

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL BASED SELF ESTEEM* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Muhammad Hadi Wirawan

haditaekwondoin@gmail.com

Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Abstract

This research was conducted to find out about the effect of job involvement, organization based self esteem, age, gender, and length of employment towards organizational citizenship behaviour. Sample of this research is Garuda Indonesia Tbk. Factory employment as much as 181 people with nonprobability sampling technique. The analysis of data was Multiple Regression Analysis on significance level 0,05. The research result showed there was a significance effect of work involvement, organization based self esteem (OBSE), age, gender, and length of employment towards organizational citizenship behaviour. The proportions of variance from organizational citizenship behavior that been explain by independent variable are 19,4%, while the rest of 80,6% are effected by other variables outside of this research. Result of minor hypothesis pointed the dimensions of interest for self-esteem, having significant effects toward organizational citizenship behavior. Meanwhile, active participant dimensions, main living interest, consistency with self-concept, OBSE and demographic variable: age, gender, and length of employment were not having significant effect toward organizational citizenship behavior.

Keywords: *organizational citizenship behavior, work involvement, organization based self esteem, age, gender, length of employment*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, *organization based self esteem*, usia, jenis kelamin & lama kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Garuda Indonesia Tbk. sebanyak 181 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling*. Analisis data yang digunakan adalah *Multiple Regression Analysis* pada taraf signifikansi 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja, *organization based self esteem (OBSE)*, usia, jenis kelamin & lama kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Proporsi varians dari *organizational citizenship behavior* yang dijelaskan oleh semua *independent variable* adalah sebesar 19,4%, sedangkan 80,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hasil uji hipotesis minor menunjukkan, dimensi kepentingan bagi harga diri, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sementara itu, dimensi partisipasi aktif, kepentingan hidup yang utama, konsisten dengan konsep diri, *OBSE*

serta variabel demografis; usia, jenis kelamin, dan lama kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: *organizational citizenship behavior*, keterlibatan kerja, *organization based self esteem*, usia, jenis kelamin, lama kerja

PENDAHULUAN

PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk adalah salah satu maskapai penerbangan terkemuka di Indonesia. Garuda Indonesia menjadi pilihan utama maskapai penerbangan di Indonesia dikarenakan mampu menginterpretasikan keramahan dalam bentuk pelayanan bagi pelanggannya, baik dari segi keramahan pramugarinya, keamanan dan kenyamanan fasilitas, penerbangan yang tepat waktu, serta armada yang digunakan. Adanya koordinasi yang baik antara karyawan-karyawan, dari mulai teknisi, pramugari sampai pada Bagian per-Divisi, dapat menjadi suatu kelebihan dalam menunjang pelayanan dan permintaan masyarakat yang lebih baik. Dalam mencapai serta meningkatkan kepuasan pelanggan, dapat didukung dengan perilaku karyawan yang memiliki kesungguhan, bekerja keras serta turut andil dalam membantu rekan kerjanya dalam memberikan pelayanan sehingga kepaduan antar karyawan serta kualitas pelayanan dapat terjaga dan bahkan akan lebih baik lagi dari sebelumnya.

Seperti yang dikemukakan oleh Katz dan Kahn (dalam Diefendorff, 2002) bahwa organisasi yang efektif membutuhkan karyawan yang tidak hanya menjalankan peranan tertentu saja (*in-role*), namun juga membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* yang dimaksud adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja normal karyawan tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektifitas dan kelangsungan hidup organisasi karena kontribusitersebut berperan besar dalam keberlangsungan *team work* yang efektif.

Sebuah organisasi yang memiliki *team work* yang baik disertai dengan adanya perilaku sukarela (*extra-role*) oleh setiap anggota merupakan hal penting dalam kelangsungan kegiatan organisasi demi tercapainya prestasi dan hasil yang tinggi, dibanding dengan organisasi yang anggotanya memiliki sikap kompetitif yang pada akhirnya hanya berkonsentrasi pada target “prestasi” yang ingin dicapainya dan bukan target “pencapaian” yang ingin didapat oleh sebuah organisasi atau perusahaan (Kreitner dan Kitnick, 2000). Perilaku *extra-role* yang dimaksud yaitu, *organizational citizenship behavior (OCB)*.

OCB didefinisikan sebagai perilaku individu secara bebas untuk menentukan atau memilih, yang tidak secara langsung atau secara eksplisit

diakui oleh adanya penghargaan formal, dan dalam keseluruhannya meningkatkan keefektifan fungsi dari organisasi (Organ, 1988).

OCB memberikan dampak yang positif terhadap karyawan, yaitu karyawan yang memiliki sikap *OCB* berusaha secara sukarela dalam bekerja demi kemajuan perusahaan. Selain itu, karyawan memiliki inisiatif dan bekerjasama secara proaktif sehingga itu sangat berharga dan berkontribusi bagi organisasi, dan dapat mencapai keunggulan kompetitif yang akan mencapai hasil kerja yang memuaskan. (Katz dan Kahn, 1966)

Penelitian yang dilakukan di Jepang oleh Diefendorff, Brown, Karmin dan Lord (2002) mengenai *OCB* dan keterlibatan kerja, menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan yang positif antara Keterlibatan Kerja dan *OCB* pada 4 dari 5 bentuk *OCB* (*Conscientiousness, Altruism, Civic Virtue, dan Sportmanship*) dari Organ (1988). Keterlibatan kerja merupakan kesediaan individu untuk bekerja keras dan menggunakan usaha yang lebih besar dari yang diharapkan, sehingga menghasilkan suatu tingkat kinerja yang maksimal dan agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Keterlibatan kerja dapat mempengaruhi tingkat usaha dan motivasi karyawan serta beberapa hal penting dalam anteseden *OCB*. Kemudian, A. Cohen (1999) dan Diefendorff menemukan bahwa keterlibatan kerja secara signifikan dapat memprediksi sejauh mana karyawan menampilkan sikap *OCB*. Persamaan hasil penelitian ini membuat penulis tertarik untuk menguji kembali pengaruh Keterlibatan kerja terhadap *OCB* di budaya Indonesia yaitu dengan menggunakan subjek penelitian karyawan PT. Garuda Indonesia.

Selain Keterlibatan kerja, *OBSE* juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* (Tang dan Ibrahim, 1998; Pierce et al., 1989; Gardner dan Pierce, 1998; Chattopadhyay dan George, 2001; Tang et al., 2002 *OBSE* didefinisikan sebagai sejauh mana suatu organisasi anggota percaya bahwa ia dapat memenuhi kebutuhan pribadi mereka dengan berpartisipasi dalam tugas di dalam konteks organisasi. Persamaan hasil ini mendorong penulis untuk menguji kembali pengaruh *OBSE* terhadap *OBSE* di budaya Indonesia yaitu dengan menggunakan subjek penelitian karyawan PT. Garuda Indonesia..

Berbagai kesamaan penelitian mengenai *OCB* yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya inilah yang menyebabkan peneliti merasa terdorong untuk melakukan penelitian kembali tentang pengaruh keterlibatan kerja dan *OBSE* terhadap *OCB* pada karyawan PT. Garuda Indonesia.

KAJIAN TEORI

Teori dan Hipotesis

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ (1988) *OCB* adalah Perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui dalam sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefesienan fungsi organisasi. Definisi lain *OCB* dari Johns (1966) adalah *OCB* memiliki karakteristik perilaku sukarela (*extra-role behaviour*) yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa sasaran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja. Menurut Van Dyne et. al. (1995) *OCB* didefinisikan sebagai Perilaku yang diharapkan menguntungkan atau bahkan dapat menguntungkan organisasi, yang bebas untuk menentukan atau memilih dan melebihi ekspektasi tugasnya. Menurut Podsakoff & MacKenzie (1994) dimensi *OCB* sebagai berikut: .

- ***Helping behavior / (altruism / courtesy)***

Secara konseptual, *helping behavior* termasuk menolong orang lain secara sukarela atau mencegah terjadinya kesalahan hubungan kerja. Menunjukkan suatu perilaku membantu orang lain secara sukarela walaupun sebenarnya bukan merupakan tugas dan kewajibannya. Dimensi ini menunjukkan perilaku membantu dari karyawan berkaitan dengan persoalan-persoalan yang dihadapi karyawan lain. Dimensi ini kadang juga disebut *altruism, peacemaking* atau *cheerleading*.

- ***Sportsmanship***

Menunjukkan suatu kerelaan/toleransi untuk bertahan bekerja pada suatu organisasi/perusahaan tanpa mengeluh kendati keadaan di perusahaan tersebut kurang menyenangkan. Perilaku ini menunjukkan daya toleransi yang tinggi terhadap lingkungan yang kurang atau bahkan tidak menyenangkan. Konstruk ini memiliki cakupan luas; dalam pengertian individu tidak hanya mampu bertahan dalam ketidakpuasan, akan tetapi ia juga harus tetap bersikap positif serta bersedia mengorbankan kepentingannya sendiri demi kelompok.

- ***Civic virtue / organizational participation***

Keterlibatan individu dalam suatu aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi. Secara sukarela ia berpartisipasi, bertanggung jawab dan terlibat dalam mengatasi persoalan-persoalan yang dihadapi oleh organisasi. Ia juga aktif mengemukakan gagasan-gagasannya.

- ***Individual initiative / conscientiousness***

Suatu perilaku individu yang menunjukkan upaya sukarela dalam meningkatkan cara dalam menjalankan tugasnya secara kreatif agar kinerja organisasi meningkat. Perilaku tersebut melibatkan tindakan kreatif dan inovatif secara sukarela untuk meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan tugas demi peningkatan kinerja organisasi. Ia melakukan tindakan-tindakan yang menguntungkan organisasi melebihi dari yang diisyaratkan..

Menurut Katz dan Kahn (1966) *OCB* memberikan dampak yang positif terhadap karyawan, yaitu karyawan yang memiliki sikap *OCB* berusaha secara sukarela dalam bekerja demi kemajuan perusahaan. Selain itu, karyawan memiliki inisiatif dan bekerjasama secara proaktif sehingga itu sangat berharga dan berkontribusi bagi organisasi, dan dapat mencapai keunggulan kompetitif yang akan mencapai hasil kerja yang memuaskan.

2. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan; tingkat dimana seorang karyawan berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya sehingga menjadi kepentingan hidup utama dan penting bagi konsep dirinya, serta derajat dimana dapat mempengaruhi harga dirinya dalam pekerjaannya. (Dublin (1956, 1968); Allport (1943); French dan Kahn (1962).

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya: seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan / *job involvementnya* (Allport, 1943), sehingga Dari inilah maka dapat diketahui seberapa besar seorang karyawan perhatian, peduli dan menguasai bidang yang menjadi bagiannya.

Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama: Seorang karyawan yang mengutamakan pekerjaannya akan selalu berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diutamakan.

Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri: Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seorang pekerja dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya (Gurin, Veroff and Feld, 1960). Harga Apabila pekerjaan tersebut dirasa berarti dan sangat berharga baik secara materi dan psikologis bagi pekerja tersebut maka pekerja tersebut akan menghargai dan akan melakukan pekerjaannya sebaik mungkin.

Menganggap kinerja konsisten dengan konsep dirinya: menilai bagaimana individu menggali sesuatu yang baru dan tidak biasa, usaha secara proaktif mencari pengalaman baru. Individu dg skor *openness* yang tinggi cenderung kreatif, penuh rasa penasaran, terbuka dan berpandangan luas, sedangkan individu yang memiliki skor *openness* rendah biasanya konvensional, rendah hati dan tidak memiliki rasa ingin tahu yg tinggi.

3. *Organization Based Self Esteem (OBSE)*

Organisasi berbasis harga diri (*Organization based self esteem / OBSE*) sebagai derajat dimana anggota-anggota organisasi percaya bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dalam konteks organisasi (Korman, 1976; Wells & Marwell, 1976). *OBSE* memiliki beberapa ciri (Kreitner & Kinicki, 2000; Greenberg, 2005): merasa diterima dalam organisasi; merasa aman dalam organisasi; merasa berkompeten dalam organisasi; merasa berpengaruh dalam organisasi; merasa penting bagi organisasi; merasa berharga bagi organisasi; dan merasa berkembang dalam organisasi..

Hipotesis Penelitian

Hipotesis Mayor

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan Keterlibatan Kerja, *Organization-Based Self Esteem (OBSE)*, dan faktor demografis (usia, jenis kelamin, dan lama kerja) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT Garuda Indonesia.

Hipotesis Minor

Ha₁ = Terdapat pengaruh yang signifikan partisipasi aktif terhadap *OCB*.

Ha₂ = Terdapat pengaruh yang signifikan kepentingan hidup yang utama terhadap *OCB*.

Ha₃ = Terdapat pengaruh yang signifikan kepentingan bagi harga diri terhadap *OCB*.

Ha₄ = Terdapat pengaruh yang signifikan konsisten dengan konsep diri terhadap *OCB*.

Ha₅ = Terdapat pengaruh yang signifikan *OBSE* terhadap *OCB*.

Ha₆ = Terdapat pengaruh yang signifikan usia terhadap *OCB*.

Ha₇ = Terdapat pengaruh yang signifikan jenis kelamin terhadap *OCB*.

Ha₈ = Terdapat pengaruh yang signifikan lama kerja terhadap *OCB*..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis *multiple regression*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 181 orang yang ditentukan dengan teknik *nonprobability sampling*.

Skala yang digunakan untuk mengukur *OCB* adalah adaptasi dari Podsakoff & MacKenzie (1994). Skala ini terdiri atas 16 item, setelah dilakukan uji validitas terdapat sepuluh item valid .

Skala yang digunakan untuk mengukur keterlibatan kerja adalah adaptasi dari Saleh dan Hosek (1974) untuk mengukur partisipasi aktif terdiri atas 12 item, setelah dilakukan uji validitas terdapat sembilan item valid. Kepentingan hidup yang utama terdiri atas enam item, setelah

dilakukan uji validitas terdapat lima item valid. Kepentingan bagi harga diri terdiri atas 16 item, setelah dilakukan uji validitas terdapat sebelas item valid. Konsisten dengan konsep diri terdiri atas empat item, setelah dilakukan uji validitas diperoleh hasil tiga item valid.

Skala yang digunakan untuk mengukur *OBSE* adalah adaptasi dari Pierce, Gardner, Cummings dan Dunham (1989). Skala ini terdiri atas sepuluh item, setelah dilakukan uji validitas terdapat sembilan item valid.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil analisis *multiple regression* diperoleh R^2 sebesar 0.194 atau 19,4%. Artinya proporsi varians dari *organizational citizenship behavior* yang dijelaskan oleh semua *independent variable* adalah sebesar 19.4%, sedangkan 80.6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 1
Tabel Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	3492.866	8	436.608	36.837	.000
Residual	14481.134	172	84.193		
Total	17974.000	180			

Tabel 1 menunjukkan bahwa model memiliki fit yang baik ($\text{sig} > .05$), yang mengindikasikan bahwa model regresi sesuai dengan data. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa hipotesisi nihil yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan partisipasi aktif, kepentingan hidup yang utama, kepentingan bagi harga diri, konsisten dengan konsep diri, *OBSE*, usia, jenis kelamin dan lama kerja terhadap perilaku *OCB* pada karyawan PT. Garuda Indonesia.

Tabel 2
Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.655	8.196		2.764	.006
T_AKTIF	.061	.078	.059	.778	.438
T_UTAMA	-.058	.087	-.058	-.664	.508
T_HARGA	.408	.098	.403	4.148	.000
T_KONSEP	.009	.150	.005	.058	.954
T_OBSE	.135	.077	.134	1.760	.080
T_USIA	3.135	2.171	.177	1.444	.151
T_GENDER	-1.315	1.552	-.060	-.847	.398
T_LAMA	-2.927	2.057	-.173	-1.423	.157

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa terdapat satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yaitu kepentingan bagi harga diri (sig < .05). Berdasarkan koefisien regresi pada tabel 2 dapat disampaikan persamaan regresi sebagai berikut: (* signifikan)

$OCB = 22,655 + 0,061 \text{ partisipasi aktif} + 0,058 \text{ kepentingan hidup utama} + 0,408 \text{ kepentingan bagi harga diri} + 0,009 \text{ konsisten dengan konsep diri} + 0,136 \text{ OBSE} + 3,135 \text{ usia} + 1,315 \text{ jenis kelamin} + 2,927 \text{ lama kerja}$.

1. Variabel Partisipasi aktif: diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,61 dengan signifikansi sebesar 0,438. ($P > 0,05$) yang berarti bahwa variabel partisipasi aktif secara positif berpengaruh terhadap *OCB* dan tidak signifikan secara statistik. Jadi semakin tinggi partisipasi aktif karyawan maka *OCB* karyawan semakin tinggi.
2. Variabel Kepentingan hidup utama: diperoleh nilai koefisien regresi - 0,058 dengan signifikansi sebesar 0,508. ($P > 0,05$) yang berarti bahwa variabel kepentingan hidup utama secara negative berpengaruh terhadap *OCB* dan tidak signifikan secara statistik. Jadi, kepentingan hidup utama yang dimiliki karyawan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* pada karyawan.
3. Variabel Kepentingan bagi harga diri: diperoleh nilai koefisien regresi 0,408 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($P < 0,05$) yang berarti bahwa variabel kepentingan bagi harga diri secara positif berpengaruh terhadap *OCB* dan signifikan secara statistik. Jadi, semakin tinggi kepentingan bagi harga diri maka akan semakin tinggi perilaku *OCB* pada karyawan.
4. Variabel Konsisten dengan konsep diri: diperoleh nilai koefisien regresi 0,09 dengan signifikansi sebesar 0,954 ($P > 0,05$) yang berarti bahwa variabel konsisten dengan konsep diri secara positif berpengaruh terhadap *OCB* namun tidak secara statistik. Jadi, konsisten dengan

- konsep diri pada karyawan PT. Garuda Indonesia Airline Tbk memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* pada karyawan.
5. Variabel *OBSE*: diperoleh nilai koefisien regresi 0,135 dengan signifikansi sebesar 0,080. ($P > 0,05$) yang berarti bahwa variabel *OBSE* secara positif berpengaruh terhadap *OCB* namun tidak secara statistik. Jadi, perilaku *OBSE* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* pada karyawan.
 6. Variabel demografis Jenis kelamin: diperoleh nilai koefisien regresi -1,315 dengan signifikansi sebesar 0,398. ($P > 0,05$) yang berarti bahwa variabel jenis kelamin secara negatif berpengaruh terhadap *OCB* namun tidak secara statistik. Jadi jenis kelamin pada karyawan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* pada karyawan.
 7. Variabel demografis Usia: diperoleh nilai koefisien regresi 3,315 dengan signifikansi sebesar 0,151. ($P > 0,05$) yang berarti bahwa variabel usia secara positif berpengaruh terhadap *OCB* namun tidak secara statistik. Jadi usia memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* pada karyawan.
 8. Variabel demografis Lama kerja: diperoleh nilai koefisien regresi -2,927 dengan signifikansi sebesar 0,157 ($P > 0,05$) yang berarti bahwa variabel lama kerja secara negatif berpengaruh terhadap *OCB* namun tidak secara statistik. jadi lama kerja karyawan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* pada karyawan. semakin tinggi *income* maka semakin tinggi *subjective well being* mahasiswa perantau.

Tabel 3
Proporsi varians untuk masing – masing *independent variable*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df2	Sig. F Change
Ak	.128 ^a	.016	.011	9.93767	.016	3.002	1	179	.085
Ut	.245 ^b	.060	.050	9.74184	.044	8.269	1	178	.005
Hd	.411 ^c	.169	.155	9.18832	.108	23.092	1	177	.000
Kd	.411 ^d	.169	.150	9.21318	.000	.046	1	176	.830
Ob	.424 ^e	.180	.157	9.17610	.011	2.425	1	175	.121
Us	.425 ^f	.181	.153	9.19902	.001	.129	1	174	.720
Ge	.430 ^g	.185	.152	9.20277	.004	.858	1	173	.356
Lk	.441 ^h	.194	.157	9.17565	.009	2.024	1	172	.157

Dari tabel 3 dapat diketahui variabel yang memberikan sumbangan signifikan terbesar adalah variabel kepentingan bagi harga diri dengan R^2 change 0,108, diikuti oleh kepentingan hidup yang utama memberikan sumbangan signifikan dengan nilai R^2 change sebesar 0,044, berpartisipasi

aktif memberikan sumbangan signifikan dengan nilai R^2 change sebesar 0,016, *OBSE* memberikan sumbangan signifikan dengan nilai R^2 change sebesar 0,011, lama kerja memberikan sumbangan signifikan dengan nilai R^2 change sebesar 0,009.

KESIMPULAN DAN SARAN

Diskusi

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan terdapat signifikan antara keterlibatan kerja dan *OBSE* terhadap *OCB*, tapi hanya terdapat satu dimensi keterlibatan kerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB*, yaitu kepentingan bagi harga diri.

Pengaruh kepentingan bagi harga diri bernilai positif, artinya semakin tinggi kepentingan bagi harga diri yang dimiliki oleh seseorang karyawan diikuti dengan semakin tingginya kecenderungannya untuk menunjukkan perilaku *OCB*,. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dilakukan di Jepang oleh Diefendorff, Brown, Karmin dan Lord (2002) mengenai *OCB* dan keterlibatan kerja, menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan yang positif antara Keterlibatan Kerja dan *OCB* pada 4 dari 5 bentuk *OCB* (*Conscientiousness, Altruism, Civic Virtue, dan Sportmanship*) dari Organ (1988), serta diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Cohen (2006), Dimitriades (2007), Chughtai (2008), Chen dan Chiu (2009) secara empiris juga menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap *OCB* menggunakan data karyawan di berbagai Negara menemukan memiliki efek positif pada *OCB*.

Brown (1996) mengemukakan bahwa orang yang terlibat dalam pekerjaannya juga memiliki motivasi internal dan *self-esteem* yang tinggi. Namun, studi yang dilakukan oleh Brown (1996) menunjukkan bahwa karakteristik demografis (usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja dan gaji) tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan keterlibatan kerja.

Dilihat dari variabel *OBSE* dalam penelitian ini memiliki korelasi positif tapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB*, namun hal ini serupa dengan teori yang dikemukakan Pierce et al. (1989) dan Gardner (1998) memberikan dukungan empiris dengan menunjukkan hubungan positif antara *OBSE* dan *OCB*, yaitu menunjukkan bahwa mereka yang menganggap diri mereka sebagai organisasi-secara internasional berharga terlibat dalam perilaku yang dihargai oleh organisasi selain itu juga hal senada terdapat pada penelitian Tang et al. (2002) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *OBSE* dan Perilaku Kewarganegaraan pada sampel di Amerika Serikat, Taiwan, Polandia, dan Mesir.

Lovell et al. (1999) juga menemukan perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan *OCB* mereka, dimana perilaku menolong wanita lebih besar dibanding pria. Morrison (1994)

membuktikan juga bahwa ada perbedaan persepsi terhadap *OCB* antara pria dan wanita, dimana wanita menganggap *OCB* merupakan bagian dari perilaku *in-role* mereka dibanding pria, bukti-bukti tersebut menunjukkan bahwa wanita cenderung menginternalisasi harapan-harapan kelompok, rasa kebersamaan dan aktivitas-aktivitas menolong sebagai bagian dari pekerjaan mereka (Diefendorff *et al.*, 2002). Smith *et al.*[1983] tidak menemukan hubungan antara kedua variabel. Hasil penelitian Van Dyne *et al.* (1994) yang mengatakan bahwa lama bekerja berpengaruh terhadap *OCB*, begitupun dalam penelitian Jahangir *et al.* (2004) yang mengatakan bahwa semakin tinggi usia semakin rendah *OCB* seorang karyawan, dan juga penelitian-penelitian lainnya yang berhubungan dengan variabel demografis yang diuji dalam penelitian ini.

Saran

Peneliti menyadari banyak kekurangan dalam penelitian ini. Oleh karena itu peneliti memberikan beberapa saran yang terdiri dari saran metodologis dan praktis berdasarkan hasil dan keterbatasan penelitian tersebut.

Saran teoritis

1. Variasi dari kedelapan *independent variable* (IV) yang ada, hanya menyumbang 19,4% sisanya sebanyak 80,6% kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Oleh sebab itu disarankan untuk penelitian selanjutnya agar meneliti / menganalisa pengaruh variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *OCB* selain yang ada pada *independent variable* penelitian ini, contohnya seperti Komitmen afektif, yaitu keterikatan individu secara emosional terhadap organisasi. Variabel komitmen afektif berpeluang memiliki pengaruh signifikan terhadap *OCB*.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan populasi berbeda, seperti pada mahasiswa perantau yang berprestasi, orang tua yang memiliki anak berkebutuhan khusus. Penulis juga menyarankan agar penelitian selanjutnya memperbanyak jumlah sampel agar hasil yang didapat lebih menggambarkan kondisi sebenarnya.
3. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan alat ukur yang lain seperti *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* untuk mengukur dukungan sosial yang dibagi ke dalam kelompok faktor yang berkaitan dengan sumber dukungan sosial. Dengan menggunakan alat ukur ini dapat diketahui sumber dukungan sosial mana yang paling besar pengaruhnya terhadap *subjective well being*.

Saran Praktis

1. PT. Garuda Indonesia *Airline Tbk.* Agar dapat lebih meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dengan memberikan motivasi terhadap

karyawan dengan menanamkan aspek-aspek keterlibatan kerja sehingga diharapkan karyawan mampu menghabiskan waktu, tenaga dan pikirannya untuk pekerjaannya agar tercapai tujuan organisasi yang diharapkan.

2. PT. Garuda Indonesia *Airline* Tbk lebih meningkatkan *OCB* dengan adanya acara-acara bebas diluar jam kerja yang bersifat kekeluargaan dengan tujuan untuk meningkatkan rasa kekeluargaan baik sesama karyawan, maupun atasan-bawahan.
3. Pihak perusahaan memberikan pujian, perhatian serta kesejahteraan kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan terpacu lebih baik lagi dalam kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiharjo Andreas. (2011). *Organisasi menuju pencapaian kinerja optimum*. Jakarta:Prasetya Mulya Publishing.
- Chen, Chein Cheng, & Chu, Su-Fen. (2009). The mediating role of job involvement in the relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. Taiwan:Heldref Publication. *The Journal of Social Psychology*, 149 (4), 474-494.
- Chun Hui & Cynthia Lee. (2000). Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationship. *Journal of Management*.
- Diefendorff, Brown, Kamin, & Lord. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 23, pp. 93-108
- Dyne L V., Graham J W., Dienesch R M., (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*; Aug 1994; 37, 4; ProQuest Research Library.
- id.wikipedia.org/wiki/Garuda_Indonesia
- Jahangir Nadim, Haq Mahmudul & Akbar MM. (2004). OCB its nature and antecedents. *BRAC University Journal*, vol. I, no. 2, 2004, pp. 75-85.
- Kreitner & Kinicki. (2001). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. New York: McGraw-Hill.
- Muchinsky, Paul M., (2000). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology*. USA: Wardsworth.
- Organ, Podsakoff & MacKenzie. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. London: Sage Publication.
- Pierce J L., Gardner D G., Cummings L L., Dunham R B. (1989). Organization-based self esteem: Construct definition, measurement, and validation. *The Academy of Management Journal*, Vol 32, No. 3 (Sep. 1989).

- Podsakoff, Philip M., Mackenzie, Scott B., Paine, Julie Beth & Bachrach, Daniel G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, Vol 26, No. 3. pp. 513-563
- Robbins Stephen P, Judge Timothy A. (2007). *Organizational Behavior*. Twelfth Edition. New Jersey: Pearson Education International.
- Saleh, S.D , & Hosek, James. (1976). Job involvement: Concepts and measurement. *The Academy of Management Journal*. Vol 19 No. 2, pp. 213-224.
- Schultz, Duane P., Scuhltz, Sydney Ellen. 2006. *Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Shaughnessy J J., Zechmeister E B., & Zechmeister J S.. (2006). *Research methods in psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Tsai, Meng-Shan & Chang, Chi-Cheng. (2012). Female worker's age and position on organizational citizenship behavior: The moderator role of organization-based self esteem. Taiwan: *Journal of Management Research*, Vol. 4, No. 2.
- Ueda, Yutaka. (2011) Organizational citizenship behavior in a Japanese organization: The effects of job involvement, organizational commitment, and collectivism. *Journal of Behavioral Studies in Business*, Vol 4, pp. 1-14
- Ueda, Yutaka. (2012). Effect of job involvement on importance evaluation of organizational citizenship behavior. *International Journal of Business and Society*, Vol. 13, No. 1, pp. 77-89.

www.garuda-indonesia.com/.../annual-report/GARUDA-INDONESIA-A

