

PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PENGARUHNYA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PT. BPR MAJALENGKA JABAR

Dadang Sudirno¹⁾
Hani Sri Mulyani²⁾
Endah Prihartini³⁾

¹*Universitas Majalengka, dsudirno@unma.co.id*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Psychological Capital and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior among employees of PT. BPR Majalengka West Java. This study used a survey method with descriptive and verification approaches. The data collection technique used is by distributing questionnaires. The population in this study were employees of PT. BPR Majalengka West Java, with a sample of 55 respondents. The sampling technique used was saturated samples. The measurement scale of this study uses the Likert scale. Data analysis using classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing using partial test with t test. The results of research that have been conducted show that Psychological Capital, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior are in very high criteria. The results of the research are partially Psychological Capital has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior and organizational commitment has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: Psychological Capital, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Era Globalisasi merupakan salah satu faktor pendorong yang memicu sebuah perubahan. Setiap lembaga publik maupun lembaga bisnis dituntut untuk mampu melakukan dinamika perubahan sebagai salah satu strategi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan agar lembaga dapat bertahan dan sustainable. Tantangan, perubahan dan lingkungan mendorong agar organisasi selalu berusaha menjadi efektif dan efisien. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah sumber daya manusia yang sering disebut human capital. Putu dan Ayu (2016: 6518).

Sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi tentu adalah sumber daya manusia yang berkualitas maka dari itu penting sekali bagi organisasi dalam

menempatkan para pegawai yang memang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, selain itu organisasi juga mengharapkan pegawainya memiliki perilaku kewargaan organisasi yang baik terhadap rekan kerjanya meskipun perilaku tersebut dilakukan diluar sistem reward organisasi yaitu seperti membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerjanya, karena keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh perilaku pegawai yang menjalankan tugas sesuai dengan porsi kerjanya sangat dibutuhkan dalam organisasi. Perilaku yang dilakukan diluar deskripsi pekerjaan ini di sebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior*. (Organ dalam Ade Tarsidi, 2020:2).

Efektivitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat

individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang memiliki tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja dan juga karyawan harus memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Robbins dan Judge dalam Annisa dan Kristiana (2015: 129) *Organizational Citizenship Behavior* atau dalam bahasa Indonesia yaitu perilaku kewarganegaraan organisasi yang merupakan perilaku organisasi yang diharapkan muncul pada karyawan. Perilaku kewarganegaraan organisasi dapat mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dapat disebut sebagai warga organisasi yang baik atau good citizen.

Menurut Organ dalam Tike (2017:26) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* bisa memaksimalkan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi dari suatu organisasi. Membahas tentang *Organizational Citizenship Behavior* tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Mengingat permasalahan yang sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada *Psychological Capital* dan Komitmen organisasi adalah bagian dari faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

Organisasi dan individu penting untuk mempersiapkan diri untuk persaingan global yang ada dan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk setiap individu adalah dengan cara meningkatkan *Psychological Capital* mereka yang merupakan aset atau modal yang telah ada pada diri individu. *Psychological Capital* inilah yang akan menyempurnakan potensi sumber daya manusia tersebut Menurut Luthans, Youssef & Avolio dalam Annisa dan Kristiana, (2015: 130).

Luthans, Youssef dan Avolio dalam Beni (2018: 903) mengatakan bahwa *Psychological Capital* saat diartikan sebagai keadaan psikologi individu yang positif, yang dicirikan oleh : (1) adanya keyakinan diri atau efikasi diri dalam melakukan tindakan yang perlu untuk mencapai sukses dalam tugas-tugas yang menantang (self-efficacy); (2) atribusi yang positif (optimisme) tentang sukses masa sekarang dan yang akan datang; (3) persistensi (keseriusan dalam berusaha, sehingga dilakukan terus-menerus meskipun selalu gagal) dalam mencapai tujuan, dengan kemampuan mendefinisikan kembali jalur untuk mencapai tujuan jika diperlukan demi mencapai kesuksesan (hope) ; dan (4) ketika menghadapi masalah dan kesulitan, individu mampu bertahan dan terus maju (resiliency) untuk mencapai sukses.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Therry Hana Theodora dan Ika Zenita Ratnaningsih (2018) menyatakan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pramuniaga PT. X cabang Tangerang. Selain *Psychological Capital* ada faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu Komitmen organisasi dimana menurut Indah Yuliani dan Katim (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* adalah Komitmen Organisasi. Menurut Luthans dalam Albert (2015: 98) Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap sebuah organisasi maka akan berdampak baik pada perusahaan, maka pekerja tersebut akan bekerja dengan maksimal agar tetap menjadi anggota dari instansi tersebut. Tingginya komitmen karyawan dapat mempengaruhi usaha suatu perusahaan secara positif. Komitmen karyawan diperlukan oleh perusahaan dalam rangka mempertahankan kinerja perusahaan.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh perilaku individu-individu yang ada didalam organisasi tersebut. Setiap pegawai tentunya memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yang ditunjukkan untuk mencapai sasaran pelaksanaan fungsi-fungsi didalam organisasi, maka dari itu setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memiliki komitmen organisasi supaya fungsi-fungsi organisasi bisa berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Para pegawai yang memiliki komitmen organisasi maka tentunya akan melakukan perilaku-perilaku positif baik itu terhadap organisasi ataupun terhadap rekan kerjanya, serta akan menghindari perilaku-perilaku yang dapat merugikan rekan kerja ataupun organisasi dan terdapat tiga dimensi komitmen organisasi yaitu: Komitmen Afektif, Komitmen berkelanjutan dan Komitmen normative. Ade Tarsidi (2020: 4).

Komitmen Organisasi dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena komitmen organisasi mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. Sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif, untuk menjadi disiplin dalam bekerja, untuk mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang. Dengan cara ini, pengetahuan dan pemahaman tentang komitmen organisasi dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi perilaku kerja individu. Sahertian dan Soejipton dalam Bramantyo et.al (2018:55).

PT. BPR Majalengka Jabar merupakan Badan Usaha Milik Daerah dengan kepemilikan bersama yaitu pemerintah Provinsi Jawa Barat, pemerintah Kabupaten Majalengka dan PT. Bank Jabar Banten Tbk. PT. BPR Majalengka Jabar salah satu jenis bank yang merupakan sebuah lembaga yang menyediakan berbagai macam program layanan untuk layanan simpanan maupun pinjaman. Yang mempunyai peran penting dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi wilayah, pelayanan publik dalam dunia perbankan juga memberikan ruang bagi lapangan pekerjaan. PT. BPR Majalengka Jabar memiliki empat cabang yang diantaranya: Panyingkiran, Cigasong, Banjaran dan Cingambul. PT. BPR Majalengka Jabar pasti sangat membutuhkan pegawai yang mampu bekerja dengan baik dan berkualitas dibidangnya masing-masing untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* perlu adanya *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer dan salah satu pegawai PT. BPR

Majalengka Jabar dimana yang dijelaskan bahwa masih ada beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu, tidak disiplin, sebagian karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. ketidaksamaan antara apa yang diharapkan pegawai dengan apa yang diberikan perusahaan terhadap pegawainya, dikarenakan kurangnya dukungan dari atasan, adanya persaingan antara sesama rekan kerja dan adanya kecemburuan atau iri terhadap pegawai junior dan senior,serta tuntutan pekerjaan yang berlebihan dari perusahaan kepada karyawan maka akan menimbulkan kondisi terbebannya pegawai atas tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. sebagian karyawan yang mengeluh pada saat melaksanakan tugasnya terutama pada bagian admin kredit yang selalu mengeluh untuk bekerja dilapangan dan sering menyerah ketika menghadapi suatu masalah dalam pekerjaannya.

Kondisi tersebut mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. BPR Majalengka Jabar sehingga akan menghambat dalam efektivitas dan produktivitas serta pencapaian target perusahaan. Fenomena diatas menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. BPR Majalengka Jabar belum sepenuhnya berjalan dengan baik, karena adanya faktor-faktor diatas yang menjadi penyebabnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan berikut: 1) Bagaimana pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. BPR Majalengka Jabar. 2) Bagaimana pengaruh Komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship*

Behavior pada Karyawan PT. BPR Majalengka Jabar.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. BPR Majalengka Jabar. 2) Untuk mengetahui pengaruh Komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. BPR Majalengka Jabar.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Kerangka Teoritis

Psychological Capital

Menurut Luthans, Youssef dan Avolio dalam Beni (2018: 903) modal psikologis atau yang lazim dikenal sebagai *Psychological Capital* (PsyCap) didefinisikan sebagai keadaan perkembangan psikologis positif seseorang yang ditandai dengan : (1) memiliki kepercayaan diri (efikasi diri) untuk bertahan dan melakukan usaha yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas yang menantang, (2) memiliki atribusi positif (optimisme) tentang keberhasilan saat ini dan di masa depan, (3) berusaha keras untuk mencapai tujuan, dan jika dibutuhkan, individu akan mengarahkan arah pergerakannya menuju tujuan (harapan) agar mencapai kesuksesan, (4) bila diliputi masalah dan kesulitan, individu akan berusaha bertahan dan membalikkan keadaan dan bahkan berusaha lebih baik lagi (resiliensi) untuk mencapai kesuksesan.

Menurut Luthans, et al dalam Atiko dan Irfan (2020:158) *Psychological Capital* merupakan modal yang harus dimiliki setiap karyawan, karena dalam *Psychological Capital* terdapat beberapa dimensi yang menjadi dasar perkembangan karakteristik

karyawan untuk meningkatkan kinerjanya baik individu maupun dalam perusahaan

Menurut Luthans & Youssef dalam Nuur An-nisa (2017:7) *Psychological Capital* arti dari membangun POB (Positive Organization Behavior) yakni studi dan aplikasi dari kapasitas psikologi serta kekuatan dari sumber daya manusia yang berorientasi secara positif, yang dapat diukur, dikembangkan dan secara efektif dapat dikelola untuk meningkatkan kinerja di organisasi.

Menurut Zenguo Zhou dalam Nina (2017:22) *Psychological Capital* merupakan sumber daya psikologis yang positif yang dimiliki oleh seorang individu, dan berguna dalam memprediksi sintesis keadaan psikologis kerja kinerja tinggi individu dan indeks kebahagiaan. Adapun dimensi dan indikator *Psychological Capital* menurut menurut Luthans, Youssef, dan Avolio dalam Atiko dan Irfan (2020:158) sebagai berikut:

1. *Self-efficacy*

Mendefinisikan efikasi diri sebagai suatu keyakinan atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya dalam mengarahkan motivasi, sumber-sumber kognisi, dan melakukan sejumlah tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

2. *Optimism*

Sikap memandang atau berfikir positif terhadap suatu kejadian baik yang sudah terjadi atau belum.

3. *Hope*

Harapan adalah suatu keadaan motivasi positif yang didasari oleh proses interaksi antara (1) agency/will power (kekuatan keinginan), komponen ini adalah energi untuk mencapai tujuan dan (2) pathways/way power (perencanaan untuk

mencapai tujuan) untuk mencapai kesuksesan.

4. *Resiliency*

Resiliensi bisa didefinisikan sebagai suatu kemampuan untuk memantul atau bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan pada peristiwa positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab.

Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen dalam Albert (2015:98) Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang dimiliki. Menurut Luthans dalam Atiko dan Irfan (2020: 157) Komitmen organisasi adalah sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Menurut Allen dan Meyer dalam Elisa (2018:259) Komitmen Organisasi adalah perasaan akan kewajiban karyawan untuk berada pada organisasi, perasaan tersebut dihasilkan dari internalisasi tekanan normative individu pada saat masuk organisasi atau selanjutnya. Menurut Robbins dan Judge dalam Ade Tarsidi (2020:20) mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Arishanti dalam Albert (2015: 58) Komitmen organisasi adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara

keanggotannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi. Adapun dimensi dan indikator menurut Allen dan Meyer dkk, dalam Albert (2015: 98) sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*) merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) Komitmen Berkelanjutan, yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.
3. Komitmen Normatif (*normative commitment*) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Organ et., al dalam Beni (2018:901), mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku individu bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan dapat meningkatkan fungsi efektifitas dan efisiensi organisasi. Organ dalam Albert (2015:100) *Organizational Citizenship Behavior* adalah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual yang tidak berkaitan dengan reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektifitas organisasi.

Johns dalam Albert (2015 :100) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki karakteristik perilaku sukarela yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan, tanpa saran

atau perintah tertentu, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kerja.

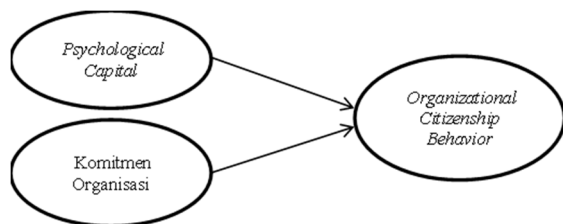
Menurut Organ et., al dalam Rony (2017:13), mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* merupakan suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang secara tidak langsung berkaitan dengan sistem reward namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Adapun Dimensi dan Indikator *Organizational Citizenship Behavior* Menurut Organ et al., dalam Rony (2017:13), yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. *Altruism* (Perilaku menolong)
Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
2. *Conscientiousness* (Kesadaran)
Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan organisasi. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh kedepan dari panggilan tugas.
3. *Sportmanship* (Toleransi)
Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengeluh. seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dan *Sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
4. *Courtesy* (Kesopanan)

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah intrapersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. Indikator *Courtesy* (Kesopanan) adalah sebagai berikut:

5. *Civic virtue* (Tanggung jawab)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur yang dimiliki organisasi). Dimensi ini mengarah kepada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.



Gambar
Paradigma Penelitian

HIPOTESIS

H1: Terdapat pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H2: Terdapat pengaruh *Komitmen Organisasi* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian adalah Karyawan PT. BPR Majalengka Jabar dengan jumlah sampel adalah 55 responden.

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non probability sampling* yakni teknik Sampel jenuh dengan penentuan sampel seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Untuk menguji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dengan membandingkan nilai korelasi dengan tabel korelasi *product moment* kemudian untuk pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Sebelum melakukan analisis regresi dilakukan transformasi data dengan mengubah data ordinal menjadi interval, metode transformasi yang digunakan yakni *Method of Successive Interval* (MSI). Kemudian untuk analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis (Uji t). Tingkat toleransi kesalahan penelitian yang digunakan 5% dan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pernyataan	r-hitung		
	<i>Psychological Capital</i> (X ₁)	Komitmen Organisasi (X ₂)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)
1	,334	,699	,313
2	,565	,741	,516
3	,544	,684	,642
4	,427	,683	,611
5	,321	,568	,484
6	,343	,527	,572
7	,268		,677
8	,268		,592
9			,557
10			,405

Sumber: *Output* SPSS versi 21, 2021

Hasil uji validitas pada masing-masing variabel menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikansi 5% yakni 0,224. Ini berarti bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis
1	<i>Psychological Capital (X₁)</i>	8	,697	,60
2	Komitmen Organisasi (X ₂)	6	,779	,60
3	<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	10	,747	,60

Sumber: data diolah (2021)

Hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel menunjukkan nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dibandingkan dengan nilai kritis 0,60. Ini berarti bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Tabel 5
Tanggapan Responden

No	Variabel	Capaian Skor	Skor Maksimum	Persentase (%)	Kategori
1	<i>Psychological Capital</i>	1.866	2.200	84,81	Sangat Tinggi
2	Komitmen Organisasi	1.398	1650	84,72	Sangat Tinggi
3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	2.336	2750	84,94	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah (2021)

Tanggapan responden terhadap semua variabel penelitian dikategorikan sangat tinggi dengan capaian skor setiap variabel di atas 80 %.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi linear berganda dapat dilakukan setelah model regresi telah dikatakan BLUE (Best Linear Unbiased Estimation) atau memenuhi syarat-syarat lolos dari uji asumsi klasik.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil	Keterangan
Uji Normalitas	Nilai Asymp.Sig 0,448 > α 0,05	Data Berdistribusi Normal
Uji Multikolinearitas	Nilai <i>tolerance</i> 0,892 > 0,10 dan VIF 1,120 < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas	Titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Uji Autokorelasi	dU < d < 4-dU = 1,640 < 1,903 < 2,360 (4-1,640)	Tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif

Sumber: Output SPSS versi 21, 2021

Analisis Regresi Berganda

Untuk menganalisa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan model analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 21.

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.865	3.754		1.296	.201
<i>Psychological Capital</i>	.756	.171	.459	4.433	.000
Komitmen Organisasi	.595	.137	.449	4.330	.000

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber : Output SPSS versi 21, 2021

Berdasarkan Coefisien tersebut diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 4,865 + 0,756 X_1 + 0,595 X_2 + \epsilon$$

- Nilai konstanta sebesar 4,865 bertanda positif artinya ketika *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi tidak ada maka *Organizational Citizenship Behavior* akan tetap terjadi.
- Nilai koefisien regresi *Psychological Capital* sebesar 0,735 bertanda positif artinya, semakin tinggi tingkat

Psychological Capital karyawan maka akan diikuti semakin tinggi pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. BPR Majalengka Jabar.

- c. Nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar 0,595 bertanda positif artinya, semakin tinggi tingkat Komitmen Organisasi karyawan maka akan diikuti semakin tinggi pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. BPR Majalengka Jabar.
- d. Nilai residual é artinya eror term (variabel lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*).

Analisis Koefisien Determinasi

Model	Coefficients ^a		
	Zero-order	Partial	Part
(Constant)			
1 Psychological Capital	.576	.539	.444
Komitmen Organisasi	.568	.530	.433

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber : *Output SPSS* versi 21, 2021

Hasil *Correlation* diperoleh nilai *Zero Order* variabel *Psychological Capital* (X1) sebesar 0,576. Maka dengan menggunakan rumus $KD = r^2 \times 100\%$, diperoleh besarnya kontribusi *Psychological Capital* (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 33,17 %. Kemudian, nilai *Zero Order* variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,568, maka dengan menggunakan perhitungan yang sama diperoleh besarnya kontribusi komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 32,26%

Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji t).

Variabel *Psychological Capital* menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,433 dan t tabel sebesar 1,674 dengan tingkat signifikansi 5% maka $t \text{ hitung } 4,433 > t \text{ tabel } 1,674$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti *Psychological Capital* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan demikian hipotesis yang pertama dapat dibuktikan kebenarannya. Variabel Komitmen Organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,330 dan t tabel sebesar 1,674 dengan tingkat signifikansi 5% maka $t \text{ hitung } 4,330 > t \text{ tabel } 1,674$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak. Hal ini berarti Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Dengan demikian hipotesis yang kedua dapat dibuktikan kebenarannya.

Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. BPR Majalengka Jabar

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa bahwa variabel *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Artinya semakin tinggi *Psychological Capital* maka akan semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. BPR Majalengka Jabar. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, memiliki nilai $t \text{ hitung } 4,433 > t \text{ tabel } 1,674$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. sehingga hipotesis pertama *Psychological Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima kebenarannya.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. BPR Majalengka Jawa Barat

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Artinya semakin tinggi Komitmen Organisasi maka akan semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. BPR Majalengka Jabar. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, memiliki nilai t hitung $4,330 > t$ tabel $1,674$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. sehingga hipotesis kedua Komitemen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima kebenarannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan di PT. BPR Majalengka Jabar mengenai *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya semakin tinggi *Psychological Capital* maka semakin tinggi pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. BPR Majalengka Jabar.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya semakin tinggi Komitmen Organisasi maka semakin tinggi pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. BPR Majalengka Jabar.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, penulis memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu :

1. Perlu diadakannya sharing session dari pimpinan perusahaan untuk memberikan arahan kepada seluruh karyawan diluar jam kerja atau hari libur, yang bertujuan untuk menyampaikan hasil rapat koordinasi tentang program kerja perusahaan agar dilaksanakan oleh karyawan sesuai SOP. Dan perusahaan perlu menciptakan suasana dan fasilitas yang membuat karyawan merasa nyaman memberikan penghargaan dan bonus atas kerja keras yang telah dilakukan serta perlu adanya motivasi dari perusahaan kepada karyawan dengan cara memberikan dorongan mental agar karyawan memiliki rasa percaya diri yang lebih baik.
2. Perlu diagendakan diskusi atau game secara berkala yang berkaitan dengan kerja sama untuk meningkatkan keterikatan emosional karyawan pada perusahaan. Dan diadakannya sharing session dari pimpinan perusahaan kepada seluruh karyawan diluar jam kerja atau hari libur. Serta perusahaan perlu menciptakannya lingkungan yang menyenangkan, memberikan fasilitas yang baik, memberikan gaji dan insentif yang kompetitif untuk kenyamanan karyawan pada perusahaan.
3. Agar pimpinan perusahaan memberikan perintah kepada karyawan yang hadir pada hari itu untuk menggantikan rekan kerja yang absen, contohnya yaitu pimpinan perusahaan memperintahkannya pada saat apel pagi, yang bertujuan agar pekerjaan

pada saat hari itu dapat terselesaikan sesuai dengan rencana. Yang kedua pimpinan perusahaan memberikan arahan dan motivasi pada saat apel pagi agar karyawan tetap semangat untuk tidak mengeluh dan memberikan apresiasi atau reward bagi karyawan atas hasil kerja kerasnya. Dan yang terakhir untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam rapat dan pada saat terjadi perubahan-perubahan di perusahaan, perlu adanya kerjasama antar karyawan serta antara karyawan dan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu mewartakan aspirasi setiap karyawan dengan melakukan rapat yang lebih menarik agar karyawan tidak merasa jenuh pada saat rapat berlangsung dan memberitahukan maksud dan tujuan terjadinya perubahan-perubahan dengan jelas agar karyawan dapat memahami hal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Tarsidi. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Tenaga Honorer UPTD PPSDA Kertajati). Skripsi. Manajemen. FEB. Universitas Majalengka. Majalengka.
- Albert Kurniawan. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) PT X Bandung. Jurnal Manajemen Maranatha, 15(1).
- Annisa J & Kristiana D. (2017). Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Komitmen Organisasi Dan Perilaku Kewargaorganisasian Pada Karyawan. Jurnal Psikologi, Vol.8 Hal.2
- Atiko L & Irfan H. (2020). Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA), 2(2), 155-165.
- Beni Mardianto. (2018). Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Dan Modal Psikologis Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional. Vol.6 No.8
- Bramantyo N.F, Zulrizka I Dan Sri Rahayu A. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Organizational Citizenship (The Effect Of Organizational Commitment On *Organizational Citizenship Behavior*). Jurnal Mind Set, Vol.9 No.1 Hal.53-59
- Imam Ghozali. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 .Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Indah Yuliani & Katim. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat, 2(3), 401-408
- Putu Aditya P & Ayu Indrawat D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Gender Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di PT. BPR Pedungan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5(10).
- Rony Jaya. (2017).Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Pada Pttpm Kota Pekanbaru. Jurnal El-Riyasah. Vol.8 No.1
- Therry Theodora And Ika Ratnaningsih. (2020). Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pramuniaga Pt. X Cabang Tangerang. Jurnal Empati, Vol.7, No. 2, Pp 682-690, Juni. 2020. (Online)