
DETERMINAN KESUKARELAAN KARYAWAN DALAM MELAKSANAKAN PEKERJAAN

Oleh

Arif Rahman Hakim¹, M. Iswahyudi²^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi.

Jl. Adi Sucipto 26 Banyuwangi

Email: 1arif.rahmanuntag@untag-banyuwangi.ac.id,2m.iswahyudi@untag-banyuwangi.ac.id**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari faktor-faktor yang membuat karyawan secara sukarela mengerjakan pekerjaan mereka. Faktor kesukarelaan ini dihubungkan dengan komitmen, kepuasan kerja dan budaya organisasi. Penelitian ini dilakukan pada 17 Cabang KSP Milan. Pengambilan sampel menggunakan metode *convenience* sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan sukarela. Sedangkan komitmen organisasi dan budaya organisasi belum mampu membuat karyawan untuk melakukan kesukarelaan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan menginginkan adanya timbal balik, antara apa yang didapatkan berupa gaji, dengan apa yang diberikan kepada perusahaan berupa tenaga dan fikiran. Semakin karyawan merasa bahwa apa yang didapatkan dari perusahaan dirasa memuaskan, maka akan membuat karyawan semakin rela dalam melakukan pekerjaannya.

Kata Kunci: Kesukarelaan, Komitmen, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi**PENDAHULUAN**

Pada sebuah organisasi yang telah berkembang, seorang individu yang profesional akan dituntut untuk memberikan peran bagi tempat kerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan [1]. Karyawan memegang peran terpenting di dalam perusahaan, karena tanpa adanya karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan sangat baik. Di mana pekerjaan di dalam perusahaan tidak harus sesuai dengan tuntutan melainkan kerja sama tim untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

Perusahaan akan semakin baik baik kinerjanya apabila adanya tugas peran dari karyawan, yang mampu memberikan kinerja melebihi harapan untuk masa depan perusahaan itu sendiri. Perusahaan akan menilai kinerja dan perilaku karyawan dengan sangat baik jika karyawan mampu melakukan pekerjaannya yang harusnya dilakukan oleh orang lain tanpa harus diperintah oleh perusahaan.

Efektifitas dan kinerja tim dalam organisasi didapatkan melalui kemampuan anggota dalam tim kerja tersebut, pegawai tidak hanya harus melakukan sesuai dengan tuntutan tugas yang terkandung dalam tugas pokoknya atau biasa disebut *inrole*, namun pegawai disarankan memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan tambahan diluar tuntutan tugasnya atau biasa disebut *extrarole*. Perilaku *extrarole* dalam organisasi tersebut biasa dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB). Konsep Perilaku *Citizenship Organisasi* (OCB) pertama kali secara resmi diartikulasikan sebagai kesediaan individu dalam organisasi untuk bekerja sama.

Ketulusan atau kesukarelaan karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaan dan tugasnya ini biasanya disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB adalah perilaku karyawan yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun

terhadap perusahaan, di mana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan [2]. Karyawan yang baik (*good citizen*) cenderung untuk menampilkan OCB di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan menjadi lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak OCB. Sehingga dengan adanya karyawan yang melakukan tindak OCB, secara tidak langsung diyakini akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat tindakan OCB karyawan pada KSP Milan, karena tindakan ini dianggap menguntungkan perusahaan, maka faktor-faktor yang membuat dilakukannya tindakan OCB ini dilakukan, menarik untuk diteliti.

LANDASAN TEORI

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan karyawan yang mampu secara tulus melakukan pekerjaan yang harusnya dilakukan oleh orang lain tanpa harus diperintah oleh perusahaan [2]. secara tulus karyawan tersebut melakukan pekerjaan itu dengan sukarela tanpa balasan. Perilaku OCB melibatkan perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstara, patuh terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan prosedur yang ada di dalam perusahaan [2]. Perilaku tersebut merupakan perilaku sebagai nilai tambah pada karyawan dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu sesama rekan kerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan bentuk rasa kepercayaan dan keyakinan karyawan tetap bertahan dan menjadi anggota di dalam perusahaan tersebut di mana karyawan akan melihat dirinya sebagai bagian dari sebuah perusahaan itu sendiri. Sebaliknya pada karyawan yang kurang berkomitmen

akan berkemungkinan melihat dirinya sendiri sebagai orang luar bukan bagian dari organisasi dan mengekspresikan lebih banyak ketidakpuasan mengenai banyak hal. Menurut Luthans (dalam Sutrisno, 2010:292) komitmen organisasi merupakan sifat dari anggota yaitu keinginan menjadi anggota dalam kelompok, kemampuan usaha yang sangat tinggi untuk organisasi dan menerima terhadap nilai dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan suka dan tidak suka maupun nyaman tidak nyamannya karyawan saat melakukan pekerjaannya [3]. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan di dalam perusahaan dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada diri masing-masing. Menurut Wexley & Yukl (dalam Indrasari, 2017:39) bahwa kepuasan kerja merupakan cara karyawan merasakan dirinya sendiri dalam pekerjaan yang dilakukan.

[4] menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah salah satu alasan meningkatnya komitmen organisasional, individu yang merasa puas akan pekerjaannya akan memiliki komitmen terhadap perusahaan dan begitu sebaliknya apabila individu tersebut tidak puas akan pekerjaannya maka sulit untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan [5].

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai *beliefs* (*values*), norma-norma, keyakinan (*beliefs*) yang disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi. sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah yang ada di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi [6]. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan perusahaan. Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai salah satu elemen penting yang terdapat didalam organisasi, karena budaya akan menentukan cara-cara pegawainya dalam berperilaku. Hasil penelitian [7] menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadi faktor pemicu karyawan untuk melakukan kerelaan dalam bekerja.

Budaya organisasi diartikan juga sebagai suatu kondisi awal yang memicu terjadinya sikap kerelaan bekerja pada individu, dimana pada budaya organisasi yang positif, pegawai merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah ditentukan pada jobdisnya.

Budaya yang terbentuk berdasarkan jika solidaritas senasib dan sepenanggungan, maka akan dijadikan sebagai panutan dan dijunjung tinggi oleh setiap karyawan. Budaya juga dapat menjadi pemersatu, peredam konflik dan motivasi bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih baik. Budaya yang kuat akan mampu mengarahkan karyawan untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerjanya sesuai nilai nilai yang terdapat pada budaya tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada 17 Cabang KSP Milan. Menggunakan data primer berupa kuesioner yang diukur menggunakan skala *likert*. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *convenience sampling*.

Sebanyak 40 responden berpartisipasi dalam penelitian ini.

Adapun beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Komitmen organisasi diukur berdasarkan komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Kepuasan kerja diukur berdasarkan kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap sikap atasan, kepuasan terhadap sikap rekan kerja dan kepuasan terhadap promosi jabatan. Budaya organisasi diukur berdasarkan inovasi pengambilan resiko, perhatian pada hal rinci, orientasi manfaat, orientasi anggota, orientasi tim dan agresivitas. Sedangkan kesukarelaan diukur dengan *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy* dan *civic virtue*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan uji hipotesis, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menghitung nilai korelasi dari tiap-tiap indikator pertanyaan dan didapat hasil bahwa semua indikator pertanyaan memiliki nilai di atas R_{tabel} 0,312 maka semua indikator pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai koefisien alpha dari semua variabel dan diperoleh hasil semua variabel menunjukkan nilai diatas 0,6 yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel.

Setelah semua indikator dilakukan uji validitas dan reliabilitas, berikutnya dilakukan uji hipotesis, menggunakan uji linier berganda dengan spss versi 22.

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.823	.905		-.909	.369
	Komitmen Organisasi	-.013	.124	-.011	-.103	.919
	Kepuasan Kerja	.666	.162	.526	4.097	.000
	Budaya Organisasi	.539	.190	.362	2.837	.007

Hasil uji linier berganda menunjukkan Variabel pertama Komitmen Organisasi) didapatkan hasil $t_{tabel} \leq t_{hitung}$ ($-2,028 \leq -0,103$)

.....

dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Sikap kesukarelaan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa keyakinan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi atau perasaan yang dimiliki karyawan sebagai bagian dari organisasi tidak mampu membuat karyawan merasa memiliki perusahaan, untuk dapat pada akhirnya mau melakukan tindakan secara sukarela. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan mereka merasa memiliki perusahaan atau tidak belum dapat memunculkan rasa keihlasan pada diri karyawan dalam hal misalnya menggantikan tugas karyawan lain ketika karyawan lain sedang tidak masuk kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian [8]

Selain itu hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa dari ketiga indikator komitmen organisasi, didapatkan komitmen afektif pada kategori tinggi. Menurut [9] pegawai yang memiliki komitmen afektif yang tinggi cenderung untuk mempertahankan dirinya dalam organisasi, peduli terhadap organisasi dan mempunyai keinginan untuk mencurahkan segenap usahanya atas nama organisasi. Akan tetapi pengukuran pada komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan mendapatkan hasil yang rendah. Menurut [10] komitmen berkelanjutan mengacu pada kesadaran individu atas kerugian yang akan ditanggung bila meninggalkan organisasi, sedangkan komitmen normatif mengacu pada bagaimana seorang individu dapat bertahan dalam organisasi karena ia memiliki tugas atau kewajiban moral terhadap organisasinya. Sehingga dapat dipahami bahwa komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif didasarkan pada ikatan kuat dengan organisasi yang dipengaruhi dari luar pegawai yang berbeda dengan komitmen afektif yang berasal dari dalam individu pegawai. Hal ini dapat kita pahami kondisi kerja pegawai yang kurang memadai baik ditinjau dari segi keamanan maupun dari faktor lainnya, sehingga

karyawan meskipun mempunyai keinginan untuk bertahan dalam organisasinya tetapi juga masih memiliki perasaan tidak mewajibkan dirinya untuk bertahan hingga pensiun yang disebabkan karena faktor dari eksternal perusahaan.

Variabel kedua (Kepuasan Kerja) didapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,097 > 2,028$) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap sikap kesukarelaan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa secara tersirat karyawan akan merasa, ketika ia dipuaskan oleh karyawan misal dalam bentuk pendapatan yang sepadan, mereka akan melakukan tindakan sukarela untuk perusahaan. Dengan demikian kepuasan yang dirasakan oleh karyawan KSP Milan mempengaruhi tingkat kesukarelaan karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman bekerja atau pekerjaannya mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya, dalam artian memberikan tantangan, maka itu akan menjadi indikator kepuasan kerja yang baik. Karyawan KSP Milan yang menjadi responden pada penelitian ini adalah karyawan tetap dengan standar gaji UMR ditambah dengan bonus dan SHU. Selain itu hubungan yang baik antara atasan dan karyawan juga memicu munculnya kepuasan itu sendiri.

Penelitian ini juga diketahui kepuasan kerja pada indikator gaji dalam kategori tinggi. Menurut [11] setiap karyawan menginginkan sistem upah atau gaji dan kebijakan promosi yang dipersepsikan dalam keadilan, tidak meragukan dan segaris dengan harapan mereka. Bila gaji terlihat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

Untuk X_3 (Budaya Organisasi) didapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,837 > 2,028$) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi X_3 secara parsial terhadap (OCB) (Y). Penelitian ini menemukan bahwa

budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB atau tindak kesukarelaan pada karyawan KSP Milan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka perilaku ekstra peran akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa budaya organisasi yang baik menjadi faktor yang dapat menciptakan perilaku ekstra bagi karyawan. Norma dan nilai yang dijunjung tinggi akan menjadikan karyawan selalu bertindak dalam membantu rekan kerjanya demi tujuan organisasi [12]. Kepatuhan anggota organisasi pada nilai dan norma yang berlaku menjadikan interaksi antar anggota menjadi semakin erat, sehingga perilaku tolong menolong secara sukarela akan tercipta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan [13].

Hasil ini juga membuktikan bahwa nilai-nilai yang terkandung pada budaya organisasi yang meliputi budaya pemberian kesempatan kepada pegawai untuk lebih berperan aktif dalam kegiatan organisasi, konsisten organisasi dalam menerapkan aturan organisasi. Kemampuan perusahaan dalam beradaptasi terhadap perkembangan yang terjadi di masyarakat serta adanya kejelasan arah, tujuan, sasaran dan prosedur kerja mampu memunculkan rasa bangga dan kepercayaan pegawai, meningkatkan kerikatan emosional karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi menjadi faktor penentu kesukarelaan. Sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap munculnya sikap kesukarelaan karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rasa puas yang diterima karyawan, baik dari gaji yang didapat atau sikap atasan yang menjadikan karyawan merasa puas menjadi penentu karyawan untuk melakukan kesukarelaan. Hubungan dan interaksi antar karyawan juga membantu dalam memunculkan sikap kesukarelaan.

Saran

Bagi penelitian selanjutnya, untuk dapat melakukan penelitian terkait dengan variabel yang dipakai pada penelitian ini, yang dilakukan pada perusahaan berjenis industri, agar diperoleh hasil yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] H. Fahlevi, "Understanding shy the role of accounting is unchanged in indonesia public hospital," *J. Account. Organ. Chang.*, vol. 12, no. 2, 2016.
- [2] S. Takdir, M. Ali, and E. Suletakdirgmailcom, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Oorganizational Citizenship Behaviors (OCB) (Studi Kasus Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya)," vol. 6, no. 1, pp. 9–16, 2020.
- [3] J. Ilmiah and E. Islam, "PERAN MANAJEMEN SYARIAH TERHADAP PENINGKATAN KEPUASAN PELANGGAN PADA RUMAH SAKIT ISLAM DI KOTA SURAKARTA SUMADI STIE - AAS Surakarta," vol. 03, no. 02, pp. 112–124, 2017.
- [4] A. Nasichudin and M. Azzuhri, "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior," *J. Apl. Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 1–12, 2019.
- [5] A. Darmawati, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Oganisasi Sebagai Variabel Mediasi," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 14, no. 1, pp. 1–21, 2016.
- [6] I. Kamil and H. A. Rivai, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi," *J. Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 6, no. 3, pp. 49–

- 64, 2021.
- [7] D. Ayu, “Pengaruh Budaya Organisasi , Keadilan Terhadap Ocb , Komitmen Sebagai Intervening Pada Cv . Cempaka,” *J. Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. I, no. 2, pp. 191–198, 2019.
- [8] K. Dyah and A. Saraswati, “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang,” vol. 8, pp. 238–247, 2019.
- [9] I. G. M. Suwandana, “PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI,” vol. 5, no. 9, pp. 5643–5670, 2016.
- [10] R. Widayanti and E. Farida, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Study pada Karyawan Pemerintah Kabupaten Malang),” no. 36, pp. 697–704, 2016.
- [11] H. Khasbullah, “Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi kasus pada pt citayasad perdana),” *J. Optima*, vol. II, no. 1, pp. 41–53, 2018.
- [12] P. Satria and F. Matriadi, “PENGARUH PERSONALITY , BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH Kecamatan Indra,” *J. Manaj. Indones.*, vol. 5, no. 1, pp. 48–68, 2020.
- [13] H. Tarigan, “Transformasi Pertanian dan Krisis Air di Bali dalam Perspektif Ekologi Politik,” *Forum Penelit. Agro Ekon.*, vol. 34, no. 2, p. 125, 2016.