

## DETERMINAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DENGAN LOCUS OF CONTROL SEBAGAI VARIABEL MODERATING

**Adnan Suhardis, Dahlan Gunawan**

Universitas Batam  
adnanuniba@gmail.com

### **Abstract**

*Education becomes a benchmark for the progress of a country, especially higher education. In higher education as a place to forge graduates who have high quality must have lecturers who have good citizenship behavior. Many factors trigger good citizenship behavior, one of which is the commitment in the organization and the adequacy of compensation obtained. The purpose of this study was to analyze the effect of organizational liability and payment on organizational citizenship behavior, both partially and moderated by the locus of control. The analytical method uses Moderated Regression Analyze (MRA) with SPSS Version 20.00. The sampling method uses random sampling from the Slovin formula from a total population of 207 lecturers to 67 lecturers as a sample. The results showed that organizational commitment and compensation had a positive and partially significant effect on organizational citizenship behavior. Locus of control does not moderate the impact of organizational commitment on organizational citizenship behavior. Locus of control moderates the impact of compensation on organizational citizenship behavior*

**Keyword:** *organizational commitment, compensation, locus of control, organizational citizenship behaviour*

### **Abstrak**

Pendidikan menjadi tolak ukur kemajuan suatu negara khususnya pendidikan tingkat tinggi. Dalam pendidikan tinggi sebagai wadah untuk menempa lulusan yang memiliki kualitas yang tinggi harus memiliki dosen yang memiliki perilaku kewargaan yang baik. Banyak faktor yang memicu perilaku kewargaan yang baik salah satunya komitmen dalam organisasi dan kecukupan kompensasi yang diperoleh. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* baik secara parsial maupun yang dimoderasi oleh *locus of control*. Metode analisis menggunakan *Moderated Regression Analyze* (MRA) dengan alat bantu SPSS Versi 20.00. metode penarikan sampel menggunakan dengan random sampling rumus slovin dari total populasi sebanyak 207 orang dosen menjadi 67 orang dosen sebagai sampel. Hasil penelitian diperoleh bahwa komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*. *Locus of control* tidak memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. *Locus of control* memoderasi pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

**Keywords:** *komitmen organisasi, kompensasi, locus of control, organizational citizenship behaviour*

### **A. LATAR BELAKANG**

Dunia pendidikan merupakan ujung tombak pembangunan suatu negara. Pendidikan juga menjadi indikator dalam peningkatan pendidikan. Semakin baik pendidikan yang diberikan sebuah sekolah, maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang baik. Dalam

sebuah organisasi seperti universitas tenaga dosen menjadi penentu kualitas output universitas tersebut. Dosen memiliki peranan penting dalam meningkatkan kompetensi lulusan sebuah universitas.

Sebagai wadah pendidikan universitas harus memiliki strategi yang jelas untuk mencapai tujuan. Tercapainya tujuan sebuah tidak terlepas dari partisipasi orang-orang yang berkerja dalam organisasi. Masing-masing orang dalam organisasi memiliki tugas dan tanggung jawab yang bertujuan mencapai sasaran pelaksanaan fungsi-fungsi yang ada di organisasi tersebut. Tidak hanya melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang tertera dalam surat keputusan seorang anggota organisasi wajib berperilaku kooperatif serta saling membantu sama lain walaupun hal tersebut tidak tertulis dalam job deskriptif jabatan yang diembannya.

*Organizational citizenship behavior* atau perilaku kewargaan merupakan aturan tidak resmi yang bersifat sukarela yang tidak tertulis dalam job deskripsi seorang anggota organisasi. *organizational citizenship behavior* akan membantu anggota organisasi dalam memberikan efek positif pada lingkungan kerjanya. Bowler (2006) (dalam Hilmi, 2011), menyatakan bahwa setiap sistem sosial yang hanya mengandalkan diri pada rancangan baku suatu bentuk perilaku tertentu akan menjadi sangat rentan dan menyarankan perlunya suatu perilaku ekstra untuk menjamin kemampuan bertahan dan keberhasilan sistem sosial tersebut. Dengan demikian, bukan hanya organisasi bisnis, seluruh sistem sosial akan mendapat manfaat yang sangat tinggi dari usaha-usaha ekstra yang diberikan oleh individu-individu dalam suatu sistem sosial. Kepatuhan dan partisipasi karyawan terhadap organisasi atau instansi dapat menentukan tinggi rendahnya OCB pada karyawan.

Rendahnya perilaku kewargaan yang dimiliki dosen disebabkan oleh rendahnya komitmen organisasi dan tidak mencukupinya kompensasi yang diberikan. Dosen yang merupakan tenaga pendidik haruslah memiliki komitmen organisasi yang tinggi kepada universitas tempatnya bernaung. Banyak hal yang dipertimbangkan dalam pengukuran komitmen organisasi yang dimiliki dosen. Beberapa masalah yang dialami mengenai komitmen organisasi yang dialami dosen yaitu niat untuk memajukan kampus tempatnya bernaung, keaktifan mengajar dan melakukan penelitian dan lainnya. Rachmawati (2009) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan “loyalitas” karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Sedangkan kompensasi mengacu pada imbal hasil atas pekerjaan yang dilakukan dosen. sebagian besar dosen merangkap sebagai structural yang mengelola aktifitas kampus. Kompensasi yang diterima dosen disesuaikan dengan pangkat dan golongan. Sebagian besar dosen yang terdaftar sebagai dosen tetap memperoleh gaji bulanan ditambah honor mengajar dan sertifikasi. Jika diakumulasikan jumlah kompensasi yang diperoleh diatas Upah Minimum Kota (UMK) Batam.

Pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen berkaitan dengan *locus of control*, dimana *locus of control* sering kali menjadi pemicu perilaku orang untuk berbuat baik. Semakin baik *locus of control* seorang dosen akan meningkatkan komitmennya untuk merealisasikan dirinya kepada profesinya. Begitu juga kompensasi yang dibarengi dengan *locus of control* yang baik akan meningkatkan perilaku kewargaan seseorang.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### *1. Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut Organ (2006) *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini adalah dosen) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2010: 36), *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku atas kehendak sendiri

yang bukan menjadi bagian dari tuntutan kerja formal, tetapi mendorong efektifitas fungsi organisasi. Artinya OCB ini adalah suatu perilaku anggota organisasi yang melebihi dari apa yang diwajibkan oleh organisasi. Dimensi *Organizational citizenship behavior* yaitu:

- a. Altruism
- b. Courtesy
- c. Cheerleading
- d. peacemaking

## 2. Komitmen Organisasi

Sutrisno (2010: 295) mengasumsikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja anggota organisasi maka akan semakin tinggi pula komitmen kerjanya. Luthans (Sutrisno, 2010: 292) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi serta keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2011), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai, Suatu keadaan dimana anggota suatu organisasi memihak kepada organisasi tersebut dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya di dalam organisasi tersebut". Adapun indikator komitmen organisasi adalah sbeagai berikut:

- a. Komitmen afektif
- b. Komitmen berkelanjutan
- c. Komitmen normatif

## 3. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman, 2014:179). Kompensasi pada perusahaan dihitung berdasarkan beban kerja, pengalaman, jabatan dan tingkat pendidikan. Menurut Rivai (2010:741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Adapun indikator kompensasi yaitu:

- a. Upah dan gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan

## 4. Locus of Control

Menurut Ziemkiewicz *locus of control* merepresentasikan kecenderungseseorang sebagai pengontrol atau di kontrol oleh kejadian eksternal (Amanah, Rahadian dan Iradianty, 2016). *Locus of control* sebagai "generalized expectation about the internal versus external control of reinforcement (Caliendo, 2010). *Locus of Control* adalah sebuah konsep psikologi mengenai keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka mengendalikan peristiwa yang mempengaruhi mereka. Dimensi *locus of control* yaitu:

- a. *Locus of control internal*
- b. *Locus of control eksternal*

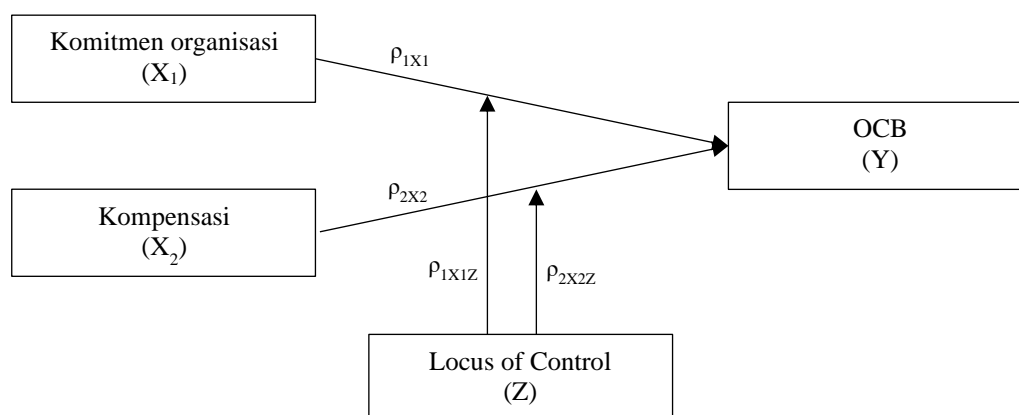
## C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan kepada dosen Universitas Batam yang berjumlah 67 orang, dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin dengan margin of error yang digunakan sebesar 10%, maka diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 67 orang dosen tetap.

Penelitian ini menggunakan data primer yang berupa kuesioner dan dan skunder berdasarkan data hasil laporan Universitas Batam, jurnal, buku dan situs internet yang terkait dengan penelitian. Data dianalisis menggunakan Analisis *Moderated Regression Analyze*

dengan alat bantu analisis SPSS Versi 22.00 untuk menguji efek moderasi variabel *locus of control* terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

Adapun gambaran kerangka fikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Kerangka Konseptual

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dosen Tetap Universitas Batam.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dosen Tetap Universitas Batam.
3. *Locus of control* memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dosen Tetap Universitas Batam.
4. *Locus of control* memoderasi pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dosen Tetap Universitas Batam.

#### D. HASIL PENELITIAN

##### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasi yang dilakukan untuk estimasi kelayakan model regresi adalah uji normalitas, multikolineaitas dan heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Sminov dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.24040759
	Absolute	.065
Most Extreme Differences	Positive	.057
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.602
Asymp. Sig. (2-tailed)		.861

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

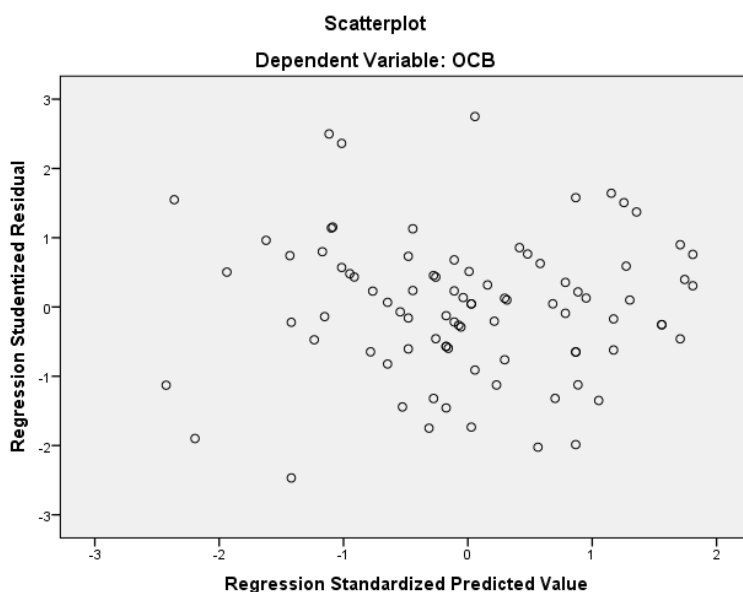
Pada table di atas diketahuinilai *asympt. Sig.(2-tailed)* di atas 0,05, maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan uji Multikolinearitas dilakukan menggunakan *SPSS for Windows*, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1. Komitmen_organisasi	.730	1.370
Kompensasi	.730	1.370

Berdasarkan table di atas diketahui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk masing-masing variabel variabel eksogen yang dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian memenuhi ketentuan multikolinearitas artinya tidak terjadi saling berkorelasi atau saling berhubungan antara variabel-variabel bebas, analisis lebih lanjut dapat menggunakan model regresi berganda.

Sedangkan hasil pengujian heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 di atas diketahui hasil uji heteroskedastisitas bahwa data menyebar tidak membentuk pola. Hal ini menunjukkan bahwa data menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Uji Regresi Linier Berganda

hasil uji regresi linear berganda pada variabel komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.657	1.926		.341	.734
1 Komitmen_organisasi	.309	.070	.332	4.383	.000
Kompensasi	.562	.073	.581	7.681	.000

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat diketahui model analisis regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,657 + 0,309 X_1 + 0,582 X_2$$

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai  $t_{hitung}$  dari komitmen organisasi yaitu 4,383 dan nilai signifikan untuk komitmen organisasi sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dengan demikian maka hipotesis nol ditolak.
- Nilai  $t_{hitung}$  dari kompensasi yaitu 7,681 dan nilai signifikan untuk kompensasi sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dengan demikian maka hipotesis nol ditolak

#### b. Uji F

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai uji serempak (Uji F) sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	797.387	2	398.693	77.583	.000 <sup>b</sup>
	Residual	431.671	84	5.139		
	Total	1229.057	86			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen\_organisasi

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 77,583 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari  $\alpha 0,05$  (5%). Dengan demikian secara simultan pada variabel komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

#### c. Uji Determinasi

Berikut ini disajikan hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut

Tabel 5 Hasil Uji Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 <sup>a</sup>	.649	.640	2.267

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen\_organisasi

b. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan Tabel 5 pada menunjukkan besarnya koefisien korelasi berganda (R), koefisien determinasi (*R Square*), dan koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*). Nilai koefisien korelasi berganda (*Adjusted R Square*) sebesar 0,640. Hal tersebut menunjukkan bahwa 64% *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh

komitmen organisasi dan kompensasi. Selebihnya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

d. Uji Residual

Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan pengawasan memperkuat pengaruh uraian pekerjaan terhadap efektifitas kerja dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Residual I  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.164	1.336		.871	.386
	OCB	.054	.058	.100	.928	.356

a. Dependent Variable: Res\_KO.LoC

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  0.928 dengan tingkat signifikan 0,356 > alpha 0,05. Dengan demikian uji residual menunjukkan bahwa *locus of control* tidak memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Tabel 7 Hasil Uji Residual II  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.261	.958		4.445	.000
	OCB	-.110	.041	-.277	-2.657	.009

a. Dependent Variable: Res\_Kom.LoC

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  -2,657 dengan tingkat signifikan 0,009 < alpha 0,05. Dengan demikian uji residual menunjukkan bahwa *locus of control* tidak memoderasi pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

## E. PEMBAHASAN DAN DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa dosen yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada dosen akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Menurut Sutrisno (2014: 81) kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Definisi kompensasi tersebut menjelaskan bahwa kompensasi diberikan oleh pihak universitas agar memotivasi dosen untuk meningkatkan pekerjaannya yang dalam hal ini termasuk pemahaman akan situasi untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan perilaku yang positif.

Berdasarkan hasil uji residual dibuktikan bahwa *locus of control* tidak memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini sejalan dengan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) yang memiliki konsep dasar bahwa seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan organisasi, karena kinerja suatu organisasi berasal dari kinerja karyawannya.

Sikap yang baik, persepsi, kepribadian, locus of control yang baik mendorong terbentuknya kinerja yang baik pada diri seorang karyawan, sehingga mempengaruhi kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil uji residual dibuktikan bahwa *locus of control* memoderasi pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya locus of control mampu memperkuat hubungan antara kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior*. seorang dosen dengan *locus of control* ditunjang dengan kompensasi yang sesuai, akan membuat dosen memiliki perilaku kewargaan yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, Ersha, Dadan Rahadian dan Aldila Iradianty. 2016. Pengaruh Financial Knowledge, Financial Attitude Dan External Locus Of Control Terhadap Personal Financial Management Behavior Pada Mahasiswa S1 Universitas Telkom. e-Proceeding of Management: Vol.3, No.2, p. 1228
- Caliendo, Marco, Deborah Cobb-Clark dan Arne Uhlendorff. 2010. Locus of Control and Job Search Strategies. IZA DP No. 4750. Retrieved from <ftp.iza.org/dp4750.pdf>
- Nurjaman, Kadar. 2014. Manajemen Personalia. Bandung: CV Pustaka Setia
- Organ, D., Podsakoff, P., & MacKenzie, S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: Sage Publications, Inc
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Timothy A Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Veithzal, Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada