

PENGARUH HAK PSIKOLOGIS DAN IKLIM KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI DENGAN MEDIASI KOMITMEN AFEKTIF ORGANISASI DI KECAMATAN KANDIS

Maya Novasari Milka¹; Junaidi²; Arizal. N³

Sekolah Pascasarjana Universitas Lancang Kuning

Jln. D.I. Panjaitan KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : arizal@unilak.ac.id (Koresponding)

diterima: 18/12/2023; direvisi: 9/2/024; diterbitkan: 26/3/2024

Abstract: The purpose of this study was to conceive a decision-making phenomenon exclusively according to the headman of the Kandis subdistrict and the unpleasant impact on village officials. The research method used was continuous study also collecting information for considerable analysis. This research was focused on four variables; psychological entitlement, employee involvement climate, organizational affective commitment, and organizational behavior citizenship. In this research, the number of village officials' population in Kandis subdistrict was ninety-six. The result indicates that psychological entitlement and employee involvement climate have a significant positive impact significantly to organizational behavior citizenship. In comparison, organizational affective commitment has a negative impact significantly against organizational behavior citizenship. Furthermore, psychological entitlement was discovered to have a negative impact significantly as well against organizational behavior citizenship through organizational affective commitment, whereas employee involvement climate has a positive impact significantly on organizational behavior citizenship through organizational affective commitment. By using Structural Equation Modeling (SEM) analysis with SmartPLS support this research was conducted, and the data were collected through filling out the questionnaire by respondents

Keywords: *Psychological Entitlement, Employee Involvement Climate, Organizational Affective Commitment, Organizational Behavior Citizenship*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, organisasi dihadapkan dengan lingkungan kerja yang semakin kompleks dan dinamis. Organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi agar dapat membangun budaya kerja yang inklusif dan produktif. (Organ dan Ryan, 1995) Salah satu faktor yang menjadi perhatian utama dalam hal ini adalah hak psikologis dan iklim keterlibatan karyawan.

Hak psikologis merupakan kebutuhan bawaan setiap individu untuk diperlakukan dengan hormat, dihargai dan diakui sebagai bagian integral dalam organisasi. Hak psikologis yang terpenuhi dapat meningkatkan perasaan

karyawan bahwa mereka memiliki tempat yang aman dan nyaman di organisasi serta meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. (Schwarz *et al.*, 2023) Sebaliknya ketidakpuasan terhadap hak psikologis dapat menghasilkan konsekuensi negatif seperti kurangnya loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Selain itu iklim keterlibatan karyawan juga merupakan faktor yang penting dalam membentuk perilaku kewargaan organisasi. Iklim keterlibatan karyawan mencerminkan persepsi karyawan tentang dukungan, otonomi dan kepercayaan yang diberikan oleh organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi mendukung keterlibatan mereka, mereka cenderung lebih terlibat

daan berkontribusi secara aktif dalam berbagai kegiatan organisasi.

Teori pertukaran sosial adalah teori yang melibatkan pertukaran antara individu yang didasarkan pada prinsip timbal balik yang adil. Teori ini menyatakan bahwa manusia cenderung membangun hubungan dan berpartisipasi dalam perilaku sosial yang saling menguntungkan. Pertukaran dapat berupa sumber daya, dukungan, layanan, atau bentuk lain dari bantuan dan kontribusi. (Kieserling, 2019). Dalam konteks penelitian ini, pemenuhan hak psikologis yang mencakup pengetahuan, otonomi dan keadilan diharapkan menjadi faktor yang mempengaruhi iklim keterlibatan karyawan dan perilaku kewargaan organisasi di kecamatan Kandis.

Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi di kecamatan Kandis, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Selain itu implikasi praktis dari penelitian ini akan memberikan keterlibatan karyawan dan mengembangkan budaya kerja yang positif.

TINJAUAN PUSTAKA

Hak psikologis, (Campbell et al., 2004) merujuk pada perasaan yang stabil dan meluas bahwa seseorang pantas mendapatkan lebih dan berhak atas lebih dari yang lain. Ini mencerminkan pandangan individu terhadap diri mereka sendiri yang seringkali tidak dapat dijustifikasi secara objektif oleh pihak ketiga (Harvey dan Harris, 2010). Penambahan kata psikologis digunakan untuk membedakannya dari jenis hak lainnya, seperti hak ekonomi yang berkaitan dengan imbalan finansial yang terutang atas penyediaan barang atau jasa (Dasborough, 2015).

Menurut pandangan (Campbell et al., 2004) terdapat dua dimensi dalam hak psikologis sebagai berikut : (a) Keadilan yang mencakup perlakuan yang adil, kesetaraan akses dan peluang, prioritas yang layak, perlakuan istimewa dan pengakuan hak-hak yang layak, (b) Penghargaan diri yang mencakup penerimaan diri, pengakuan terhadap prestasi, pemenuhan kebutuhan pribadi, self-care dan self compassion, otonomi dan penghormatan terhadap kebutuhan pribadi.

Iklim keterlibatan karyawan dalam kelompok kerja merupakan kondisi di mana karyawan secara aktif terlibat dalam kontribusi yang melebihi persyaratan peran mereka, dan hal ini semakin menjadi perhatian utama bagi akademisi dan manajer (Marchington dan Kynighou, 2012). Dalam iklim keterlibatan yang baik, karyawan merasa memiliki tujuan bersama dengan organisasi, merasa diakui dan didukung dalam upaya mereka, serta merasa memiliki kebebasan untuk berpartisipasi dan memberi kontribusi secara sukarela.

Dimensi iklim keterlibatan karyawan merujuk pada faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keterlibatan atau keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Menurut pandangan Richardson (Richardson dan Vandenberg, 2005) terdapat dua dimensi dalam iklim keterlibatan karyawan sebagai berikut : (a) Kemampuan kolektif bawahan yang mencakup kepercayaan dalam kemampuan bawahan, penilaian yang baik, inisiatif mandiri, dan keterandalan, (b) Latih persepsi utilitas yang mencakup pengaruh praktik dan kebijakan, dampak pada karyawan, pengakuan dan kompensasi dan kesesuaian dan nilai orientasi.

Dalam penelitian sebelumnya, komitmen afektif organisasi didefinisikan sebagai ikatan emosional dan perasaan positif yang mendalam yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasi (Meyer, 1991) (Clay, Murphy dan Watrins, 1975)

Definisi tersebut menekankan pentingnya kekuatan emosional dan afeksi positif dalam hubungan antara karyawan dan organisasi, yang dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap berbagai aspek kerja dan kehidupan karyawan. Inti dari definisi-definisi ini adalah bahwa komitmen afektif organisasi melibatkan tingkat kekuatan emosional yang tinggi, perasaan positif yang dalam, dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Menurut pandangan Meyer (Meyer, Allen dan Smith, 1993) terdapat enam dimensi dalam komitmen afektif organisasi sebagai berikut : (a) Komitmen afektif terhadap pekerjaan yang meliputi hubungan nilai diri dengan pegawai pemerintah desa, rasa bangga menjadi seorang pegawai pemerintah desa, antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan pegawai pemerintah desa, (b) Komitmen keberlanjutan terhadap pekerjaan yang mencakup investasi yang sudah dilakukan dalam pekerjaan dan sulit untuk berubah (c) Komitmen normatif terhadap pekerjaan yang mencakup keyakinan bahwa seseorang seharusnya bertahan dalam pekerjaan untuk jangka waktu yang wajar (d) Komitmen afektif terhadap organisasi yang mencakup merasa sangat senang untuk menghabiskan sisa karir dengan organisasi (e) Komitmen keberlanjutan terhadap organisasi yang mencakup memandang tetap berada dalam organisasi saat ini sebagai kebutuhan yang penting dan diharapkan (f) Komitmen normatif terhadap organisasi yang mencakup tidak merasa memiliki tanggung jawab untuk terus bekerja.

Menurut pandangan (Lee dan Allen, 2002) terdapat dua dimensi dalam perilaku kewargaan organisasi sebagai berikut : (a) Perilaku kewargaan organisasi yang diarahkan kepada individu yang mencakup membantu rekan kerja, menyediakan dukungan

emosional, berbagi sumber daya dan kehadiran yang aktif. (b) Perilaku kewargaan organisasi yang diarahkan kepada organisasi yang mencakup dukungan terhadap tujuan organisasi, loyalitas terhadap organisasi, partisipasi organisasional aktif dan mempromosikan budaya kerja positif

METODE PENELITIAN

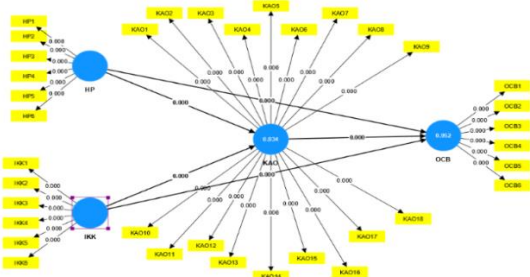
Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 96 orang (sensus) dari populasi perangkat desa di kecamatan Kandis. Data yang berhasil dikumpulkan di analisis menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan bantuan SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen data dilakukan dengan menggunakan kuesioner disebarkan kepada 96 perangkat desa di kecamatan kandis. Kuesioner terdiri dari 4 variabel yaitu hak psikologis dengan 6 item pernyataan, variabel iklim keterlibatan karyawan dengan 6 item pernyataan, perilaku kewargaan organisasi dengan 6 item pernyataan dan variabel komitmen afektif organisasi dengan 18 item pernyataan. Dengan masing-masing item tersebut menggunakan skala likert 5 poin.

Berdasarkan data kuesioner yang dikumpulkan, mayoritas posisi jabatan perangkat desa di Kecamatan Kandis diduduki oleh kepala dusun dan staf. Jabatan kepala dusun mencakup 24% dari total responden, sedangkan jabatan staf mencakup 25%. Jabatan penghulu dan kerani masing-masing hanya mencakup 7,3% dari total responden. Jumlah responden dalam kelompok usia 21 hingga 60 tahun adalah sebanyak 89 orang atau 92,7% dari total sampel. Sementara itu, hanya ada 7 responden atau 7,3% yang berusia kurang dari 20 tahun. Dalam hal jenis kelamin, terdapat 51 responden laki-

laki (53,1%) dan 45 responden perempuan (46,9%). Mayoritas perangkat desa (79,2%) memiliki latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), sedangkan hanya 1 responden (1,0%) yang memiliki latar belakang pendidikan Sekolah Dasar (SD). Terdapat juga 2 responden (2,1%) dengan latar belakang pendidikan Diploma, dan 17 orang (17,7%) dengan latar belakang pendidikan Sarjana. Sebanyak 54 orang (56,3%) memiliki pengalaman kerja kurang dari 6 tahun, 32 orang (33,3%) memiliki pengalaman kerja antara 6 hingga 12 tahun, dan 10 orang (10,4%) memiliki pengalaman kerja lebih dari 12 tahun.



Gambar 2. Diagram Jalur

Pengujian validitas konvergen dengan loading factor digunakan untuk menentukan seberapa baik indikator-indikator dalam setiap variabel mengukur konstruk yang sama.

TABEL 1 VALIDITAS KONVERGEN DENGAN LOADING FACTOR

VARIABLE	Indikator	Loading Factor	T Statistic	P Value
HP	HP 1	0.810	306.374	0.000
	HP 2	0.908	367.355	0.000
	HP 3	0.815	31.298	0.000
	HP 4	0.885	212.642	0.000
	HP 5	0.944	251.018	0.000
	HP 6	0.875	150.151	0.000
IKK	IKK 1	0.974	141.651	0.000
	IKK 2	0.961	95.934	0.000
	IKK 3	0.984	332.170	0.000
	IKK 4	0.929	43.683	0.000
	IKK 5	0.956	143.575	0.000
	IKK 6	0.984	209.169	0.000
OCB	OCB 1	0.939	86.146	0.000
	OCB 2	0.986	490.616	0.000
	OCB 3	0.964	107.297	0.000
	OCB 4	0.988	506.337	0.000
	OCB 5	0.945	64.661	0.000
	OCB 6	0.918	51.118	0.000
KAO	KAO 1	0.844	18.095	0.000
	KAO 2	0.813	16.845	0.000
	KAO 3	0.907	37.250	0.000
	KAO 4	0.893	32.017	0.000
	KAO 5	0.722	13.471	0.000
	KAO 6	0.892	37.209	0.000
	KAO 7	0.872	48.076	0.000
	KAO 8	0.803	20.261	0.000
	KAO 9	0.875	36.533	0.000

KAO 10	0.845	24.379	0.000
KAO 11	0.951	111.173	0.000
KAO 12	0.719	17.340	0.000
KAO 13	0.872	34.319	0.000
KAO 14	0.955	159.617	0.000
KAO 15	0.917	63.617	0.000
KAO 16	0.920	64.005	0.000
KAO 17	0.920	65.789	0.000
KAO 18	0.985	264.346	0.000

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator dalam masing-masing variabel memiliki loading factor yang signifikan (t-statistik besar dan p-value yang mendekati 0) menunjukkan bahwa indikator-indikator ini secara efektif mengukur variabel yang dimaksud. Hal ini menunjukkan bahwa skala pengukuran yang digunakan memiliki validitas konvergen yang baik.

Pengujian validitas konvergen dengan AVE merupakan parameter statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator dalam suatu variabel dapat mencerminkan variasi dari konstruk atau variabel laten yang diukur. Hasil pengujian validitas konvergen dengan AVE pada variabel hak psikologis 0.764, variabel iklim keterlibatan karyawan 0.931, variabel perilaku kewargaan organisasi 0.916 dan variabel komitmen afektif organisasi 0.766. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki AVE yang cukup tinggi yaitu > 0.5 (nilai ambang batas umum yang digunakan). Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam setiap variabel secara baik mewakili dan mengukur konstruk atau variabel laten yang diinginkan.

Pengujian Cross correlation merupakan metode untuk menentukan korelasi antara indikator-indikator dalam variabel-variabel penelitian. Nilai cross correlation berkisar antara -1 hingga 1, dengan nilai 0 menunjukkan tidak adanya korelasi.

TABEL 2 CROSS CORRELATION

INDIKATOR	HP	IKK	KAO	OCB
HP 1	0.810	0.231	0.738	0.411
HP 2	0.908	0.274	0.914	0.429
HP 3	0.815	0.449	0.786	0.524
HP 4	0.885	0.369	0.816	0.537
HP 5	0.944	0.336	0.936	0.504
HP 6	0.875	0.425	0.801	0.626
IKK 1	0.439	0.974	0.332	0.932
IKK 2	0.371	0.961	0.236	0.855
IKK 3	0.373	0.984	0.211	0.928
IKK 4	0.255	0.929	0.121	0.838
IKK 5	0.465	0.956	0.305	0.918

IKK 6	0.329	0.984	0.178	0.905
OCB 1	0.468	0.927	0.308	0.938
OCB 2	0.610	0.923	0.428	0.986
OCB 3	0.603	0.865	0.407	0.964
OCB 4	0.530	0.934	0.350	0.987
OCB 5	0.638	0.881	0.461	0.845
OCB 6	0.469	0.803	0.272	0.919
KAO 1	0.754	0.142	0.844	0.179
KAO 2	0.724	0.034	0.813	0.164
KAO 3	0.872	0.267	0.907	0.391
KAO 4	0.825	0.074	0.893	0.213
KAO 5	0.641	0.212	0.722	0.254
KAO 6	0.824	0.192	0.892	0.335
KAO 7	0.781	-0.063	0.872	0.129
KAO 8	0.726	-0.040	0.803	0.136
KAO 9	0.829	0.174	0.875	0.258
KAO 10	0.822	0.244	0.845	0.179
KAO 11	0.919	0.218	0.951	0.368
KAO 12	0.702	0.487	0.719	0.510
KAO 13	0.854	0.371	0.872	0.487
KAO 14	0.963	0.275	0.955	0.456
KAO 15	0.900	0.352	0.917	0.433
KAO 16	0.914	0.297	0.920	0.473
KAO 17	0.927	0.219	0.920	0.418
KAO 18	0.952	0.249	0.985	0.402

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa masing-masing indikator dalam variabel memiliki angka cross correlation dengan indikator lainnya.

Hasil pengujian composite reliability dan cronbach's alpha menunjukkan bahwa variabel hak psikologis 0.941 dan 0.938, variabel iklim keterlibatan karyawan 0.987 dan 0.985, variabel komitmen afektif organisasi 0.985 dan 0.982 dan variabel perilaku kewargaan organisasi 0.983 dan 0.981. Hal ini menunjukkan semua variabel menunjukkan tingkat keandalan yang tinggi. Keandalan komposit dan koefisien *Alpha Cronbach* masing-masing berada > 0.9 untuk setiap variabel. Hal ini menunjukkan bahwa skala pengukuran yang digunakan untuk masing-masing variabel dapat diandalkan dan memiliki konsistensi internal yang baik. Keandalan yang tinggi pada skala pengukuran penting untuk memastikan bahwa variabel diukur secara konsisten dan akurat. Hal ini meningkatkan validitas dan kepercayaan terhadap hasil penelitian yang menggunakan variabel tersebut. Dengan demikian dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa variabel hak psikologis, iklim keterlibatan karyawan, komitmen afektif organisasi dan perilaku kewargaan organisasi memiliki tingkat keandalan yang tinggi berdasarkan hasil perhitungan keandalan komposit dan

keofisien *Alpha Cronbach*.

Dalam perhitungan goodness of fit model dilakukan penghitungan q square menggunakan persamaan : $Q\text{ Square} = 1 - [(1 - R_1^2)(1 - R_2^2)]$.

Table 3 Goodness of Fit Model

Variable	R Square
Komitmen Afektif Organisasi	0.934
Organizational Citizenship Behavior	0.952
$Q\text{ Square} = 1 - [(1 - R_1^2)(1 - R_2^2)]$	
$Q\text{ Square} = 1 - [(1 - 0.934)(1 - 0.952)] = 0.996$	

Pada persamaan diatas terdapat dua variabel yang dihitung r square nya yaitu komitmen afektif organisasi dan perilaku kewargaan organisasi dengan nilai 0.934 dan 0.952. Menggantikan nilai R_1^2 dan R_2^2 ke dalam persamaan menghasilkan $Q\text{ Square} = 1 - [(1 - 0.934)(1 - 0.952)] = 0.996$. Nilai q square ini menunjukkan tingkat kesesuaian atau goodness of fit dari model. Semakin mendekati 1 (100%) semakin baik model tersebut dalam menerangkan variabilitas data. Nilai q square sebesar 0.996 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang tinggi dalam menjelaskan variabilitas dari komitmen afektif organisasi dan perilaku kewargaan organisasi. model tersebut secara sangat baik mampu memprediksi varian dalam data yang diberikan.

Dalam analisis effect size digunakan f square untuk mengukur sejauh mana pengaruh eksogen (variabel independen) terhadap endogen (variabel dependen). F square adalah ukuran effect size yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen. Semakin tinggi nilai f square semakin besar pengaruh eksogen terhadap endogen.

Tabel 4 Effect Size

Eksogen	Endogen	F Square
HP	KAO	13.341
HP	OCB	1.202
IKK	KAO	0.349
IKK	OCB	6.522
KAO	OCB	0.728

Hasil perhitungan di atas, nilai f square yang diberikan masing-masing untuk setiap kombinasi variabel menunjukkan tingkat efek yang berbeda. Nilai f square yang tinggi (13.341 dan 6.522)

menunjukkan bahwa eksogen memiliki pengaruh yang tinggi terhadap endogen, sedangkan nilai f square yang rendah (0.349 atau 0.728) menunjukkan pengaruh yang rendah.

Hasil perhitungan diperoleh path coefficients (0.995), t -statistik (7.726) dan p -value (0.000) yang berarti signifikan. Hal ini berarti variabel hak psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi, maka hipotesis pertama diterima.

Hasil perhitungan diperoleh path coefficients (0.710), t -statistik (19.389) dan p -value (0.000) yang berarti signifikan. Hal ini berarti variabel iklim keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi, maka hipotesis kedua diterima.

Hasil perhitungan diperoleh path coefficients (-0.732), t -statistik (7.588) dan p -value (0.000) yang berarti tidak signifikan. Hal ini berarti variabel komitmen afektif organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi, maka hipotesis ketiga tidak dapat diterima.

Hasil perhitungan diperoleh indirect coefficients (-0.747), t -statistic (8.156) dan p -value (0.000) yang berarti tidak signifikan. Hal ini berarti variabel hak psikologis memiliki efek tidak langsung yang tidak signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui komitmen afektif organisasi, maka hipotesis keempat tidak dapat diterima.

Hasil perhitungan diperoleh bahwa indirect coefficient (0,121), t -statistic (4.496), dan p -value (0,000) yang berarti signifikan. Hak ini berarti variabel iklim keterlibatan karyawan memiliki efek tidak langsung yang signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi melalui komitmen afektif organisasi, maka hipotesis kelima dapat diterima.

Hasil pengujian hipotesis sebelumnya dapat diketahui bahwa hak psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewargaan

organisasi dengan *path coefficient* sebesar 0.995. T -statistics yang tinggi (7.726) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik, dengan p -value yang sangat rendah (0.000). Hal ini menunjukkan bahwa hak psikologis memiliki pengaruh dominan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Hak psikologis memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi dengan *coefficient* sebesar 0.995. Ini menunjukkan bahwa hak psikologis memiliki pengaruh langsung positif yang dominan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Hak psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi dengan total pengaruh sebesar 0.248. Hal ini menunjukkan bahwa hak psikologis memiliki kontribusi positif yang cukup signifikan dalam menjelaskan variasi *organizational citizenship behavior*. Hak psikologis juga memiliki kekuatan pengaruh sebesar 1.202 terhadap *organizational citizenship behavior*. F -square yang tinggi menunjukkan bahwa hak psikologis memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi perilaku kewargaan organisasi.

Sejalan dengan penelitian (Schwarz *et al.*, 2023) yang menemukan bukti mengenai hubungan antara pemenuhan hak psikologis dan perilaku kewargaan organisasi di tempat kerja yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara hak psikologis dan perilaku kewarganegaraan organisasi dengan hubungan yang positif.

Hasil pengujian hipotesis sebelumnya dapat diketahui iklim keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi dengan *path coefficient* sebesar 0.710. T -statistics yang tinggi (19.389) dan p -value yang rendah (0.000) menunjukkan keberadaan hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel ini dengan perilaku kewargaan organisasi. Iklim keterlibatan karyawan memiliki pengaruh langsung yang signifikan

terhadap perilaku kewargaan organisasi dengan *coefficient* sebesar 0.710. Ini menunjukkan bahwa iklim keterlibatan karyawan memiliki pengaruh langsung positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Iklim keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap perilaku kewargaan organisasi dengan total pengaruh sebesar 0.831. Hal ini menunjukkan bahwa iklim keterlibatan karyawan memiliki kontribusi yang sangat signifikan dalam menjelaskan variasi perilaku kewargaan organisasi. Iklim keterlibatan karyawan memiliki kekuatan pengaruh sebesar 6.522 terhadap perilaku kewargaan organisasi. *F-square* yang tinggi ini menunjukkan bahwa iklim keterlibatan karyawan memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi perilaku kewargaan organisasi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sarah dan Maryam, 2023)(Panjaitan, Susita dan Suherman, 2023)(Putra Harmuji, 2023) terdapat korelasi yang signifikan antara keterlibatan karyawan dan perilaku kewargaan organisasi dengan arah hubungan yang positif.

Berdasarkan analisis sebelumnya, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari komitmen afektif organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen afektif organisasi, semakin rendah tingkat perilaku kewargaan organisasi yang ditunjukkan oleh individu dalam organisasi. *Path coefficients* sebesar -0,732 signifikan secara statistik dengan *T-statistic* sebesar 7.588, menandakan bahwa hubungan antara komitmen afektif organisasi dan perilaku kewargaan organisasi tidak terjadi secara kebetulan atau akibat perubahan acak dalam sampel data. Nilai p yang mendekati nol yaitu 0.000, menunjukkan bahwa pengaruh komitmen afektif organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi sangat signifikan. Selain itu, *F-square* sebesar

0,728 menunjukkan bahwa komitmen afektif organisasi dapat menjelaskan sekitar 72.8% variasi dalam perilaku kewargaan organisasi dalam sampel data yang digunakan.

Dalam penelitian oleh (Meyer, Allen dan Smith, 1993) mereka menemukan hubungan negatif antara komitmen afektif dan perilaku kewarganegaraan organisasi, yang menunjukkan bahwa individu dengan tingkat komitmen afektif yang rendah cenderung kurang aktif dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Selanjutnya penelitian oleh (Rhoades dan Eisenberger, 2002) menemukan bahwa ketika individu tidak memiliki komitmen afektif yang kuat terhadap organisasi, mereka cenderung kurang memiliki motivasi intrinsik untuk melakukan perilaku kewarganegaraan organisasi, seperti membantu rekan kerja, memberikan saran yang konstruktif, atau mengambil inisiatif.

Berdasarkan analisis sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari hak psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui komitmen afektif organisasi. Dalam kata lain, semakin tinggi tingkat hak psikologis yang dirasakan individu, semakin rendah tingkat perilaku kewargaan organisasi yang ditunjukkan, dan komitmen afektif organisasi memiliki peran dalam menjelaskan hubungan ini. *Indirect coefficients* yang ditemukan, yaitu -0,747, signifikan secara statistik dengan *T-statistic* sebesar 8.156, menandakan bahwa pengaruh mediasi ini tidak terjadi secara kebetulan atau akibat dari perubahan acak dalam sampel data. Nilai p yang mendekati nol, yaitu 0,000, menunjukkan bahwa pengaruh mediasi tersebut sangat signifikan.

Sebuah studi yang dilakukan oleh (Rego *et al.*, 2012) menemukan hubungan ini. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa hak psikologis yang rendah, seperti kurangnya otonomi dalam pekerjaan, kurangnya keadilan soal penghargaan, atau kurangnya kesempatan pengembangan diri, berhubungan secara negatif dengan perilaku

kewarganegaraan organisasi. Hasil ini juga menunjukkan bahwa komitmen afektif organisasi memediasi hubungan antara hak psikologis dan perilaku kewarganegaraan organisasi.

Pada studi lain yang dilakukan oleh (Cho, Laschinger dan Wong, 2006) mereka menemukan bahwa kurangnya hak psikologis di tempat kerja, seperti kurangnya keadilan organisasional dan kurangnya penghargaan, berhubungan dengan tingkat komitmen afektif yang rendah terhadap organisasi. Komitmen afektif yang rendah kemudian berdampak pada perilaku kewarganegaraan organisasi yang rendah.

Berdasarkan pengujian hipotesis sebelumnya, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara iklim keterlibatan karyawan dan perilaku kewarganegaraan organisasi melalui komitmen afektif organisasi. Hal ini diperlihatkan oleh *indirect coefficients* tidak langsung sebesar 0.121 dengan *t-statistics* sebesar 4.496 dan nilai *p* sebesar 0.000. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik iklim keterlibatan karyawan, semakin tinggi tingkat komitmen afektif yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasi. Komitmen afektif organisasi, pada gilirannya, mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi, di mana karyawan cenderung lebih proaktif, peduli, dan berkontribusi secara sukarela dalam upaya organisasi.

Iklim keterlibatan karyawan merujuk pada keadaan lingkungan organisasi yang menciptakan motivasi, kepuasan, dan keterlibatan emosional di antara karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa semakin baik iklim keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi, semakin tinggi tingkat komitmen afektif yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasi (Andiani, 2023). Komitmen afektif organisasi mencerminkan keterikatan emosional dan loyalitas yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ketika

karyawan merasa memiliki komitmen afektif yang tinggi, mereka cenderung lebih memperhatikan kepentingan organisasi, berpartisipasi secara aktif, serta berperilaku dengan sikap proaktif dan peduli terhadap lingkungan kerja dan rekan kerja. (Asih, 2023)

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat menyimpulkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi pada perangkat desa di kecamatan Kandis : (1) Hak psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi di kecamatan Kandis. (2) Iklim keterlibatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. (3) Komitmen afektif organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. (4) Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara hak psikologis dan perilaku kewarganegaraan organisasi melalui komitmen afektif organisasi. (5) Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim keterlibatan karyawan dan perilaku kewarganegaraan organisasi melalui komitmen afektif organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti merekomendasikan beberapa saran sebagai langkah-langkah praktis yang dapat diambil oleh organisasi perangkat desa di kecamatan Kandis guna meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi : (1) Perkuat hak psikologis karyawan. (2) Tingkatkan iklim keterlibatan karyawan. (3) Perkuat komitmen afektif organisasi: (4) Sediakan pelatihan dan pengembangan. (5) Fasilitasi komunikasi dan ikatan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

Andiani, A.A. (2023) "Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar," *Jurnal manajemen pendidikan islam*, 9, No. 2, hal. 952-962. Tersedia pada:

- <https://repository.unibos.ac.id/xm/doi/handle/123456789/331>.
- Asih, N. (2023) “Disertasi MUTHMA ’ INNAH ADAPTIVE CAPABILITY : SEBUAH KONSEP PERILAKU PENGEMBANGAN ANGKATAN.”
- Campbell, W.K. *et al.* (2004) “Psychological entitlement: Interpersonal consequences and validation of a self-report measure,” *Journal of Personality Assessment*, 83(1), hal. 29–45. Tersedia pada: https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8301_04.
- Cho, J., Laschinger, H.K.S. dan Wong, C. (2006) “Workplace empowerment, work engagement and organizational commitment of new graduate nurses.,” *Canadian Journal of Nursing Leadership*, 19(3), hal. 43–60. Tersedia pada: <https://doi.org/10.12927/cjnl.2006.18368>.
- Clay, K.L., Murphy, R.C. dan Watrins, W.D. (1975) “Experimental methanol toxicity in the primate: Analysis of metabolic acidosis,” *Toxicology and Applied Pharmacology*, 34(1), hal. 49–61. Tersedia pada: [https://doi.org/10.1016/0041-008X\(75\)90174-X](https://doi.org/10.1016/0041-008X(75)90174-X).
- Currall, S.C. dan Organ, D.W. (1988) “Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome.,” *Administrative Science Quarterly*, 33(2), hal. 331. Tersedia pada: <https://doi.org/10.2307/2393071>.
- Dasborough, Harvey Paul dan (2015) “Entitled to solutions: the need for research on workplace entitlement,” *Journal of Organizational Behavior*, 60(1), hal. 460–465. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1002/job>.
- Harvey, P. dan Harris, K.J. (2010) “Frustration-based outcomes of entitlement and the influence of supervisor communication,” *Human Relations*, 63(11), hal. 1639–1660. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1177/0018726710362923>.
- Keeling, A. (2019) “Blau (1964): Exchange and Power in Social Life,” (1964), hal. 51–54. Tersedia pada: https://doi.org/10.1007/978-3-658-21742-6_12.
- Lee, K. dan Allen, N.J. (2002) “Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognitions.,” *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), hal. 131–142. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.131>.
- Marchington, M. dan Kynighou, A. (2012) “The dynamics of employee involvement and participation during turbulent times,” *International Journal of Human Resource Management*, 23(16), hal. 3336–3354. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.689161>.
- Meyer, J.P. (1991) “Development of Organizational Commitment During The First Year of Employment: A Longitudinal Study of Pre-and Post-Entry Influences.”
- Meyer, J.P., Allen, N.J. dan Smith, C.A. (1993) “Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization,” *Journal of Applied Psychology*, 78(4), hal. 538–551. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1037//0021-9010.78.4.538>.
- Organ, D. dan Ryan, K. (1995) “A Meta-Analytic Review of Attitudinal and

- Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior,” *Personnel Psychology*, 48(4), hal. 775–802. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x>.
- Panjaitan, D., Susita, D. dan Suherman, S. (2023) “The Effect of Organizational Culture, Personality and Employee Engagement on Employee Organizational Citizenship Behavior in The Cooperative Revolving Fund Management Institution, Micro, Small and Medium Enterprises (LPDB-KUMKM),” *Asian Journal of Engineering, Social and Health*, 2(7), hal. 497–521. Tersedia pada: <https://doi.org/10.46799/ajesh.v2i7.93>.
- Putra Harmuji, A.T. (2023) “Pengaruh Kepribadian dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bengkulu,” *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 4(2). Tersedia pada: www.jurnal.umb.ac.id.
- Rego, A. *et al.* (2012) “Authentic leadership promoting employees’ psychological capital and creativity,” *Journal of Business Research*, 65(3), hal. 429–437. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.10.003>.
- Rhoades, L. dan Eisenberger, R. (2002) “Perceived organizational support: A review of the literature,” *Journal of Applied Psychology*, 87(4), hal. 698–714. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>.
- Richardson, H.A. dan Vandenberg, R.J. (2005) “Integrating managerial perceptions and transformational leadership into a work-unit level model of employee involvement,” *Journal of Organizational Behavior*, 26(5), hal. 561–589. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1002/job.329>.
- Sarah, M. dan Maryam, S. (2023) “The Effect of Work Environment, Employee Engagement, and Emotional Intelligence on Organizational Citizenship Behavior,” 12(03), hal. 2072–2078.
- Schwarz, G. *et al.* (2023) “Psychological entitlement and organizational citizenship behaviors: the roles of employee involvement climate and affective organizational commitment,” *International Journal of Human Resource Management*, 34(1), hal. 197–222. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1962388>.