah perilaku yang diambil atas inisiatif pribadi, tanpa terikat oleh sistem penghargaan formal dari organisasi, namun berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas organisasi. Spector (dalam Wicaksono & Masykur, 2018) menambahkan bahwa OCB adalah tindakan yang dilakukan di luar tugas resmi yang pada akhirnya menguntungkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela yang melampaui tugas formal tanpa penghargaan langsung, tetapi secara signifikan meningkatkan efektivitas organisasi. OCB adalah pilihan individu yang tidak diatur oleh sistem penghargaan formal dan memberikan kontribusi positif tanpa konsekuensi negatif jika tidak dilakukan. Oleh karena itu, OCB menjadi faktor penting dalam memperkaya lingkungan kerja dan memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan.

Organ (dalam Brahmasari, 2009) mengidentifikasi lima dimensi utama dari OCB, yang masing-masing berperan dalam menciptakan lingkungan organisasi yang efektif. *Altruism*, perilaku membantu rekan kerja dengan memberikan dukungan dan waktu secara sukarela. *Conscientiousness*, perilaku yang mencerminkan ketelitian dan efisiensi, termasuk penggunaan waktu secara optimal dan tingkat kehadiran yang tinggi. *Sportsmanship*, sikap positif dalam menghadapi keadaan kurang ideal tanpa mengeluh, serta usaha untuk memaksimalkan produktivitas dalam organisasi. *Courtesy*, upaya untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja guna menghindari konflik interpersonal. *Civic Virtue*, perilaku yang menunjukkan tanggung jawab terhadap organisasi, termasuk partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi dan memberi saran untuk perbaikan.

Kelima dimensi ini saling melengkapi dan menciptakan pola perilaku positif yang berkontribusi terhadap keberhasilan dan kesejahteraan organisasi. Organ dkk. (dalam Fathiyah, 2021) juga menekankan bahwa OCB dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan antar karyawan, motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Dalam penelitiannya, Wicaksono dan Masykur (2020) mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan OCB. Mereka menemukan bahwa ketika komitmen terhadap organisasi meningkat, tingkat OCB juga cenderung meningkat. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi berhubungan dengan penurunan tingkat OCB, dengan signifikansi statistik sebesar 1%. Penemuan ini konsisten dengan hasil penelitian lain yang

menunjukkan adanya korelasi signifikan dan positif antara komitmen organisasi dan OCB, sebagaimana dilaporkan oleh Alamsari dan Laksmiwati (2021). Dalam konteks penelitian mereka, komitmen guru di SMK “X” terhadap sekolah mereka berkontribusi pada munculnya perilaku ekstra seperti OCB. Hal ini secara tidak langsung berdampak positif pada kinerja sekolah melalui peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa OCB yang ditunjukkan oleh para guru SMK “X” dipengaruhi oleh tingkat komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Hipotesis penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB. Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB.

2. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional untuk menganalisis hubungan antar variabel yang diuji. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dari populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan instrumen penelitian yang telah dirancang secara sistematis. Data kemudian dianalisis dengan pendekatan statistik untuk menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini merupakan fokus dari penelitian yang memiliki variasi yang berbeda (Periantalo, 2020). Variabel bebasnya adalah komitmen organisasi, yang mencakup identifikasi, tujuan, dan harapan anggota terhadap organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi termasuk keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, dan dedikasi untuk berkontribusi demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi dibagi menjadi tiga dimensi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah OCB, yang mengacu pada perilaku sukarela di luar tugas formal yang dilakukan oleh anggota untuk menciptakan dampak positif tanpa memperoleh imbalan langsung. Perilaku ini dilakukan secara sukarela dan mencakup berbagai dimensi seperti *altruisme*, *civic virtue*, *sportsmanship*, *conscientiousness*, dan *courtesy*.

Responden Penelitian

Populasi dalam penelitian ini merujuk pada seluruh subjek penelitian yang memiliki karakteristik khusus yang ditentukan untuk dipelajari (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilakukan pada anggota Forum Anak Kota Banjarmasin, yang terdiri dari 296 anggota. Wilayah

penelitian mencakup objek atau subjek yang memenuhi kriteria tertentu sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan yang relevan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*, khususnya *purposive sampling*, yang memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu dari populasi yang relevan (Sugiyono, 2019). Sampel dalam penelitian ini adalah anggota Forum Anak Kota Banjarmasin yang telah aktif selama minimal 3 bulan. Jumlah sampel sebanyak 100 responden dipilih berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi G*Power 3.1.9.7 dengan mempertimbangkan *effect size* 0,3, *alpha error prob* 0,05, dan *power* 0,80 untuk memastikan keberhasilan penelitian.

Instrumen Penelitian

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen skala psikologi. Azwar (2018) menjelaskan bahwa skala psikologi adalah kumpulan pernyataan yang tidak langsung menggambarkan atribut yang diukur. Skala dalam penelitian ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu skala komitmen organisasi berdasarkan dimensi komitmen organisasi oleh Meyer dan Allen (dalam Khoiriyah & Izzati, 2021) dan skala OCB berdasarkan dimensi OCB oleh Organ (dalam Brahmasari, 2009).

Skala komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Penggunaan skala ini mengikuti format skala Likert dengan pernyataan yang mendukung dan tidak mendukung. Skor untuk pernyataan yang mendukung berkisar dari 5 hingga 1, sedangkan untuk pernyataan yang tidak mendukung berkisar dari 1 hingga 5 (Sugiyono, 2019).

Skala OCB memiliki lima dimensi yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Penggunaan skala ini juga mengikuti format skala Likert dengan pernyataan yang mendukung dan tidak mendukung serta skor yang serupa (Sugiyono, 2019).

Validitas dalam pengukuran psikologis merupakan hal yang penting (Azwar, 2004). Validitas logis, bagian dari validitas isi, diperoleh melalui turunan teori, indikator perilaku, dan aitem. Aitem-aitem ini di review untuk memastikan relevansi dengan karakteristik subjek dan dipahami oleh subjek (Periantalo & Azwar, 2017).

Reliabilitas, atau konsistensi pengukuran, diuji menggunakan *alpha cronbach* dengan bantuan software *Statistical Packages for Social Science (SPSS) 23 for Windows* (Periantalo, 2020). Analisis data menggunakan uji korelasi *product moment* dari *Carl Pearson* untuk mengeksplorasi hubungan antara komitmen organisasi dan OCB, dengan menggunakan software SPSS 23 for Windows.

Prosedur dan Analisis Data

Penelitian ini melibatkan beberapa tahap prosedur penelitian. Pada tahap pertama, penulis menentukan metode penelitian yang akan digunakan untuk menguji hipotesis. Selanjutnya, pada tahap kedua penulis menjelaskan populasi dan menentukan sampel yang dapat digunakan sebagai sumber data penelitian. Tahap ketiga, penulis melakukan pembuatan alat ukur komitmen organisasi dan OCB dengan mengacu pada tiga dimensi komitmen organisasi dan lima dimensi OCB. Tahap keempat, penulis melibatkan revidor aitem bersama dosen pembimbing.

Pada tahap kelima, melibatkan uji coba kepada 50 subjek. Tahap keenam berfokus pada pembuktian validitas dan reliabilitas setelah mendapatkan data. Sementara pada tahap ketujuh, penulis melakukan pengambilan data kepada responden. Teknik pengambilan data dilakukan secara online menggunakan bantuan aplikasi *Google Form* serta responden diharapkan mengisi *informed consent* sebagai tanda ketersediaan individu dalam mengisi skala secara sadar dan tanpa paksaan. Tahap terakhir perhitungan analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *Carl Pearson* dengan bantuan software *statistical packages for social science (SPSS) 23 for windows*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek penelitian ini adalah anggota Organisasi Forum Anak Kota Banjarmasin, dengan jumlah partisipan sebanyak 100 orang. Berikut adalah gambaran karakteristik subjek dalam penelitian ini:

Tabel 1 Karakteristik Subjek

| | Karakteristik | Jumlah | Persentase |
|---------------------------------|----------------------|---------------|-------------------|
| Usia | 12 - 15 | 36 | 36,00% |
| | 16 - 18 | 64 | 64,00% |
| | Total | 100 | 100% |
| Jenis Kelamin | Perempuan | 86 | 86,00% |
| | Laki - laki | 14 | 14,00% |
| | Total | 100 | 100% |
| Asal Kecamatan | Banjarmasin Utara | 46 | 46,00% |
| | Banjarmasin Selatan | 15 | 15,00% |
| | Banjarmasin Tengah | 12 | 12,00% |
| | Banjarmasin Barat | 14 | 14,00% |
| | Banjarmasin Timur | 13 | 13,00% |
| | Total | 100 | 100% |
| Lama Bergabung (dalam bulan) | 3 - 6 bulan | 37 | 37,00% |
| | 7 - 12 bulan | 35 | 35,00% |
| | 13 - 18 bulan | 13 | 13,00% |
| | 19 - 24 bulan | 10 | 10,00% |
| | 25 - 30 bulan | 1 | 1,00% |
| | 31 - 36 bulan | 2 | 2,00% |

| | | |
|--------------|------------|-------------|
| > 36 bulan | 2 | 2,00% |
| Total | 100 | 100% |

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti bagaimana komitmen organisasi berhubungan dengan OCB pada anggota Forum Anak Kota Banjarmasin. Data diolah menggunakan uji statistik seperti uji normalitas, uji linieritas, dan uji hipotesis. Berikut adalah hasil dari masing-masing uji:

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

| Variabel | F | Sig. |
|----------|-----|-------|
| OCB | 100 | 0,200 |

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi untuk OCB adalah 0,200, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi kriteria dalam uji asumsi statistik parametrik karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($sig > 0,05$).

Tabel 3 Hasil Uji Linieritas

| Linieritas | F | Sig. |
|------------|--------|-------|
| | 10,970 | 0,001 |

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada tabel di atas, nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,001 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas, yaitu komitmen organisasi (x), dengan variabel terikat, yaitu OCB (y).

Penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB. Untuk menguji hipotesis ini, dilakukan analisis statistik untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara OCB dengan komitmen organisasi. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui signifikansi adalah jika nilai sig. (2-tailed) kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut signifikan. Sebaliknya, jika nilai sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka hubungan tersebut tidak signifikan.

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis

| | | Komitmen Organisasi | OCB |
|---------------------|---------------------|---------------------|--------|
| Pearson Correlation | Komitmen Organisasi | .294** | 1 |
| | OCB | 1 | .294** |
| Sig. (2-tailed) | Komitmen Organisasi | ,003 | |
| | OCB | | ,003 |
| N | Komitmen Organisasi | 100 | 100 |
| | OCB | 100 | 100 |

Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,003 menunjukkan adanya hubungan signifikan antara OCB dan komitmen organisasi. Koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,294. Nilai koefisien positif menandakan bahwa adanya hubungan antara komitmen organisasi dan OCB pada anggota Forum Anak Kota Banjarmasin, yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi pula OCB, dan sebaliknya yaitu semakin rendah

komitmen organisasi, semakin rendah pula OCB. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara OCB dan komitmen organisasi.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan OCB di antara anggota Forum Anak Kota Banjarmasin. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti. Misalnya, Kartika dan Pienata (2020) menemukan hubungan positif dan kuat antara komitmen organisasi dan OCB pada pekerja hotel bintang tiga. Kusmayadi dkk. (2020) juga menemukan hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dan OCB pada Guru Tidak Tetap Yayasan (GTTY) 14 SMP Swasta di Kecamatan Jonggol, Kabupaten Bogor. Penelitian oleh Duarte (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkorelasi dengan OCB pada dua rumah sakit yang ditelitinya. Hossain (2020) menemukan hubungan yang erat antara komitmen organisasi dan OCB di kalangan perawat di *Dhaka Medical College Hospital*, serta oleh Yeh (2019) pada karyawan hotel internasional di Taiwan.

Yustan dkk. (2019) menemukan hubungan positif antara OCB dan komitmen organisasi pada guru di sekolah swasta Methodist-2 Medan. Hasil penelitian oleh Yohannes dkk. (2022) juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan OCB pada pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah Santo Nicholas Medan. Selain itu, Khoiriyah dan Izzati (2021) menemukan hubungan signifikan antara komitmen organisasi dan OCB pada karyawan bagian produksi di PT. X. Hasil yang sama juga dikonfirmasi oleh Alifa dan Ulya (2023) dalam penelitiannya pada karyawan produksi PT. X Semarang bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan OCB. Saraswati dan Hakim (2019) juga menemukan hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Malang.

Supriyati dkk. (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan OCB pada 100 perawat di rumah sakit umum Wisma Rini Pringsewu. Lubis (2021) menemukan hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan OCB pada karyawan Rumah Sakit Pertamina Pangkalan Brandan. Bibi dkk. (2023) melakukan penelitian pada 316 anggota fakultas dari 5 universitas swasta di Pakistan bahwa ada hubungan yang signifikan antara OCB dan komitmen organisasi. Ibrahim dan Aslinda (2015) menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB pada karyawan Telkom Indonesia di Makassar. Cetin dkk. (2015) juga menemukan hubungan yang kuat antara OCB dan komitmen organisasi.

Selain itu, penelitian ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Organ dkk. (dalam Wicaksono & Masykur, 2018), yang mengemukakan bahwa OCB dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, termasuk komitmen organisasi. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Wicaksono dan Masykur (2018) yang menyatakan bahwa peningkatan komitmen organisasi berhubungan positif dengan peningkatan tingkat OCB, sementara rendahnya komitmen organisasi dapat mengakibatkan rendahnya tingkat OCB.

Kekuatan pada penelitian ini terletak pada pentingnya penelitian yang dilakukan karena berdampak positif pada aktivitas remaja saat ini, penelitian ini juga telah mencakup jumlah subjek yang direncanakan. Pada umumnya penelitian pada tema ini subjek penelitiannya adalah organisasi perusahaan, akan tetapi pada penelitian ini peneliti menasar pada populasi yang berbeda yaitu organisasi Forum Anak. Hasilnya dapat bermanfaat tidak hanya bagi Forum Anak Kota Banjarmasin tetapi juga sebagai dasar untuk pengembangan kebijakan yang lebih efektif di masa mendatang. Meskipun terdapat keterbatasan dalam cakupan waktu yang tidak memungkinkan mencakup seluruh area, responden penelitian telah mewakili dari populasi.

4. KESIMPULAN

Hasil analisis dan diskusi mengungkap adanya hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB pada anggota Forum Anak Kota Banjarmasin. Meskipun demikian, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dan OCB, seperti budaya organisasi, iklim kerja, dan karakteristik individu. Penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi hubungan tersebut dalam konteks yang lebih luas dan mendalam guna memperdalam pemahaman tentang mekanisme yang mendasarinya. Dengan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dengan OCB pada anggota Forum Anak Kota Banjarmasin.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi mengenai komitmen organisasi dan OCB. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk memperluas cakupan penelitian dalam menambahkan variabel lain agar dapat mengungkap lebih dalam mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB pada anggota Forum Anak. Bagi Forum Anak Kota Banjarmasin, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan untuk pengembangan kebijakan seperti mengadakan program pelatihan untuk anggota baru. Program pelatihan ini akan menjelaskan tentang tanggung jawab dan sistem kerja dalam organisasi, serta bertujuan untuk meningkatkan keterampilan manajemen waktu, komunikasi, dan kerjasama tim. Selain itu, penerapan sistem *reward* dan *punishment* dapat memastikan kepatuhan anggota organisasi. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk

pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif, seperti menekankan pentingnya kontribusi dari setiap anggota, manfaat dari keterlibatan aktif, dan dampak positif dari setiap kegiatan yang dilakukan. Memelihara budaya organisasi yang ramah, di mana sikap sopan dan saling menghargai menjadi standar, juga merupakan strategi penting.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2010). Dimensi organizational citizenship behavior (ocb) dalam kinerja organisasi. *Efisiens* (1), 1–10.
- Alamsari, L., & Laksmiwati, H. (2021). Hubungan antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior pada guru di smk x. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 2(3), 316–324. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v2i3.129>
- Alifa, S. S., & Ulya, L. L. (2023). The relationship of organizational commitment with organizational citizenship. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 12(2), 62–69. <https://doi.org/10.15294/sip.v12i2.77979>
- Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84–98.
- Azwar, S. (2004). *Reliabilitas dan validitas (Edisi 4)*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan skala psikologis*. Pustaka Pelajar.
- Bibi, P., Ahmad, A., Sohail, M., & Ali, N. (2023). Relationship between organizational citizenship behavior and organizational commitment: mediating effect of psychological capital. *Rrjournals.Com*, 7(5), 1460–1469. https://rrjournals.com/wp-content/uploads/2019/05/453-457_RRIJM190405101.pdf
- Brahmasari, I. A. (2009). Organizational citizenship behavior (ocb) dan isu gender. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.30996/die.v5i2.44>
- Cetin, S., Gürbüz, S., & Sert, M. (2015). A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior: test of potential moderator variables. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 27(4), 281–303. <https://doi.org/10.1007/s10672-015-9266-5>
- Duarte, M. B. (2015). Organisational and professional commitments: the influence in nurses' organisational citizenship behaviours. *Tékhne*, 13(1), 2–11. <https://doi.org/10.1016/j.tekhne.2015.03.001>
- Fahmi, I., & Ramdani, Z. (2016). Profil kekuatan karakter dan kebajikan pada mahasiswa berprestasi. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(1).

<https://doi.org/10.15575/psy.v1i1.471>

- Fathiyah. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi organizational citizenship behavior (ocb) pada pegawai pemerintah provinsi jambi. *Jurnal Prajaiswara*, 2(2), 127–136. <https://prajaiswara.jambiprov.go.id>
- Felicia, A. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior di hotel gunawangsa manyar surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 5(2), 473–485.
- Garay, H. D. V. (2006). Kinerja extra-role dan kebijakan kompensasi. *Sinergi*, 8(1), 33–42.
- Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability*, 11(22), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su11226395>
- Hossain, M. M. (2020). Organizational citizenship behavior and organizational commitment among clinical nurses in bangladesh. *Open Journal of Nursing*, 10(07), 693–704. <https://doi.org/10.4236/ojn.2020.107049>
- Ibrahim, M. A., & Aslinda, A. (2015). The effect of motivation on organizational citizenship behavior (ocb) at telkom indonesia in makassar. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 21(2). <https://doi.org/10.20476/jbb.v21i2.4324>
- Kartika, E. W., & Pienata, C. (2020). The role of organizational commitment on organizational citizenship behavior in hotel industry. *Jurnal Manajemen*, 24(3), 373. <https://doi.org/10.24912/jm.v24i3.674>
- Khoiriyah, N., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara keterlibatan kerja dengan organizational citizenship behavior pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2016), 1–14.
- Kusmayadi, A., Sumardi, Hidayat, R., & Wulandari, F. (2020). Organization citizenship behavior guru dapat ditingkatkan dengan komitmen organisasi dan kecerdasan spiritual. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 20–25. <https://doi.org/10.33751/jmp.v8i1.1950>
- Lubis, D. M. G. S. (2021). Komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior pada karyawan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 2(3), 316–324. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v2i3.129>
- Menteri Negara PPPA RI. (2011). *Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia (Nomor 3 Tahun 2011)*.
- Menteri PPPA RI. (2015). *Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (Nomor 12 Tahun 2015)*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace*. Sage Publication.
- Munastiwi, E. (2018). Peran orang tua dalam mengembangkan potensi anak usia dini di era digital: studi kasus di ra ar rafif, kalasan, sleman, yogyakarta. *AH-PIECE*. 1(April), 273–282.

- Musringudin, Akbar, M., & Karnati, N. (2017). The effect of organizational justice, job satisfaction, and organizational commitment on organizational citizenship behavior (ocb) of the principles. *Indonesian Journal of Educational Review*, 4(2), 155–165. <http://pps.unj.ac.id/journal/ijer>
- Nurhasan, A. (2021). Menggali nilai-nilai spirit sumpah pemuda dalam pembangunan strategis nasional. In *Menggali Pondasi Karakter Bangsa dengan Semangat Sumpah Pemuda*. Unisma Press.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behaviour: the good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior : its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publication.
- Peraturan Daerah Kota Banjarmasin. (2015). *Peraturan Daerah Kota Banjarmasin (Nomor 15 Tahun 2015)*.
- Periantalo, J. (2020). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Periantalo, J., & Azwar, S. (2017). Pengembangan skala kepribadian siswa sma dari tipologi kepribadian jung dan myers-briggs. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 1(2), 191–207. <https://doi.org/10.22437/jssh.v1i2.4301>
- Pourgaz, A. W., Naruei, A. G., & Jenaabadi, H. (2015). Examining the relationship of organizational citizenship behavior with organizational commitment and equity perception of secondary school administrators. *Psychology*, 06(06), 800–807. <https://doi.org/10.4236/psych.2015.66079>
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku organisasi (Edisi 16)*. Salemba Empat.
- Saraswati, K. D. A., & Hakim, G. R. U. (2019). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada dinas pendidikan kabupaten malang. *Jurnal Sains Psikologi*, 8, 238–247.
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja dengan pemediasi komitmen organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3103. <https://doi.org/10.24843/EEB.2017.v06.i08.p07>
- Sholikah, R. J., & Subaidi, S. (2022). Pembangunan lingkungan ramah anak terkait pemenuhan hak anak pada masa pandemi di kampung leles, condongcatur, depok, sleman, diy. *Lisyabab : Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 3(1), 15–24. <https://doi.org/10.58326/jurnallisyabab.v3i1.107>
- Sihombing, S., & Sitanggang, D. (2019). Organizational citizenship behavior ditinjau dari kepuasan kerja. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 191–208. <https://doi.org/10.54367/jrak.v5i2.533>
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Andi Offset.
- Spector, P. E. (2008). *Industrial and organizational behavior (5th Edition)*. John Wiley & Sons.

- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyati, S., Lutfianawati, D., Setiawati, O. R., & Putri, A. alfira. (2021). Hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior (ocb) pada perawat di rumah sakit umum wisma rini pringsewu. *ARTERI : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 2(4), 99–104. <https://doi.org/10.37148/arteri.v2i4.176>
- Suwandewi, N. N. T., & Sintaasih, D. K. (2016). Keadilan organisasional dan komitmen organisasional: efeknya pada organizational citizenship behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4453–4485.
- Tabuni, S., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2022). *Effect of organizational competency and commitment on employee performance at pt . Papua branch bank lani jaya tiom Jurnal EMBA*, 10(4), 747–758.
- Tharikh, S. M., Ying, C. Y., Mohamed Saad, Z., & Sukumaran, K. a/p. (2016). Managing job attitudes: the roles of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behaviors. *Procedia Economics and Finance*, 35, 604–611. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00074-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00074-5)
- Wicaksono, B. A., & Masykur, A. M. (2018). Hubungan antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior pada karyawan pt x. *Jurnal EMPATI*, 7(3), 967–973. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21842>
- Yeh, C. M. (2019). The relationship between tourism involvement, organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the hotel industry. *Tourism and Hospitality Management*, 25(1), 75–93. <https://doi.org/10.20867/thm.25.1.10>
- Yohannes, C., Effendy, S., & Sahputra, D. (2022). Hubungan komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan organizational citizenship behavior di sekolah santo nicholas medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2084–2092. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1013>
- Yustan, J., Atrizka, D., & Putra, A. I. D. (2019). Organizational citizenship behavior (ocb) ditinjau dari komitmen organisasi pada guru di sekolah swasta methodist-2 medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 83–92. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i1.57>
- Zayas-Ortiz, M., Rosario, E., Marquez, E., & Gruñeiro, P. C. (2015). Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 35(1/2), 91–106. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2014-0010>