



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN-PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

**Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational
Citizenship Behavior (OCB)* di PT Bio Farma (persero)**

Skripsi

Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Oleh

Gusti Mulyadi

2013310071

Bandung

2017



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN-PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

**Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational
Citizenship Behavior (OCB)* di PT Bio Farma (persero)**

Skripsi

Oleh

Gusti Mulyadi

2013310071

Pembimbing

Gina Ningsih Yuwono Dra., M.Si

Bandung

2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



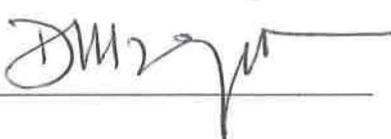
Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Gusti Mulyadi
Nomor Pokok : 2013310071
Judul : Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Bio Farma (persero)

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Jumat, 13 Januari 2017
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota
Dr. Ulber Silalahi

: 

Sekretaris

Gina Ningsih Yuwono Dra., M.Si.

: 

Anggota

Pius Suratman Kartasmita Ph.D.

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si



Pernyataan

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Gusti Mulyadi

NPM : 2013310071

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Judul : Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Bio Frama ((Persero)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 17 Januari 2017


METERAI
TEMPEL
9108EADF643800316
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Gusti Mulyadi

Abstrak

Nama :Gusti Mulyadi

NPM :2013310071

Judul :Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Bio Farma (persero)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung diakui oleh sistem reward dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi Selain itu, perilaku OCB melebihi indikator kinerja yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi dalam deskripsi pekerjaan formal. Salah satu faktor yang dapat membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), adalah komitmen organisasi karyawan. Karena komitmen organisasi karyawan dapat menimbulkan perilaku membantu orang lain. Jika melihat bahwa PT. Bio Farma (persero) sebagai organisasi yang bergerak di bidang pembuatan vaksin bagi seluruh rakyat Indonesia untuk memenuhi tujuan tersebut maka sebaiknya setiap karyawan dapat memberikan kinerja ekstra atau yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang salah satunya didapat dari tingginya komitmen organisasi karyawan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian desain korelasional kuantitatif dengan menguji hubungan-hubungan dan antar hubungan antar fenomena atau dua variabel atau lebih di dalam satu lingkungan tertentu. Adapun sampel yang akan digunakan sebagai data dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bio Farma (persero) yang berjumlah 100 orang. Metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan penyebaran kuesioner dan wawancara. Sedangkan analisis data yang dipakai menggunakan metode korelasi Spearman.

Hasil penelitian yang diperoleh bahwa komitmen organisasi karyawan PT Bio Farma (persero) berada dalam kategori tinggi dan untuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berada dalam kategori tinggi. Adapun, korelasi antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adanya hubungan yang agak lemah.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Abstract

Name : Gusti Mulyadi

NPM : 2013310071

Title : Organization Commitment Relationship with Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Bio Farma (persero)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is the individual behavior that has freedom to choose indirectly is admitted by reward system and promoting the function of organization effective. In addition to OCB behavior exceeds performance indicator required by an organization in job deescription formally. One factor can form Organizational Citizenship Behavior (OCB), is commitment of employee organizatioonal. Because it can cause the behaviour of assisting other person. If observing that PT. Bio Farma (limited) as an organization that moves in vacine making sector for all Indonesian people to fulfill such purpose, then advisable every employees can provide the extra performance or so called Organizational Citizenship Behavior (OCB) which one obtained from high of employee organization.

In this research is used quantitative correlation design with exemining the relationships and inter-relation between phenomenon or two variables or more in certain environment. As for used sample as research data is Employee in PT. Bio Farma (limited) that amounted 100 persons. Used method in this study is questionnaire and interview. While used data analysis is Spearman correlation method.

The study result shows that commitment of employee organization at PT. Bio Farma (limited) exists in the high category and for Organizational Citizenship Behavior (OCB) that exists in the high category. As for, correlation between organizational commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) there is rather weak relationship.

Keywords: Organizational commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB),

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena dengan rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Komitmen Organisasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). di PT. Bio Farma (persero). Skripsi ini merupakan penelitian ilmiah untuk memenuhi syarat akhir dalam mencapai gelar Sarjana jenjang pendidikan Strata Satu Jurusan Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.

Skripsi ini membahas tentang bagaimana kondisi pegawai PT. Bio Farma (persero) terkait dengan tingkat Komitmen Organisasinya , tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Tujuan dari penyusunan Skripsi ini adalah untuk menjawab keingintahuan penulis mengenai tingkat Komitmen Organisasi, tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta seberapa kuat Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan OCB yang dimiliki dan dilakukan oleh pegawai PT. Bio Farma (persero) untuk pencapaian tujuan organisasi yaitu pembuatan vaksin untuk seluruh wilayah Indonesia. Manfaat dari penelitian ini jelas untuk menambah pengetahuan penulis di bidang Administrasi Publik terutama di sektor Perilaku Organisasi, manfaat lainnya yaitu sebagai karya ilmiah yang dapat berguna bagi siapa saja bagi siapa saja yang

membutuhkan, serta menjadi bahan masukan bagi PT Bio Farma (persero) yang berhubungan dengan tingkat komitmen organisasi, tingkat OCB dan hubungan keduanya.

Penulis menyadari dalam Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, hal ini disebabkan keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membantu menyempurnakan Skripsi ini dan mengembangkan kemampuan serta pengetahuan penulis di kemudian hari.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua penulis terutama Alm bapa saya, kakak saya, adik saya serta keluarga besar saya yang menjadi motivasi terbesar kepada penulis untuk menyelesaikan setiap permasalahan kehidupan dan menyelesaikan pendidikan dengan sebaik-baiknya. Tak lupa penulis sampaikan apresiasi dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing penulis Ibu Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si. yang sudah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis menyelesaikan proposal penelitian ini.

Dalam kesempatan ini juga penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Pius Sugeng Prasetyo, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan
2. Tutik Rachmawati, S.IP.,MA,Ph.D dan Kristian Widya Wicaksono, S.Sos.M.Si. selaku Ketua Jurusan dan Sekertaris Jurusan Ilmu

Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan

3. Segenap dosen pengajar, staf pelaksana, serta seluruh keluarga besar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan
4. Segenap narasumber dalam penelitian ini, yang telah memberikan informasi yang sebaik-baiknya. Terutama untuk Pa Adit dan Pa Rusli yang telah mengizinkan dan membimbing penulis dalam melakukan penelitian di PT Bio Farma (persero)
5. Pa Meindy dan keluarga selaku dosen akuntansi dan pemeriksaan publik yang telah membantu memperlancar pencarian data dilapangan
6. Teman yang selalu menemani dan memberikan motivasi terutama disaat penulis mengalami kesulitan (Tanty Tresnasari)
7. Teman-teman seperjuangan disaat kuliah dari awal semester hingga akhir semester yang sangat memberikan dukungan luar biasa bagi penulis. Bram, Dominikus, Monic, Oca, Adit, Kayshan, Vano, Dani (KORAN)
8. Semua teman-teman dari divisi luar biasa TATIB terutama angkatan 2013 yang telah memberikan pengalaman berharga selama 2 tahun
9. Himpunan Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik (HMPSIAP) periode 2015-2016 terutama (Eka Chandra, Nicky, Ika, Monic, Jerry, Kayshan, Tanty, Tasya dll)
10. Teman satu rumah KKL yang tanpa mereka penulis mungkin tidak akan sampai di titik ini. Monic, Dominikus, Yara, Joy dan Nadhira
11. Keluarga besar bapa Ojan Familys

12. Keluarga besar ATOM (dadut, gani, apis, ivan,raka,cecep,ilham,epul dll)
13. Seluruh keluarga Ilmu Administrasi Publik FISIP UNPAR terutama angkatan 2013
14. Dan semua pihak yang turut membantu dalam penelitian ini yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu.

Akhir kata, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan semua pihak kepada penulis. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang memerlukannya. TerimaKasih.

Bandung, 12 Januari 2017

Penulis

Gusti Mulyadi

Daftar Isi

Abstrak.....	i
Abstract.....	i
Kata Pengantar.....	iii
Daftar isi.....	vi
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii
1 Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Kegunaan Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penelitian.....	10
2. KerangkaTeori.....	13
2.1 Komitmen Organisasi.....	15
2.1.1 Dimensi Komitemen Organisasi.....	17
2.2 <i>Organization Citizenship Behavior (OCB)</i>	22
2.2.1 Dimensi OCB.....	24
2.3 Hubungan Antara Komitmen Organisasional dengan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	30
2.4 Kerangka Pemikiran.....	34
2.5 Hipotesis.....	36
3. Metode Penelitian.....	37
3.1 Rancangan Penelitian.....	37
3.2 Lokasi Penelitian.....	38
3.3 Populasi dan Sample.....	38
3.4 Instrumen Penelitian.....	39
3.5 Skala Pengukuran.....	40

3.6 Operasionalisasi Variabel.....	42
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	51
3.7.1 Uji Validitas.....	51
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	53
3.8 Analisis Data.....	56
4. Profil Organisasi.....	60
4.1 Sejarah Singkat Organisasi.....	60
4.2 Visi Organisasi.....	62
4.3 Misi Organisasi.....	63
4.4 Lingkup Penjualan.....	63
4.5 Struktur Organisasi.....	64
5. Analisis dan Interpretasi Data.....	67
5.1 Ciri Biografis Responden.....	67
5.1.1 Jenis Kelamin.....	67
5.1.2 Usia.....	68
5.1.3 Pendidikan Terakhir.....	69
5.1.4 Masa Kerja.....	70
5.1.5 Gaji.....	71
5.1.6 Direktorat.....	71
5.2 Tingkat Komitmen Organisasi Pegawai PT.Biofarma(Persero).....	73
5.2.1 Distribusi Frekuensi Dimensi Komitmen Afektif.....	73
5.2.2 Distribusi Frekuensi Dimensi Komitmen Kontinyu.....	78
5.2.3 Distribusi Frekuensi Dimensi Komitmen Normatif.....	83
5.2.4 Tingkat Komitmen Organisasi di PT. Bio Farma (Persero)....	87

5.3 Tingkat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) PT Bio Farma (Persero).....	90
5.3.1 Distribusi Frekuensi Dimensi Altruism.....	90
5.3.2 Distribusi Frekuensi Dimensi Conscientiousness.....	95
5.3.3 Distribusi Frekuensi Dimensi Sportmanship.....	99
5.3.4 Distribusi Frekuensi Dimensi Courtesy.....	104
5.3.5 Distribusi Frekuensi Dimensi Civic Virtue.....	108
5.3.6 Tingkat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) di PT. Bio Farma (persero).....	113
5.4 Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) PT Bio Farma (Persero).....	115
6. Kesimpulan dan Saran.....	123
6.1 Kesimpulan.....	123
6.2 Saran.....	126
DAFTAR PUSTAKA.....	127

Daftar Tabel

Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Indikator Komitmen Afektif.....	73
Tabel 5.2 Kategorisasi Dimensi Komitmen Afektif.....	74
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Indikator Komitmen kontinyu.....	78
Tabel 5.4 Kategorisasi Dimensi Komitmen kontinyu.....	79
Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Indikator Komitmen Normatif.....	83
Tabel 5.6 Kategorisasi Dimensi Komitmen Normatif.....	84
Tabel 5.7 Kategorisasi Komitmen Organisasi.....	88
Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Indikator Altruism.....	90
Tabel 5.9 Kategorisasi Dimensi Altruism.....	91
Tabel 5.10 Distribusi Frekuensi Indikator Conscientiousness.....	95
Tabel 5.11 Kategorisasi Dimensi.....	96
Tabel 5.12 Distribusi Frekuensi Indikator Sportmanship.....	99
Tabel 5.13 Kategorisasi Dimensi Sportmanship.....	101
Tabel 5.14 Distribusi Frekuensi Indikator Courtesy.....	105
Tabel 5.15 Kategorisasi Dimensi Courtesy.....	104
Tabel 5.16 Distribusi Frekuensi Indikator Civic Virtue.....	108
Tabel 5.17 Kategorisasi Dimensi Civic Virtue.....	109
Tabel 5.18 Kategorisasi Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	113

Tabel 5.19 Korelasi Antara Komitmen Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	115
Tabel 5.20 Ukuran Koefisien Derajat Hubungan.....	116
Tabel 5.21 Korelasi Komitmen Organisasi dengan Dimensi <i>Organizational Citizenship Behaviour(OCB)</i>	119
Table 5.22 Korelasi Komitmen Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour(OCB)</i>	119

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Bio Farma (Persero).....	64
Gambar 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Gambar 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
Gambar 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	69
Gambar 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	70
Gambar 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji.....	71
Gambar 5.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Direktorat.....	72
Gambar 5.7 Kurva Hipotesis.....	118

Daftar Lampiran

Lampiran 1 Kuesioner.....	130
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas.....	133
Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas.....	137
Lampiran 4 Hasil Uji Korelasi.....	140
Lampiran 5 Hasil kuesioner.....	144
Lampiran 6 Bukti Telah Melakukan Penelitian.....	146

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah suatu unit sosial yang di koordinasikan secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang-orang, yang berfungsi dalam suatu basis yang kontinyu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan.¹ Kualitas sumber daya manusia merupakan elemen penting yang harus dimiliki oleh organisasi untuk mencapai serangkaian tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut tidak dapat terlepas dari sikap dan perilaku yang diperlihatkan oleh karyawan dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Nilai-nilai yang dianut seseorang akan mempengaruhi sikap orang tersebut. Orang yang menjunjung nilai moral tinggi akan membuat orang tersebut memiliki nilai moral positif. Menurut Kreitner dan Kinicki yang dikutip oleh Wibowo sikap didefinisikan sebagai suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan secara konsisten berkenaan dengan objek tertentu.² Sementara menurut Stephen P. Robins salah satu jenis dari sikap adalah komitmen organisasi.³

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti, baik sebagai

¹ Robins, Stephen P; Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. (ratna dan Feriella Sirait). Salemba Empat. hlm 2

² Wibowo, 2015, *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta, Rajagrafindo Persada hal 49

³ Robins, Stephen P; Timothy A. Judge. (ratna dan ferielle sirait). *Op Cit.*, 46

variabel terikat, variabel bebas, maupun variabel mediator. Penelitian tersebut banyak dilakukan karena pada dasarnya setiap organisasi termasuk organisasi publik membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi tetap dapat bertahan dan mampu mencapai setiap tujuan yang telah direncanakannya.

Meyer dan Allen mengidentifikasi komitmen organisasi menjadi tiga jenis komitmen adapun rumusan Komitmen Organisasi tersebut adalah: *affective commitment*, *continuance commitment*, and *normative commitment* sebagai sebuah keadaan psikologis baik yang mencirikan hubungan antara individu dengan organisasinya atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan terus berada didalam organisasi.⁴ Dalam Model Komitmen Organisasional (*Model of Organizational Commitment*) yang dikemukakan oleh John Meyer and Natalie Allen dinyatakan bahwa tiga komponen komitmen berkombinasi untuk menghasilkan satu ikatan kekuatan yang mempengaruhi OCB.⁵

Seseorang dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi dapat menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sikap positif tersebut dapat tercermin dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang telah ditampilkan oleh karyawan. Menurut Organ yang dikutip dari Nadim Janghir mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung

⁴ Allen, NJ., Meyer PJ. And Smith CA. 1993. Commitment to Organizations and Occupations : Extention and Test of a Threer-Component Conceptualization". *Jurnal of Applied Psycholog.*, Vol. 78, No. 4, hlm 538-551

⁵ Angelo Kinichi & Robert Kreitner, *Organizational Behavior*, Ninth edition, New York: McGraw-Hill/Irwin, 2010, p. 167

diakui oleh sistem reward dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi.⁶ Bersifat bebas, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal. Organ juga mengungkapkan mengenai dimensi-dimensi dari OCB, antara lain; *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue,*⁷

Hubungan Komitmen Organisasi dengan OCB diungkapkan oleh Meyer dkk. (1993) dari penelitiannya ditemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sedangkan Organ dan Ryan (1995) dalam penelitiannya menemukan hubungan positif yang kuat antara Komitmen Organisasi dan dua jenis OCB, yaitu, *altruism dan conscientiousnes*.⁸ Kemudian diperkuat dengan penelitian Muhammad Akmal di PT. Telkom Makasar. Dalam penelitian tersebut mengungkapkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan OCB dinyatakan pula bahwa perubahan dalam variabel komitmen organisasi akan diikuti oleh perubahan pada variabel OCB.⁹

⁶ Nadim Jahangir et.al. 2004. "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents". *brac University Journal*. Vol. 1. (Nomor 2). hlm. 79

⁷ Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, J. B. Paine, D. G. Bachrach. 2000. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestion for the Future. *Research. Journal of Management*. hal 513-563

⁸ Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati, 2004, Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenzhip Behavior, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok 16424,

⁹ Muh. Akmal Ibrahim. 2013. Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) At Government-Owned Corporation Companies. Makasar. Faculty of Social and Political. Hasanuddin University-Indonesia. *Macro Think Institute :Journal of Public Administration and Governance* . 2013. Vol. 3. No. 3 hal 39

Salah satu organisasi publik adalah Badan Usaha Milik Negara. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menjadi salah satu pelaku ekonomi yang memiliki kontribusi bagi sistem perekonomian di Indonesia. Menurut Undang-undang Republik Indonesia No 19 Tahun 2003, BUMN didirikan dengan maksud dan tujuan : a) memberikan sumbangan bagi perekonomian nasional pada umumnya dan penerimaan negara pada khususnya; b) mengejar keuntungan (profit orientied); c) penyediaan barang dan atau jasa yang bermutu tinggi dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak; d) menjadi perintis bagi kegiatan-kegiatan usaha yang belum dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi; e) turut aktif memberikan bimbingan dan bantuan kepada pengusaha golongan ekonomi lemah, koperasi dan masyarakat, dengan demikian BUMN memiliki kontribusi yang besar terhadap perekonomian nasional.¹⁰

Perusahaan Perseroan, yang selanjutnya disebut Persero, adalah BUMN yang berbentuk perseroan terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruh atau paling sedikit 51 % (lima puluh satu persen) sahamnya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia yang tujuan utamanya mengejar keuntungan.¹¹

PT. Bio Farma (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang 100% sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia. Pendirian PT Bio Farma (Persero) sesuai dengan Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia pada tanggal 5 Maret 1998 dengan Nomor C2-1423HT.01.01. tahun

¹⁰ Undang-undang Republik Indonesia No 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara pasal 2 ayat 1

¹¹ Undang-undang Republik Indonesia No 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara pasal 1 ayat 2

1998. Sebagai satu-satunya produsen vaksin dan antisera di Indonesia, PT. Bio Farma (persero) memiliki peran yang signifikan dalam menjaga generasi Indonesia agar memiliki kesehatan yang baik secara khusus, terbebas dari penyakit infeksi, dan memiliki kemampuan agar siap berkompetisi secara global. Dari perannya tersebut maka PT Bio Farma (persero) menjadi salah satu BUMN yang penting bagi negara Indonesia. Sementara itu untuk mewujudkan upaya pemenuhan kebutuhan vaksin dari Sabang sampai Merauke maka PT Bio Farma (Persero) membutuhkan karyawan yang memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi yang selanjutnya akan membuat karyawan tersebut berperilaku extra atau biasa disebut OCB.

Berdasarkan hasil laporan PT Bio Farma (persero) pada *Annual Report* di tahun 2015 terlihat bahwa pada sisi usaha PT Bio Farma (persero) mengalami peningkatan dari Tahun 2011-2015. Pada tahun 2015 PT Bio Farma (persero) mengalami peningkatan penjualan sebesar 14,77% dari tahun sebelumnya.¹² Sehingga dengan keberhasilan ini dapat diindikasikan bahwa karyawan PT Bio Farma memiliki pegawai yang berkomitmen Organisasi yang tinggi. Hal ini juga diperkuat dengan budaya PT Bio Farma (persero) yaitu : Berkomitmen menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab ,efisien,efektif, berorientasi kedepan dan taat prosedur.

Akan tetapi apabila dilihat di lapangan, komitmen organisasi yang tinggi yang diindikasikan dimiliki oleh pegawai PT Bio Farma (persero) nampaknya belum terlihat pada sebagian karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara

¹² Annual Report 2015 PT Bio Farma (persero).hal 40

yang dilakukan pada 20 karyawan PT. Bio Farma (persero). Ungkapan responden antara lain :

“Kalau dilihat dari sisi pekerjaan ya saya kadang merasa kurang bahagia ya kerja disini, soalnya kerjaan saya disini terkadang membuat bosan selain itu juga kerjaan disini pengawasannya ketat banyak sisi tv jadi kita ke pantau banget kerja disini.”¹³

Pernyataan yang diungkapkan oleh salah satu karyawan tersebut mengindikasikan bahwa adanya komitmen organisasi yang rendah yang dimiliki oleh karyawan. Hal tersebut berkaitan dengan dimensi Komitmen Afektif pada Komitmen Organisasi. Masih dari sumber yang sama, rendahnya komitmen organisasi kembali terindikasi pada dimensi Afektif. Beliau mengungkapkan bahwa :

“Saya jarang ikut kegiatan diluar organisasi soalnya saya sudah merasa sibuk dan cape kerja disini terus target yang harus dicapai juga cukup tinggi jadi ya saya lebih fokus sama kerjaan saya disini”¹⁴

Selanjutnya berkaitan dengan komitmen kontinyu yang diungkapkan oleh salah seorang karyawan yang terindikasi masih lemah.

“Sebenarnya sih saya banyak pilihan buat kerja di tempat lain, jadi saya ngerasa ga butuh-butuh banget kerja disini, Cuma ya lumayan la buat nyari pengalaman dulu. Dan saya disini Cuma kontrak aja ko engga jadikaryawan tetap.”¹⁵

¹³ Berdasarkan hasil wawancara dengan staf bagian produksi (V,D,S.28,32,24 tahun) tanggal 4 mei 2016

¹⁴ Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian staf produksi (persiapan). (V,A 28,27 tahun) tanggal 4 mei 2016

¹⁵ Berdasarkan hasil wawancara dengan staf bagian SDM (S, 24 tahun) tanggal 4 mei 2016

Begitu juga dengan komitmen organisasi pada dimensi normatif (*normative*) yang terindikasi masih rendah. hal ini terlihat dari ungkapan salah satu karyawan PT. Bio Farma (persero) lainnya, beliau mengatakan :

*“di sini susah banget dapet ijin cuti, padahal kan tiap pegawai udah punya hak nerima jatah cutinya masing-masing. Tapi tetep aja susah banget untuk di Acc. Karena ngerasa hak saya gak dipenuhi, saya ga merasa wajib buat tetap kerja di sini”*¹⁶

Akan tetapi hal tersebut sedikit tidak sesuai dengan ungkapan salah satu karyawan yang masih berhubungan dengan dimensi normatif, beliau mengatakan bahwa :

*Kerja disini tuh menurut saya udah enak dibandingin sama kerja ditempat lain soalnya disini gajinya lumayan terus tunjangannya juga lumayan, selain itu juga punya jatah cuti tahunan dan jatah cuti melahirkan kalo misalkan istri saya melahirkan. Kalo terakait perizinan cuti didivisi saya sih engga ribet soalnya ada satu bagian yang khusus buat ngurus karyawan yang mau cuti, Cuma kurangnya kalo misalkan ada hari libur nasional itu dipotong dari jatah cuti tahunan kita.*¹⁷

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Bio Farma (persero) diatas dapat diidentifikasi bahwa Karyawan PT Bio Farma (persero) masih terindikasi memiliki Komitmen Organisasi yang rendah.

Selanjutnya berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang teridentifikasi belum ditampilkan oleh beberapa karyawan di

¹⁶ Berdasarkan hasil wawancara dengan staff bagian Akuntansi Keuangan (W,R 25,35 tahun) tanggal 4 Mei 2016

¹⁷ Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian staf aset (E,F,R 22,26,31 tahun) tanggal 4 Mei 2016

PT. Biofarma (persero). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan, antara lain :

“ saya sudah punya tugas yang harus diselesaikan dalam setiap harinya untuk memenuhi target produksi jadi ya saya fokus aja sama kerjaan saya ga sempat untuk bantuin orang lain ”¹⁸

Pernyataan tersebut berkaitan dengan dimensi perilaku membantu (*altruism*) dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pernyataan dari karyawan lain mengenai dimensi perilaku partisipasi (*civic virtue*) dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara lain :

“ ya saya kadang males juga kalo dateng ke rapat-rapat lebih baik saya memilih untuk tidak hadir aja karena ngga ada dampaknya buat saya ”.¹⁹

Pernyataan lainnya yang diungkapkan oleh salah seorang karyawan berkaitan dengan dimensi *Sportmanship*:

“kerjaan saya disini cape banget mas soalnya saya di bagian produksi yang nuntut saya buat benar-bener teliti setiap kerja, jadi ya kadang saya suka ngeluh aja sama kerjaan saya disini ”²⁰

Begitu juga dengan OCB dari dimensi *Courtesy* yang terindikasi masih belum dilakukan oleh karyawan PT Bio Farma (persero). beliau mengatakan bahwa :

¹⁸ Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian staf produksi (pengisian).(J,B,G 27,30,25 tahun) tanggal 4 Mei 2016

¹⁹ Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian staf teknik (A,L,P 34.29,33 tahun) tanggal 4 Mei 2016

²⁰ Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian staf produksi (F,I 32,34 tahun) tanggal 4 Mei 2016

“saya disini fokus aja sama kerjaan saya mas karena emang kerjaan saya aga ribet, jadi saya kadang engga mikirin dampak perilaku saya buat orang lain”²¹

Sementara itu dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT Bio Farma (persero) lainnya dapat diidentifikasi bahwa sebagian karyawan PT Bio Farma (persero) masih belum melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau terindikasi memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang rendah. maka dari uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan tingkat Komitmen Organisasi, tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan ingin mengetahui adakah hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Bio Farma (persero). Dari tiga hal tersebut penulis menggunakan judul :“Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di PT.Bio Farma (persero).

1.2 Rumusan Masalah

Berangkat dari masalah diatas maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Seberapa tinggi tingkat Komitmen Organisasi pegawai PT. Bio Farma (persero)?

²¹ Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian staf perencanaan dan pengembangan (P, 27 tahun) tanggal 4 Mei 2016

2. Seberapa tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai PT. Bio Farma (persero)?
3. Seberapa kuat Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai PT. Bio Farma (persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Bio Farma (persero). Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui tingkat Komitmen Organisasi pegawai PT. Bio Farma (persero)
2. Mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di PT. Bio Farma (persero)
3. Mengetahui seberapa kuat Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Bio Farma (persero)

1.4 Kegunaan Penelitian

1. PT Bio Farma (Persero)

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian atau masukan untuk pihak PT Bio Farma (Persero) dalam upaya melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

2. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan rekan-rekan mahasiswa serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya di bidang Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1.5 Sistematika Penelitian

Dalam penelitian ini, akan diberikan gambaran secara keseluruhan mengenai penulisan penelitian skripsi, pokok bahasan yang dibahas adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II KERANGKA TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori yang digunakan peneliti dalam penelitian. teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi dan jurnal yang dicantumkan baik dalam *footnote* dan daftar pustaka.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai rancangan penelitian, populasi, sampel, pengukuran variabel, skala pengukuran, validitas dan reliabilitas, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV PROFIL PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan informasi-informasi tentang organisasi dimana peneliti melakukan penelitian.

BAB V ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

Bab ini menjelaskan hasil perhitungan dan analisa hasil temuan.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan serta peneliti memberikan saran untuk indikasi masalah yang ditemukan.