

**HUBUNGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN
TRUSTWORTHINESS DENGAN KINERJA ANGGOTA RESIMEN
MAHASISWA**

Nicky Wahyu Purnama

Fakultas Psikologi Universitas Surabaya

None_nicq@yahoo.com

ABSTRAK

Kinerja merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena melalui kinerja dapat diketahui keadaan dan ketrampilan seseorang secara rutin serta mendorong tercapainya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan. Dalam Menwa, anggota dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila selama bertugas tidak melakukan pelanggaran terhadap peraturan, sehingga mendapat penilaian yang baik dari atasannya. Dalam pelaksanaannya seluruh peraturan akan berhubungan dengan kinerja para anggota Menwa. Untuk mewujudkan kinerja yang baik anggota harus memiliki OCB dan Trustworthiness. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara OCB dan Trustworthiness dengan kinerja anggota Menwa Universitas Surabaya.

Peneliti mengambil subjek penelitian sebanyak 25 orang anggota Menwa Universitas Surabaya. Pengumpulan data variabel Kinerja, OCB, dan Trustworthiness diperoleh melalui angket. Berdasarkan hasil yang diperoleh, Nilai koefisien korelasi OCB dengan kinerja memiliki signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,001 dan nilai r sebesar 0,602. Hasil tersebut menyatakan bahwa ada hubungan positif antara OCB dengan kinerja. Trustworthiness dengan kinerja memiliki signifikansi $> 0,05$ yaitu 0,827 dan nilai r sebesar 0,034 sehingga tidak ada hubungan positif antara Trustworthiness dengan kinerja.

Kata kunci : OCB, Trustworthiness, Kinerja, Menwa

Abstract

Performance is an important factor in an organization or company, because the state can be determined through performance and skill regularly and encourage the achievement of a healthy mutual relationship between superiors and subordinates. In the regiment, members can be said to have a good performance during an assignment if no violation of the rules, so it gets a good judgment of his superiors. In the execution of the entire ordinance will be associated with the performance of the members of the regiment. To realize a good performance and OCB members must have Trustworthiness. This study aims to determine the relationship between OCB and performance of members of the regiment Trustworthiness University of Surabaya.

Researchers took the subject of study by 25 members of the regiment Univeritas Surabaya. Performance data collection variable, OCB, and Trustworthiness was obtained through a questionnaire. Based on the results obtained, Value koefisian correlation with the performance of OCB has a significance <0.05 is 0.001 and r value of 0.602. The results stated that there is a positive relationship between OCB performance. Trustworthiness of the performance has significance > 0.05 is 0.827 and r value of 0.034 so that there is no positive relationship between Trustworthiness with performance.

Keywords : : OCB, Trustwhortiness, Performance, Menwa

PENDAHULUAN

Setiap hari, manusia selalu berinteraksi dengan sesamanya. Hal ini juga berlaku pada lingkup pendidikan, mulai dari pendidikan yang paling dasar yaitu dalam keluarga maupun di instansi pendidikan. Salah satu tempat dalam instansi pendidikan yang dapat memfasilitasi kegiatan interaksi seseorang dengan sesamanya adalah lembaga. Dalam jenjang perguruan tinggi, ada sebuah wadah yang bernama Lembaga Kemahasiswaan, yang berfungsi sebagai tempat berkumpulnya mahasiswa dan dapat digunakan sebagai tempat untuk bertukar pikiran dan melakukan interaksi sosial dengan sesamanya.

Contohnya adalah UKM Resimen Mahasiswa (yang selanjutnya disingkat Menwa). Resimen mahasiswa adalah rakyat terlatih yang merupakan salah satu perwujudan keikutsertaan mahasiswa dalam bela negara. Resimen mahasiswa memiliki peran serta dalam ketertiban di kampus. Dengan terlibat dalam organisasi kemahasiswaan, mahasiswa dapat belajar menerapkan ilmu yang

didapatkan dari bangku perkuliahan. Selain itu mahasiswa juga akan belajar mengenai berbagai hal yang berguna bagi perkembangan pribadinya seperti kepemimpinan, manajemen pribadi, manajemen kelompok, manajemen konflik, kepercayaan diri, kemampuan berkomunikasi dengan baik dan kepekaan sosial.

Kinerja merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena melalui kinerja dapat diketahui keadaan dan keterampilan seseorang secara rutin serta mendorong tercapainya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.

Untuk mewujudkan kinerja yang baik dibutuhkan *Organizational Citizenship Behavior* (yang selanjutnya disingkat OCB) karena OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja para anggota dalam organisasi. anggota yang *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja anggota. Meningkatkan kinerja manusia merupakan tantangan terbesar di dunia, yakni merubah cara berfikir orang dan pemimpin bisa mengubah cara memimpin atau kinerjanya bila pemimpin dapat mengubah perilaku orang lain. Dalam hal ini, OCB diperlukan untuk meningkatkan kinerja anggota.

Beberapa ahli menyebut OCB sebagai *prosocial behavior, extra-role behavior* adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Bateman & Organ dalam Steers, Porter, Bigley, 1996). Jika anggota dalam organisasi memiliki OCB, anggota akan dapat mengendalikan perilakunya sendiri, sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Peneliti tertarik meneliti organisasi Menwa Universitas Surabaya dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu anggota yang dikaitkan dengan organisasi, dari hasil didapatkan bahwa tidak adanya OCB berdampak pada kinerja anggota organisasi. Ada hal yang menarik dimana saat ini kinerja anggota sedang mengalami penurunan karena tidak adanya sikap OCB seperti :

“.....korsa (saling kerja sama) sesama anggota sangat ditekankan dalam organisasi menwa ini, iya kalau ada yang susah semua anggota harus saling bantu,gak sekedar cuma mau cari muka tapi karna memang kita diajarin sama senior-senior dan waktu diksar dibilangin kalau harus saling bantu, tapi ya susah juga sih soalnya ada staff yang kalau mengerjakan sesuatu itu karna ingin dipandang lebih hebat dari yang lainnya...jadi ada nilai plus yang bisa buat jaminan dy akan dapat jabatan lebih tinggi. Jadi khan sama aja dy mau kerja kalau ada timbal balik yang menguntungkan bagi dy”. (SR, mahasiswi,19 tahun).

Penelitian tentang OCB dan kinerja di Indonesia baru dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu: Wijaya (2007) dengan judul *“Pengaruh OCB terhadap Kinerja Personil Poltabes Yogya”*, menunjukkan adanya pengaruh OCB terhadap kinerja personil Poltabes Yogya. Dilanjutkan oleh penelitian Simanulang (2010) dengan judul *“ Pengaruh Dimensi-dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Kinerja Akademis Mahasiswa (Studi pada mahasiswa SI Reguler Angkatan 2006 FE UNSI)”* menunjukkan bahwa dimensi-dimensi OCB yaitu *altruism, courtesy, conscientiousness, sportmanship dan civic virtue* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Mendapatkan hasil kinerja yang baik juga didukung oleh *trustworthiness* karena menurut Meyer et al (1995) *Trustworthiness* adalah seperangkat keyakinan *trustor* terhadap keyakinan relasinya pada yang lain. Keyakinan ini mempunyai bentuk keputusan pada *trust* atau tidak *trust* terhadap *trustee*. Wujud model pertama ini antara lain *ability* (ketrampilan kelompok), *benevolence* (persepsi terhadap tujuan positif *trustee* pada *trustor*), dan *integrity* (kejujuran dan keterbukaan), (Meyer et al, 1995).

Dalam suatu organisasi juga dibutuhkan keyakinan *trustor* terhadap keyakinan hubungan berelasi antar anggota satu dengan lainnya. Tetapi pada kenyataannya dalam setiap organisasi selalu berbeda satu dengan yang lainnya, tidak semua pemimpin maupun anggota menyadari bahwa pentingnya penerimaan, dukungan, dan niat untuk bekerjasama sesama anggota maupun pemimpin. Anggota organisasi masih belum bisa menerima diri mereka sendiri apalagi untuk bisa menerima orang lain.

Trustworthiness ternyata juga berpengaruh terhadap kinerja anggota dalam organisasi karena apabila anggota tidak memiliki *trustworthiness* maka kinerja akan menurun karena anggota merasa bahwa apa yang dilakukannya sia-sia dan tidak ada artinya. Dalam organisasi menwa ini ada beberapa masalah terkait menurunnya kinerja anggota.

“ aku bingung gimana harus bersikap saat aku disuruh untuk menjalankan tugas dengan baik karena aku sendiri merasa gak mampu untuk bisa menyelesaikannya...biasanya aku lambat dan kadang aku dibantuin sama anggota lain yang akhirnya aku ngrasa aku tidak melakukan apa-apa justru malah menyusahkan anggota lain...aku ngrasa tidak percaya dengan diriku sendiri dan akupun masih susah percaya pada pemimpinku karena ada hal-hal yang tidak sependapat dari pemikiran kita.” (DM, mahasiswa,19 tahun)

Sebuah organisasi merupakan salah satu tempat terbentuknya proses interkasi dan saling bekerja sama antara anggota. Jika anggota dalam organisasi memiliki OCB, maka usaha untuk mengendalikan anggota menurun, karena anggota dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini teori juga dibatasi, untuk variabel kinerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh John Bernadin (1993). Variabel OCB menggunakan teori yang dikemukakan oleh Dennis W.Organ (Purba dan Seniati 2004). Variabel Trustworthiness menggunakan teori yang dikemukakan oleh Meyer.

2. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sample-nya dengan cara total populasi. Metode pengumpulan data menggunakan angket.

3. Subjek pada penelitian ini meliputi seluruh anggota menwa Universitas Surabaya yang berjumlah 25 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

Tabel 1

No.	Variabel	Aitem Gugur	Jumlah aitem yang diterima	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
1.	OCB	6,11,13,15,16,18,25	8	.384 - .797	.864
2.	Trustworthiness	3,9,14	12	.371 - .685	1.621
3.	Kinerja	2,5,10,11,16,18,20,24	17	.350 - .772	.852

Dari tabel tersebut terlihat bahwa pada variabel OCB ada beberapa aitem yang dinyatakan tidak valid atau digugurkan yaitu aitem nomor 6,11,13,15,16,18,

dan 25. Pada variabel Trustworthiness juga ada aitem yang tidak valid atau digugurkan yaitu aitem nomor 3,9, dan 14. Sedangkan pada variabel kinerja aitem yang tidak valid atau digugurkan yaitu aitem nomor 2,5,10,11,16,18,20, dan 24.

Oleh karena itu peneliti melakukan uji validitas kedua dengan mengilangkan aitem – aitem tersebut dan setelah itu dapat diketahui bahwa aitem yang tersisa dinyatakan valid dan mampu mengukur aspek – aspek yang ada pada tiap variabel.selain itu pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa pada ketiga variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,5 sehingga dinyatakan reliabel.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sebaran data variabel mengikuti distribusi normal atau tidak.

Tabel 2

No	Variabel	Kolmogrov-Smirnov	P	Sebaran data
1	OCB	.200	.097	Normal
2	Trustworthiness	.071	.167	Normal
3	Kinerja	.200	.136	Normal

Berdasarkan dari signifikansi *Kolmogrov-Smirnov*, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki sebaran data yang normal karena signifikansi diatas 0,05 sehingga menggunakan uji statistik parametrik.

3. Uji Linearitas

Uji liniearitas hubungan OCB dan Kinerja

Tabel 3

No	Variabel	F	P	Keterangan
1	OCB – Kinerja	13.049	.001	Linier
2	Trustworthiness – Kinerja	.031	.863	Tidak Linear

Dari tabel dapat diketahui bahwa hubungan variabel OCB dengan kinerja memiliki hubungan yang linier karena memiliki nilai $p < 0,05$ sehingga menggunakan analisis parametrik. Hubungan variabel *Trustworthiness* dengan kinerja memiliki hubungan yang tidak linier karena memiliki nilai $p > 0,05$ sehingga menggunakan analisis non parametrik.

4. Uji Hipotesis

Korelasi OCB dengan Kinerja

Tabel 4

Hubungan	R	Sig.	Simpulan
OCB – Kinerja	0,602	0,001	Ada korelasi (H0 ditolak)

Tabel diatas menunjukkan hasil korelasi *Pearson* antara OCB dengan kinerja. Nilai koefisien korelasi memiliki signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,001 dan nilai r sebesar 0,602. Hasil tersebut menyatakan bahwa ada hubungan positif antara OCB dengan kinerja.

Korelasi Trustworthiness dengan Kinerja

Tabel 5

Hubungan	R	Sig.	Simpulan
Trustworthiness – kinerja	0,034	0,827	Tidak ada Korelasi (H0 diterima)

Dari tabel diketahui bahwa *Trustworthiness* dengan kinerja memiliki signifikansi $> 0,05$ yaitu 0,827 dan nilai r sebesar 0,034. Hasil tersebut menyatakan bahwa tidak ada hubungan positif antara *Trustworthiness* dengan kinerja.

Pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui ada tidaknya hubungan OCB dan *Trustworthiness* dengan kinerja anggota Menwa Universitas Surabaya.

1. Hubungan OCB dan Trustworthiness dengan kinerja anggota Menwa Universitas Surabaya

Dari hasil pengujian korelasi antara OCB dan kinerja nilai korelasi yang didapatkan adalah r sebesar 0,602 dan signifikansi $<0,05$ yang berarti ada korelasi antara ocb dengan kinerja sehingga diketahui bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Kemudian pada hasil pengujian korelasi antara *Trustworthiness* dengan kinerja nilai korelasi yang didapatkan adalah r sebesar 0,034 dan signifikansi $>0,05$ yaitu 0,827 yang berarti tidak ada korelasi antara *Trustworthiness* dengan kinerja sehingga diketahui bahwa H1 ditolak dan H0 diterima.

Kesimpulannya dalam organisasi Menwa memiliki OCB dan *Trustworthiness* yang tinggi sehingga dapat memengaruhi kinerja anggota. Hal ini tampak dari hasil penelitian bahwa dalam organisasi anggota memiliki OCB yang tergolong tinggi yang berarti anggota bisa menguasai diri, bersikap sopan dan saling membantu antara anggota satu dengan yang lainnya dengan melakukan sharing dan bertukar pikiran pada saat menyelesaikan tugasnya dengan tidak merasa terpaksa. Pada hasil penelitian anggota juga memiliki *Trustworthiness* tergolong tinggi yang berarti didalam organisasi anggota memiliki kepercayaan pada sesama anggota juga pada pemimpin bahwa mereka peduli dengan dirinya dan keyakinan itu muncul dari hati bukan paksaan.

2. Hubungan OCB dengan Kinerja

Dari hasil **tabel 4** menunjukkan bahwa OCB dan kinerja memiliki korelasi yang positif dengan nilai r sebesar 0,602 yang berarti semakin tinggi OCB maka kinerja anggota semakin tinggi demikian pula sebaliknya. Kategori OCB yang rendah tetapi memiliki kinerja yang sedang, OCB yang berada pada kategori sedang dan tetap memiliki kinerja yang sedang. Sedangkan OCB kategori sedang cenderung memiliki kinerja yang tinggi dan pada OCB yang berada pada kategori tinggi memiliki kinerja yang tinggi pula. Jika anggota dalam organisasi memiliki

OCB, maka usaha untuk mengendalikan anggota menurun, karena anggota dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku

3. Hubungan *Trustworthiness* dengan Kinerja

Dari hasil **tabel 5** menunjukkan bahwa *Trustworthiness* dan kinerja memiliki hasil korelasi yang negatif dengan nilai r 0,034 yang berarti semakin tinggi *Trustworthiness* semakin tinggi kinerja anggota demikian sebaliknya. Kategori *Trustworthiness* yang rendah memiliki kinerja yang sedang dan bisa memiliki kinerja yang tinggi juga. *Trustworthiness* yang berada pada kategori sedang memiliki kinerja yang sedang dan mengarah pada kinerja yang tinggi. *Trustworthiness* yang berada pada kategori tinggi memiliki kinerja yang tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan bahasan yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Subjek yang memiliki OCB pada kategori rendah cenderung memiliki kinerja yang sedang, subjek yang memiliki OCB pada kategori sedang memiliki kinerja yang sedang, Subjek yang memiliki OCB kategori sedang cenderung memiliki kinerja yang tinggi dan pada subjek yang memiliki OCB pada kategori tinggi memiliki kinerja yang tinggi pula.
2. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara OCB dengan kinerja karena memiliki signifikansi $<0,05$ yaitu 0,001 dan nilai r sebesar 0,602. Akan tetapi, tidak terdapat hubungan yang positif antara *Trustworthiness* dengan kinerja karena memiliki signifikansi $> 0,05$ yaitu 0,827 dan nilai r sebesar 0,034.

SARAN

Berdasarkan hasil dan keterbatasan penelitian ini, beberapa saran yang bisa diberikan, yaitu:

- a. Bagi anggota yang masih aktif di organisasi Menwa Universitas Surabaya :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Civic Virtue pada variabel OCB memiliki mean yang rendah, oleh karena itu disarankan agar ketua mengatur kembali jadwal rapat agar tiap anggota lebih mengerti informasi yang baru atau informasi yang penting untuk organisasi sehingga tidak lagi terjadi kesalahpahaman antar anggota.
 2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan komitmen kerja pada variabel kinerja memiliki mean yang rendah oleh karena itu disarankan agar ketua Mengatur kembali pembagian tugas anggota secara merata dan menetapkan waktu penyelesaian tugas dengan tegas agar tugas bisa selesai tepat pada waktunya, Meningkatkan kerjasama dan jiwa korsa dengan saling mengingatkan dan membantu saat kegiatan berlangsung.
 3. Aspek Integritas pada variabel *Trustworthiness* memiliki mean rendah oleh karena itu disarankan agar ketua bersikap konsisten dengan apa yang sudah diucapkan pada anggota dan tidak melanggar aturan yang sudah dibuat.
- b. Bagi peneliti selanjutnya
- berdasarkan keterbatasan dari penelitian ini, beberapa saran yang bisa dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:
1. Lebih terlibat dalam proses pekerjaan subjek agar mendapatkan data yang lebih akurat yang dapat memperjelas penelitian.
 2. Pengukuran lebih baik dilakukan sesaat setelah subjek selesai bekerja atau saat bekerja sehingga mendapatkan hasil yang lebih akurat.
 3. Melakukan penelitian dengan subjek bukan dari Universitas Surabaya dan dibandingkan dengan penelitian ini agar dapat digeneralisasikan kepada anggota Menwa di Universitas lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20 (3), 709–734.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20 (3), 709–734.

- Lovell, Sharon et.al. 1999. Does gender affect the link between organizational citizenship behavior and performance evaluation. *Journal of sex roles*. Vol. 41, Nos. 5/6 ; ProQuest Sociology.
- Bernardin, H. John dan Russel, J.E.A. (1993) *Humans Resource Management: an Experimental Approach, International Edition*. Singapore: McGraw Hill. Inc.
- Organ, Dennis W. (2006). *Organizational Citizenship Behavior Its Nature, Antecedents, and Consequences* . California: Sage Publications, Inc.
- Purba, Elfina & Debora & Seniati, Liche Ali Nina. (2013). Pengaruh Keperibadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior, *Makara .Sosial Humaniora*, vol 8, no. 3, desember 2004: 105-111.