



PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR

Sulistiani Syafitri¹, Moh. Suaib Mappasila², Nurfa Al Faisal³, Ryan S. Alam³

¹Department of Management, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam, Kendari, Indonesia

Email: sulistianisyafitri@gmail.com

^{2,3}STIE Mulia Pratama Bekasi.

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of competence on Organizational Citizenship Behavior (OCB). This research employs a quantitative analysis with a population consisting of the whole employees in the unit of the state-owned electricity company. The data analysis method used is Partial Least Squares (PLS). The results of this study indicate that competence has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Keyword: Competence, Organizational, Citizenship Behaviour

A. PENDAHULUAN

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang menjalankan sebuah pekerjaan berdasarkan keahlian dan ilmu pengetahuan yang didasari oleh kealamian sebuah pekerjaan yang dituntut oleh sebuah pekerjaan tersebut. Kemudian, kompetensi menunjukkan keahlian atau pengetahuan yang dikarakterisasikan oleh profesionalisme dalam lapangan kerja yang serupa dengan lapangan kerja superior (Rahmawati, et., al. 2019). Rahmawati (2019) menjelaskan juga kompetensi sebagai kemampuan individu untuk memproduksi kepada level kepuasan pada tempat kerja termasuk kemampuan individu untuk menggunakan keahlian dan pengetahuan yang ada untuk situasi yang baru dan menambah manfaat yang ada. Kompetensi yaitu hal yang orang bawa dalam pekerjaannya dalam tingkatan perilaku dan bentuk yang berbeda. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keahlian yang dikelola atau dibutuhkan oleh tiap individu yang memungkinkan mereka untuk memenuhi kewajiban mereka, dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional terhadap perjalanan mereka.

OCB adalah perilaku sukarela yang melampaui tuntutan pekerjaan dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Hasil penelitian Widyaningrum (2019) menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh Hanafi et al. (2018) menemukan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Suhardi (2019) juga menjelaskan dalam penelitiannya bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah suatu kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberikan penghargaan berdasarkan hasil kinerja individu.

OCB merupakan indikator utama kualitas sumber daya manusia di PT PLN UPDK, sebuah perusahaan besar yang berdiri di setiap kota di Indonesia. Perusahaan ini bergerak di bidang ketenagalistrikan dengan tujuan menyediakan tenaga listrik sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat. Masalah utama di perusahaan listrik ini adalah pengaruh OCB terhadap kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara OCB dan kinerja karyawan demi kepentingan pengembangan perusahaan.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi pegawai pada PT. PLN UPDK Kendari yaitu 43 orang pegawai tetap. Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh Populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Sampel yang diambil adalah seluruh pegawai PT.PLN UPDK Kendari yang berjumlah 43 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua populasi diambil atau digunakan sebagai sampel penelitian. Seluruh variabel akan diukur menggunakan uji Skala Likert untuk pernyataan. Teknik analisis kuantitatif ini dapat dibuktikan ada atau tidaknya antara pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai. Data yang bersifat kuantitatif dianalisis datanya secara teknik berupa angka-angka. Analisis ini menggunakan PLS dengan alat analisis WARP PLS 7.0.

Hipotesis penelitian ini yaitu Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kajian Literatur

1. Kompetensi

Rabaayah Daud et al. (2010) mengidentifikasi enam kriteria untuk mengevaluasi kualitas layanan, yaitu: (1) keterampilan dan profesionalisme, (2) perilaku dan sikap, (3) ketersediaan dan kemampuan beradaptasi, (4) keandalan dan kredibilitas, (5) pemulihan, dan (6) reputasi. Armstrong (2013, hlm. 64) menjelaskan bahwa standar kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (Knowledge, Skills, and Abilities/KSA), yaitu:

- a. Pengetahuan: fakta dan data yang mendasari aspek teknis.
- b. Keterampilan: kemampuan untuk secara konsisten melakukan tugas hingga mencapai standar yang dapat diterima.
- c. Sikap: ditunjukkan kepada pelanggan dan orang lain, memperlihatkan bahwa individu mampu bekerja secara efektif dalam sebuah tim.

Berdasarkan penjelasan tersebut, Sedarmayanti (2016, hlm. 126) menyatakan bahwa kompetensi adalah atribut inti yang dimiliki seseorang, yang secara langsung memengaruhi atau dapat memprediksi kinerjanya. Pada dasarnya, kompetensi mencakup tindakan yang secara konsisten dilakukan oleh para kinerja terbaik di berbagai situasi dengan hasil yang lebih unggul dibandingkan penilai kebijakan. Selain itu, perilaku juga merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan.

2. Organizational Citizenship Behaviour

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menggambarkan tindakan karyawan yang melampaui tuntutan pekerjaan mereka, yang secara tidak langsung berkontribusi pada organisasi dengan meningkatkan kinerja keseluruhan (Priansa, 2018). Menurut Naway (2018), dimensi OCB meliputi Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, dan Civic Virtue, yang diukur menggunakan skala Morrison (Priansa, 2018) sebagai berikut:

- Altruism adalah perilaku yang ditunjukkan dengan menggantikan rekan kerja yang tidak hadir atau sedang istirahat, membantu karyawan lain yang pekerjaannya berlebihan, membantu orientasi karyawan baru tanpa diminta, mengerjakan pekerjaan karyawan lain yang tidak hadir, meluangkan waktu untuk membantu orang lain menyelesaikan masalah pekerjaan, serta bersedia menjadi relawan melakukan sesuatu tanpa diminta.
- Conscientiousness adalah perilaku yang ditunjukkan dengan datang lebih awal agar siap bekerja saat jadwal kerja dimulai, berbicara seperlunya dalam percakapan telepon, tidak menghabiskan waktu untuk percakapan di luar pekerjaan, serta tidak mengambil waktu berlebihan meskipun memiliki hari tambahan.
- Sportsmanship adalah perilaku karyawan yang memiliki kemauan untuk menoleransi tanpa mengeluh, tidak mencari-cari kesalahan dalam organisasi, dan tidak membesar-besarkan masalah secara berlebihan.
- Courtesy adalah perilaku yang ditunjukkan dengan memberikan perhatian pada fungsi-fungsi yang membantu citra organisasi, memberikan perhatian pada rapat yang dianggap penting, serta mengatur kebersamaan dalam lingkup departemen.
- Civic Virtue adalah perilaku yang ditunjukkan dengan selalu mengetahui informasi mengenai peristiwa dan perubahan dalam organisasi, mengikuti perubahan dan perkembangan organisasi, membaca serta mengikuti pengumuman organisasi, dan mempertimbangkan hal-hal yang terbaik untuk kepentingan organisasi.

Analisis dan Diskusi

Tabel 1: Jawaban Responden mengenai Kompetensi

Indikator Penelitian	Item	Jawaban Responden (skor)										Mean
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
Pengetahuan	X1.1.1	23	53.48	19	44.20	1	2.32	0	0.00	0	0.00	4.51
	X1.1.2	23	53.48	16	37.20	3	6.98	1	2.32	0	0.00	4.42
Rata-rata Indikator												4.46
Keterampilan	X1.2.1	27	62.80	15	34.88	1	2.32	0	0.00	0	0.00	4.60
	X1.2.2	23	53.48	15	34.88	5	11.63	0	0.00	0	0.00	4.42
Rata-rata Indikator												4.51
Sikap	X1.3.1	23	53.48	14	32.56	6	13.95	0	0.00	0	0.00	4.40
	X1.3.2	23	53.48	13	30.23	7	18.28	0	0.00	0	0.00	4.37
Rata-rata Indikator												4.38
Rata-rata Variabel												4.45

Sumber data diolah, 2020

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari pengukuran terhadap variabel kompetensi. merujuk jawaban responden seperti yang telah terlihat

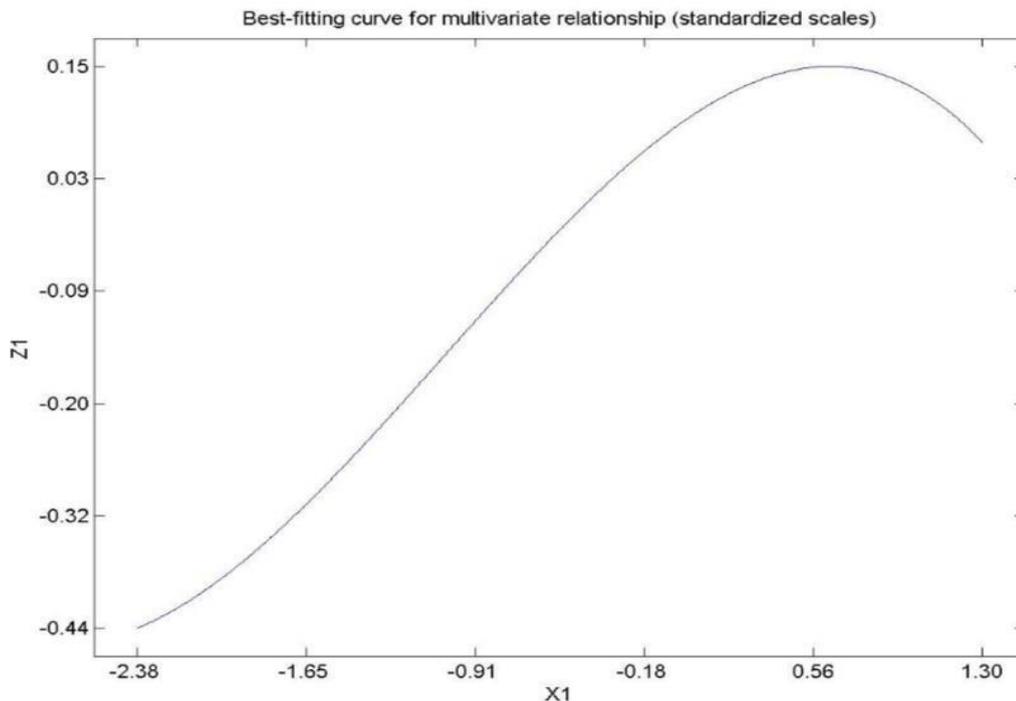
pada tabel diatas secara umum responden menyatakan sangat setuju, setuju, dan netral, sangat sedikit responden yang menjawab tidak setuju terhadap pernyataan tentang kompetensi. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata item pernyataan kompetensi yakni 4,45 merujuk pada interpretasi skala likert yang artinya bahwa rata-rata responden pada variabel kompetensi menjawab bahwa kompetensi dapat membuat mereka bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki. Dari tabel dapat juga dilihat bahwa pernyataan sikap memiliki jawaban terendah yaitu 4,38 dan jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan pengetahuan yaitu 4,46 yang artinya bahwa pegawai PT. PLN UPDK memiliki pengetahuan yang baik selama bekerja sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Tabel 2. Jawaban Responden mengenai Organizational Citizenship Behaviour

Indikator Penelitian	Jawaban Responden (skor)										Mean
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
<i>Altruism</i>	12	27.90	20	46.51	10	23.26	1	2.32	0	0.00	4.00
	10	23.26	22	51.16	9	20.93	2	4.65	0	0.00	3.93
	4	9.30	19	44.20	14	32.56	6	13.95	0	0.00	3.49
Rata-rata Indikator											3.80
<i>Conscientous</i>	16	37.20	19	44.20	7	18.28	1	2.32	0	0.00	4.16
	10	23.26	22	51.16	10	23.26	1	2.32	0	0.00	3.95
	5	11.63	19	44.20	16	37.20	3	6.98	0	0.00	3.60
Rata-rata Indikator											3.90
<i>Courtesy</i>	3	6.98	21	48.84	15	34.88	4	9.30	0	0.00	3.53
	3	6.98	20	46.51	17	39.53	3	6.98	0	0.00	3.53
	6	13.95	21	48.84	12	27.90	4	9.30	0	0.00	3.67
Rata-rata Indikator											3.58
<i>Sportmanship</i>	8	18.60	16	37.20	18	41.86	1	2.32	0	0.00	3.72
	4	9.30	18	41.86	16	37.20	5	11.63	0	0.00	3.49
	2	4.65	17	39.53	21	48.84	3	6.98	0	0.00	3.42
Rata-rata Indikator											3.54
<i>Civic Virtue</i>	6	13.95	19	44.20	16	37.20	2	4.65	0	0.00	3.67
	4	9.30	18	41.86	20	46.51	0	0.00	1	2.32	3.56
	4	9.30	20	46.51	18	41.86	1	2.32	0	0.00	3.63
Rata-rata Indikator											3.62
Rata-rata Variabel											3.68

Sumber data diolah, 2020

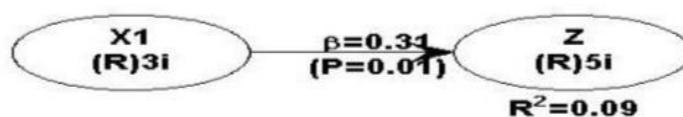
Gambar 1. Hubungan antara Kompetensi dan Kinerja Pegawai



Sumber data diolah, 2020

Dari gambar di atas, meskipun menggunakan algoritma nonlinier, hasil estimasi menunjukkan kecenderungan hubungan linier antara kompetensi dan OCB. Dari gambar di atas tampak bahwa hubungan kompetensi dan OCB cenderung naik. Pada gambar di atas tampak bahwa kompetensi terhadap OCB relatif naik dari titik -1.44 menyebabkan OCB berada pada titik -0.44, dan seterusnya. Kompetensi mempengaruhi OCB sampai titik optimal kinerja pegawai 1.30.

Gambar 2. Pengaruh Langsung Kompetensi terhadap OCB



Sumber data diolah, 2020

Pada gambar 4.10 terlihat estimasi dapat diperoleh pengaruh langsung antara kompetensi dengan OCB ditemukan angka sebesar 0,31 ($\beta=0,31$) dan signifikan dengan nilai $p=0,01$. Nilai koefisien determinasi (penentu) /KD dapat diperoleh dengan formula $KD = R^2 \times 100\%$ dimana $R = 0,31$, maka dapat diperoleh $KD = (0,31)^2 \times 100\% = 0,0961 = 9,61\%$. Nilai R^2 sebesar 0,0961 menunjukkan variansi OCB (oleh variansi kompetensi).

D. KESIMPULAN

Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior), yang berarti bahwa dengan meningkatkannya kompetensi, OCB juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bodroastuti, T., & Ruliaji, A. (2016). The effect of organizational commitment and job satisfaction on Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Journal of Economic and Business Dynamics*, 13(1), 15-31.
- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior* (10th ed.). Yogyakarta: PT. Andi.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resources management* (10th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed., Global edition). Always Learning.
- Suhardi. (2019). The influence of work motivation, competence, work environment, and compensation on employee performance with OCB as an intervening variable. *Benefita Journal*, 4(3), 296-315.
- Suhardi. (2019). The influence of work motivation, competence, work environment, and compensation on employee performance at PT Asuransi Jiwa in Batam City with Organizational Citizenship Behavior as an intervening variable. Batam: Putera Batam University.
- Wibowo. (2007). *Performance management* (3rd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.