

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PT INTI

Bethari Wahyu Pangestika¹⁾, Romat Saragih²⁾

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom¹⁾

bethariwp@gmail.com¹⁾, saragih@telkomuniversity.ac.id²⁾

Abstrak

PT INTI (Industri Telekomunikasi Indonesia Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang selama ini menyokong industri telekomunikasi Indonesia. Semakin berubahnya zaman, organisasi dituntut untuk terus berkembang dan dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi. Organisasi dapat dikatakan berhasil jika telah mencapai target yang sudah ditentukan. Sehingga organisasi yang sukses membutuhkan pekerja yang melakukan lebih dari tanggung jawab mereka, atau yang memberikan kinerja di atas rata-rata. Pekerja yang melakukan pekerjaan lebih dari tuntutan tugasnya disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Beberapa faktor yang dipengaruhi oleh OCB adalah kinerja, kehadiran dan juga turnover. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis motivasi intrinsik terhadap OCB pada PT INTI.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Hasil analisis deskriptif menunjukkan seluruh variabel memperoleh kategori baik. Hasil analisis regresi, dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi intrinsik terhadap OCB sebesar 38,5% sedangkan 61,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap OCB dan terdapat signifikansi terhadap OCB pada karyawan PT INTI.

Kata Kunci: motivasi intrinsik, *organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam organisasi. Tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak akan berjalan tentunya. Zaman semakin berubah, begitu pula dengan lingkungan organisasi. Perubahan lingkungan yang begitu dinamis banyak dihadapi oleh setiap organisasi. Organisasi selalu dituntut untuk terus berkembang dan dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi. Perusahaan harus peka terhadap perubahan lingkungan agar dapat segera merespons berbagai fenomena yang terjadi dan melakukan perubahan demi keberlangsungan organisasi.

Organisasi dapat dikatakan berhasil jika mereka telah mencapai target yang sudah organisasi tentukan. Tentunya tidak terlepas dari peranan pemimpin di suatu organisasi yang berhasil membimbing bawahannya untuk bekerjasama dalam mencapai target mereka. Pemimpin harus bisa membuat pekerja lainnya mampu bekerja sama dalam menyelesaikan tugasnya. Organisasi yang sukses membutuhkan pekerja yang melakukan lebih dari tanggung jawab mereka yang biasa, mereka yang akan memberikan kinerja di atas rata-rata (Robbins & Judge 2015:19)^[11].

Maka munculah pandangan baru terhadap keberhasilan sebuah organisasi, yaitu bagaimana para pemimpin maupun karyawan biasa, tidak hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan, namun juga sangat disarankan melakukan pekerjaan lebih dari tuntutan tugasnya yang disebut juga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku diluar *job description* secara suka rela, tanpa paksaan, atas kesadaran atau kemauan diri sendiri. Menurut Gibson, *et al.* (2012:539)^[2] OCB adalah perilaku yang melebihi perilaku yang diharapkan, seperti menolong seorang rekan yang mengalami keadaan darurat atau membantu karyawan di unit lain.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya target kerja adalah OCB. Karena OCB membuat kerjasama di dalam tim semakin meningkat. Hal ini juga dibenarkan oleh Smith dalam penelitian yang dilakukan Paramita *et al.* (2007)^[10] yang mengungkapkan bahwa OCB dapat memperlancar kehidupan sosial dalam suatu organisasi. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, di dalam PT INTI, OCB ini sangat diperlukan di dalam sebuah unit untuk mencapai tujuan bersama. Dengan adanya unit yang solid, akan menciptakan pencapaian nilai kinerja yang semakin tinggi.

Faktor lain yang dipengaruhi OCB, adalah ketaatan pegawai dalam hal presensi kerja, meskipun pegawai tersebut tengah mengalami hambatan untuk masuk kerja. Hal ini akan mengakibatkan produktivitas yang dihasilkan oleh individu akan meningkat, yang pada akhirnya tujuan organisasi yang akan dicapai dapat efisien.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kusumajati (2014)^[6], disebutkan bahwa beberapa ahli telah melakukan penelitian mengenai OCB dengan menghubungkan beberapa aspek seperti kualitas pelayanan, kinerja kelompok, dan juga *turnover*. Dikutip dalam Kusumajati (2014)^[6], penelitian yang menghubungkan dengan *turnover* dilakukan oleh Chen, Hui, dan Sego menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki OCB rendah, memiliki kecenderungan untuk mengundurkan diri dari organisasi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki OCB tinggi.

Menurut Organ *et al.* dalam Titisari (2014: 15)^[14] ada dua faktor yang mempengaruhi meningkatnya OCB, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Simon & Gunawan (2016)^[12] di *Restaurant Halim Surabaya*, menyatakan bahwa motivasi kerja pada karyawan memiliki pengaruh positif *Organizational Citizenship Behavior*. Dan pada penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim & Aslinda (2014)^[3] di Telkom Indonesia Makassar, hasil penelitian menunjukan motivasi intrinsik lebih mendominasi dibanding dengan motivasi ekstrinsik. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan motivasi yang diberikan oleh PT INTI kepada karyawannya yaitu berupa pelatihan dan juga penghargaan per tahun. Penghargaan tersebut diberikan sesuai divisi masing – masing.

Penelitian mengenai motivasi kerja dan OCB dilakukan untuk mengetahui keterkaitan antara motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* dan sampai saat ini masih menjadi topik yang menarik bagi para peneliti. Dengan latar belakang yang sudah penulis jelaskan, penulis ingin meneliti keterkaitan antara motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT INTI dengan judul "**Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT INTI**".

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bangun (2012: 5)^[1] "manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya untuk mencapai tujuan organisasi".

Perilaku Organisasi

Robbins & Judge (2015: 5)^[11] mendefinisikan perilaku organisasi sebagai bidang studi yang melihat sudut pandang dari perseorangan, kelompok, dan struktur organisasi yang pada fokusnya mempunyai tujuan ketiga hal, yaitu mencapai, memenuhi, memperbaiki, meningkatkan keefektifan organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut McShane & Von Glinow (2012:17)^[8], OCB adalah berbagai bentuk dari kerjasama dan pertolongan kepada orang lain yang mendukung lingkungan organisasi dan konteks psikologi. Dalam penelitian Kusumajati (2014) manfaat OCB antara lain:

- 1) Meningkatkan produktivitas rekan kerja.
- 2) Meningkatkan produktivitas manajer.
- 3) Menghemat sumber daya yang dimiliki oleh manajemen dan organisasi.
- 4) Membantu menghemat sumber daya langka yang dimiliki untuk memelihara fungsi kelompok.
- 5) Menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
- 6) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan sumber daya terbaik yang dimiliki.
- 7) Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
- 8) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dalam perubahan lingkungan.

Dalam penelitian Kusumajati (2014)^[6] menyebutkan, bahwa dimensi dalam OCB ada lima, yaitu:

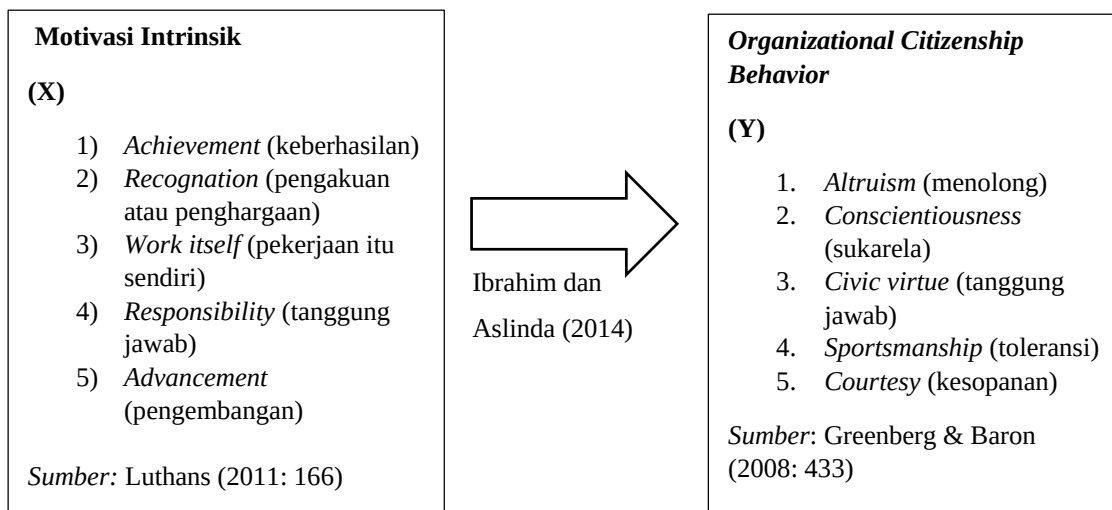
1. *Altruism* (menolong) adalah perilaku seseorang dalam membantu rekan kerjanya yang sedang dalam kesulitan.
2. *Conscientiousness* (sukarela) adalah perilaku yang ditunjukkan dengan melebihi dari harapan perusahaan.
3. *Civic virtue* (tanggung jawab) adalah perilaku yang dilakukan seseorang dan menunjukan bagaimana ia bertanggung jawab terhadap kehidupan organisasi.
4. *Sportsmanship* (toleransi) adalah perilaku toleransi terhadap keadaan di dalam organisasi yang kurang ideal tanpa mengajukan keberatan apa pun.
5. *Courtesy* (kesopanan) adalah sikap menjaga hubungan baik antara karyawan lainnya agar tidak menimbulkan masalah interpersonal.

Motivasi

“Proses psikologi yang memberikan stimulasi dan mengarahkan pada perilaku yang memiliki tujuan” Kreitner & Kinicki (2014:212)^[5]. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang, atau bisa disebut motivasi intrinsik. Dan ada pula motivasi yang bersumber bukan dari orang tersebut, atau bisa disebut motivasi ekstrinsik. Berbeda dengan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik berasal dari luar diri pekerja, yang mengharuskannya bekerja secara maksimal tanpa ada dorongan dari siapa pun.

Menurut Luthans yang dikutip oleh Lupita & Azzuhri (2015)^[7] dimensi dari motivasi intrinsik meliputi *achievement* (keberhasilan), *recognition* (pengakuan atau penghargaan), *work itself* (pekerjaan itu sendiri), *responsibility* (tanggung jawab), *advancement* (pengembangan).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang sudah disebutkan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai metode penelitian. Menurut Sugiyono (2017: 8)^[13], “metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu”. Sedangkan untuk jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan kausal. Menurut Nuryaman dan Christina (2015: 6)^[9], penelitian deskriptif adalah penelitian yang tujuannya mendapatkan suatu gambaran tentang suatu variable tertentu, dari suatu subjek yang dijadikan inti dari penelitian tersebut. Sedangkan menurut Indrawati (2015: 117)^[4] penelitian kausal merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui suatu masalah. Dengan kata lain, studi kausal bertujuan untuk membuktikan bahwa variabel X di pengaruhi oleh variabel Y.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa skor total untuk variabel OCB adalah 4.663 atau sebesar 81,1% dari total skor idel 6.640. Berdasarkan skor total 4.663 atau sebesar 81,1% dapat diketahui bahwa OCB pada karyawan PT INTI berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa skor total untuk variabel motivasi intrinsik adalah 3.257 atau sebesar 78,5% dari skor ideal 4.150. berdasarkan skor total 3.257 atau sebanyak 78,5% dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik berada pada kategori baik.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Berikut terdapat tabel koefisien hasil analisa regresi menggunakan SPSS 24, yaitu:

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Sederhan

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1,373	,267
X	,541	,084

Berdasarkan perhitungan analisa regresi dengan menggunakan SPSS 24 pada Tabel 4.15, diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 1,373 + 0,541X$$

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,373	,267		5,135	,000
X	,541	,084	,582	6,436	,000

Berdasarkan Tabel 2, nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 6,844. Sedangkan pada t_{tabel} , pada tingkat signifikansi 5% dan $df = n - k - 1 = 83 - 2 - 1 = 80$ adalah 1.990. Karena $t_{hitung} (6,436) > t_{tabel} (1.990)$ dan juga diperoleh nilai signifikansi 0,000 dimana nilai signifikan penelitian $< 0,05$ maka $H = 0$ ditolak dan $H \neq 0$ diterima.

Jadi berdasarkan pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat keyakinan 95% terdapat signifikan dan pengaruh dari motivasi intrinsik terhadap OCB PT INTI. Hasil pengujian ini dapat diartikan bahwa dengan adanya motivasi intrinsik di dalam perusahaan akan meningkatkan OCB pada karyawan.

Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan SPSS 24 yang dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,582 ^a	,338	,330	,47983

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi intrinsik terhadap OCB pada karyawan PT INTI ditunjukkan oleh koefisien determinasi nilai *R Square* dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= (0,582)^2 \times 100\%$$

$$= 33,9\%$$

Koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,338 atau sebesar 33,9%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik yang terdiri dari *Achievement* (keberhasilan atau pencapaian), *Recognition* (pengakuan atau penghargaan), *Work itself* (pekerjaan itu sendiri), *Responsibility* (tanggung jawab), dan *Advancement* (pengembangan) mempunyai pengaruh terhadap variabel OCB sebesar 33,9% dan sisanya 66,1% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pada penelitian ini karakteristik responden yang didominasi oleh laki-laki, usia 21-30, tingkat pendidikan strata (S1/S2/S3), dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Dalam analisis koefisien determinasi nilai perolehannya adalah sebesar 38,5%. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh motivasi intrinsik terhadap OCB adalah sebesar 38,5% dan sisanya sebesar 61,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan riset yang dilakukan oleh Paramita *et al.* (2007)^[10] dimana variabel motivasi berpengaruh terhadap OCB pegawai kontrak di Undip Semarang. Hasil SEM diperoleh nilai C.R. sebesar 6,158. Diatmika & Suwandana (2016) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai koefisien beta 0,501. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Prasetya (2017) pada karyawan Pizza Hut kota Malang motivasi mendapat total nilai varian sebanyak 75,8%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan mengenai pengaruh motivasi intrinsik terhadap *organizational citizenship behavior*, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil dari analisa deskriptif dan analisis kuantitatif, menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan PT INTI mempunyai karyawan yang baik dalam melakukan pekerjaan lebih dalam bekerja. Dari semua pernyataan pada variabel *organizational citizenship behavior* terdapat dimensi yang mendapat nilai total tertinggi, yaitu *courtesy* (kesopanan). Dapat dikatakan bahwa karyawan menghargai orang lain dan mau membantu rekan kerja untuk menyelesaikan masalah di dalam perusahaan.
2. Hasil dari analisa deskriptif dan analisa kuantitatif, menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT INTI baik dalam memberikan motivasi terhadap karyawan khususnya yang menimbulkan motivasi intrinsik. Dari semua pernyataan pada variabel motivasi intrinsik terdapat dimensi yang mendapat nilai total tertinggi, yaitu: *responsibility* (tanggung jawab). Dapat dikatakan bahwa karyawan dapat bertanggung jawab dengan tugas yang diberi tanpa adanya pengawasan yang ketat dari atasan.
3. Berdasarkan hasil analisis kausal menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT INTI. Hasil pengujian ini dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya motivasi intrinsik di dalam perusahaan akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- [2]. Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Jr., J. H. D., Konopaske, R. (2012). *Organization: Behavior, Structure, Processes* (cet. ke-14). New-York: McGraw-Hill.
- [3]. Ibrahim, M. A., Aslinda. (2014). The Effect of Motivation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Telkom Indonesia in Makassar, 21(2), 114-120. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi.
- [4]. Indrawati. (2015). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bandung: Refika Aditama.
- [5]. Kreitner, R., Kinicki, A. (2014). Perilaku Organisasi (cet. ke-9). Jakarta: Salemba Empat
- [6]. Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan, 5(1), 62-70. HUMANIORA.
- [7]. Lupita, R., Azzuhri, M. (2015). Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja PT. Pertamina RU V Balikpapan). Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB., Vol. 4., No. 1.
- [8]. McShane, S. L., Von Glinow, M. A. (2012). Organizational Behavior. New York: Mc Graw-Hill
- [9]. Nuryaman, Christina, V. (2015). Metodologi Penelitian Akuntansi Dan Bisnis: Teori dan Praktik. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [10]. Paramita, A. R., Rahardjo, M., Sofian, S. (2007). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi OCB Pegawai Kontrak (Studi Pada Pegawai Kontrak Di Lingkungan Universitas Diponegoro Semarang)*, 4(2), 61-69. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi.
- [11]. Robbins, S. P., Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi (cet. ke-16). Jakarta: Salemba Empat
- [12]. Simon, A., Gunawan, S. N. (2016). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di Restaurant Halim Surabaya, 347-361. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa.
- [13]. Sugiyono. (2015). Metode Penelitian dan Pengembangan. Bandung: Alfabeta.
- [14]. Titisari, P. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jember: Mitra Wacana Media.