

Change-Oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH) pada Karyawan: Bagaimana Peran Organizational Trust?

Nabila Tiara Anggar Siwi Purwanto

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Diah Sofiah

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Yanto Prasetyo

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: diahsofiah@untag-sby.ac.id

Abstract

This study aims to determine the relationship between Organizational Trust and Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH) in CV employees. X. This study uses quantitative research with the entire population of CV. X in Sidoarjo totaling 90 respondents. The data collection instrument in this study used a likert scale consisting of an Organizational Trust scale and a Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH) scale. The data analysis technique used, namely product moment correlation test analysis. Based on the results of data analysis, there is a significant positive relationship between Organizational Trust and Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH) in employees. That is, the higher the Organizational Trust, the higher the Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH) owned by employees.

Keywords: Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH), Organizational Trust

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Organizational Trust dengan Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH) pada karyawan CV. X. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan keseluruhan populasi CV. X di Sidoarjo berjumlah 90 responden. Instrumen pengambilan data pada penelitian ini menggunakan skala likert yang terdiri dari skala Organizational Trust dan skala Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH). Teknik analisis data yang digunakan, yaitu analisis uji korelasi product moment. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara Organizational Trust dengan Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH) pada karyawan. Artinya, semakin tinggi Organizational Trust maka semakin tinggi pula Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH) yang dimiliki karyawan.

Kata kunci: Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH), Organizational Trust

Pendahuluan

Perubahan dalam perusahaan salah satunya diakibatkan adanya persaingan bisnis. Perubahan bisa menjadi kunci pengembangan di perusahaan. Perusahaan perlu membenahi diri dan melakukan perubahan agar menjadi perusahaan yang lebih efektif. Menurut Bolognese (2002) bahwa perusahaan dipaksa untuk cepat beradaptasi dalam menghadapi perubahan lingkungan demi kelangsungan hidup perusahaan. Sugandi (2013) menjelaskan bahwa perusahaan dipaksa secara cepat dalam penyesuaian diri untuk menghadapi perubahan lingkungan dan teknologi. Perusahaan yang gagal dalam penyesuaian diri menghadapi perubahan, akan tertinggal oleh perusahaan lain hingga akhirnya gulung tikar.

Sumber daya manusia berperan penting dalam menghadapi perubahan di perusahaan. Perusahaan yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia mengakibatkan kinerja karyawan yang meningkat sehingga dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja karyawan yang buruk pertanda adanya ketidakstabilan perusahaan sehingga kinerja karyawan menurun yang berakibat tidak dapat menjalankan fungsi dan perannya secara efektif. Produktivitas perusahaan tetap berjalan dan tujuan perusahaan dapat dicapai apabila perusahaan menjaga kualitas kinerja karyawan.

Karyawan dituntut harus lebih aktif, fleksibel, dan inovatif (Jang, 2021) dalam menghadapi persaingan dan perubahan yang tidak dapat diprediksi dalam perusahaan. Perilaku tersebut dibutuhkan perusahaan agar karyawan bisa secara cepat menanggapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga produktivitas perusahaan tetap berjalan. Karyawan yang menghasilkan ide inovatif dan kreatif dapat membantu perusahaan dalam menghadapi perubahan. Ide-ide tersebut dapat meningkatkan metode, prosedur, dan kebijakan yang ada. Perusahaan yang tidak efektif hingga tidak menghasilkan keuntungan akibat adanya perubahan dapat terselamatkan dengan adanya inovatif-inovatif yang dihasilkan karyawan (Bettencourt, 2004). Karyawan harus berani dalam menyampaikan ide-ide inovatif pada pekerjaannya. Perilaku yang dilakukan karyawan tersebut merupakan perilaku berorientasi pada perubahan.

Kegiatan karyawan yang berorientasi pada perubahan adalah bidang studi yang menjanjikan. Menurut Choi (2007) bahwa perilaku berorientasi pada perubahan mencerminkan usaha karyawan yang secara aktif dalam menemukan dan menerapkan perubahan kebijakan, metode, dan prosedur kerja untuk meningkatkan keadaan dan kinerja saat ini. Kegiatan yang berorientasi pada perubahan sebagian besar bersifat sukarela dan spontan. Contoh perilaku berorientasi pada perubahan seperti, mendeteksi dan memperbaiki kesalahan dalam kebijakan perusahaan yang digunakan (Argyris & Schon, 1978). Kontribusi yang dilakukan karyawan seperti yang telah dijelaskan diatas, menguntungkan bagi perusahaan meskipun kontribusi yang telah diberikan tidak mendapatkan timbal balik dari perusahaan. Karyawan tidak memperlmasalahkan hal tersebut karena merasa dirinya bertanggung jawab untuk mencari jalan keluar atas perubahan yang ada dalam perusahaan.

Perilaku beorientasi perubahan dalam paragraf sebelumnya disebut sebagai *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH)*. *Change-oriented*

Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH) adalah usaha konstruktif karyawan untuk menemukan dan menerapkan perubahan sehubungan dengan kebijakan, metode kerja, dan prosedur kerja dalam memperbaiki keadaan dan kinerja (Choi, 2007). Bettencourt (2004) mengatakan *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior* (OCB-CH) adalah karyawan yang melakukan tindakan inovatif dan kreatif bertujuan untuk membawa perubahan konstruktif dalam perusahaan. *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior* (OCB-CH) berfokus dalam membawa perubahan. *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior* (OCB-CH) mencakup partisipasi sukarela karyawan dalam perubahan perusahaan, seperti mendeteksi dan memperbaiki kesalahan perusahaan dan membuat saran untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang mengalami perubahan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior* (OCB-CH).

Karyawan yang memiliki *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior* (OCB-CH) disebabkan adanya kepercayaan terhadap perusahaan atau *Organizational Trust*. *Organizational Trust* adalah bentuk kepercayaan karyawan terhadap perusahaan yang berniat baik untuk berperilaku sesuai dengan komitmen yang tersirat, tersurat, dan jujur dalam hal apapun untuk tidak mengambil keuntungan karyawan meskipun ada kesempatan (Cummings & Bromiley, 1996). Kepercayaan menjadi pondasi penting di dalam perusahaan. Karyawan yang telah memiliki *Organizational Trust* akan berpengaruh positif terhadap kemajuan perusahaan. Karyawan yang memiliki *Organizational Trust* tanpa disadari terus memikirkan masa depan perusahaan. Selain itu, karyawan secara sukarela membantu mencari jalan keluar ketika perusahaan mengalami perubahan akibat persaingan bisnis. Karyawan juga selalu memberikan kontribusinya semaksimal mungkin untuk kelangsungan produktivitas dan kemajuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara *Organizational Trust* dengan *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior* (OCB-CH).

Metode

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Azwar (2017), yaitu penelitian yang menggunakan data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Organizational Trust* dengan *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior* (OCB-CH).

Partisipan Penelitian

Penelitian ini menggunakan populasi karyawan yang bekerja di CV. X yang berlokasi di Sidoarjo. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 111

karyawan. Partisipan adalah orang yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian (Moleong, 2014). Pengambilan partisipan dalam penelitian dengan cara mengambil keseluruhan populasi yang terdapat di CV. X. Partisipan yang didapatkan sebanyak 90 responden.

Instrumen

Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini, yaitu menggunakan skala *likert*. Menurut Sanusi (2017), skala *likert* merupakan skala yang disusun berdasarkan penjumlahan dari sikap responden dalam menanggapi pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator dari suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Penelitian ini menggunakan kuisisioner yang terdiri dari skala *Organizational Trust* dan skala *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH)*. Kuisisioner atau angket menurut Arifin (2011) merupakan serangkaian pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk mendapatkan informasi tertentu. Pernyataan yang menggunakan skala *likert* terbagi menjadi dua macam, yaitu pernyataan yang mendukung (*favourable*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavourable*). Skala *likert* yang digunakan terdapat lima kriteria jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Skala *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH)* pada penelitian ini mengadaptasi empat aspek yang dikemukakan oleh Morrison dan Phelps (1999), yaitu *In-Role Behavior*, *Civic Virtue*, *Altruism*, dan *Taking Charge*. Terdapat 23 aitem yang dikembangkan, selanjutnya diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia. Pernyataan yang mewakili masing-masing aspek, sebagai berikut: (1) Saya bertanggung jawab penuh terhadap *Jobdesk* yang diberikan kepada saya ketika bekerja, (2) Saya menghadiri semua pertemuan yang dianggap penting walaupun tidak wajib, (3) Saya membantu rekan kerja yang tidak bisa hadir, (4) Saya sering mencoba untuk mengubah cara kerja menjadi lebih efektif. Hasil uji validitas skala *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH)* pada putaran terakhir analisis menunjukkan harga *index corrected item total correlation* yang bergerak dari 0,267 s/d 0,762 dengan 4 aitem gugur dan 19 aitem valid. Hasil uji reliabilitas skala *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH)* pada putaran terakhir analisis diperoleh reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,896 dengan total aitem valid sejumlah 19 aitem.

Skala *Organizational Trust* pada penelitian ini mengadaptasi tiga aspek yang dikembangkan oleh Bromiley dan Cummings (1996), yaitu *Good-Faith Effort*, *Honesty in Exchange*, dan *Limited Opportunism*. Terdapat 12 aitem yang dikembangkan, selanjutnya diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia. Pernyataan yang mewakili masing-masing aspek, sebagai berikut: (1) Menurut saya, perusahaan bisa diandalkan, (2) Saya berpikir orang-orang di perusahaan berkata jujur dalam bernegosiasi, (3) Saya berpikir bahwa perusahaan mengambil keuntungan dari masalah-masalah karyawannya. Hasil uji validitas skala *Organizational Trust* putaran terakhir analisis menunjukkan harga *index corrected item total correlation* yang bergerak dari 0,303 s/d 0,636 dengan 4 aitem gugur dan 8 aitem valid. Hasil uji

reliabilitas skala *Organizational Trust* pada putaran terakhir analisis diperoleh reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,797 dengan total aitem valid sejumlah 8 aitem.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah metode yang digunakan dalam kaitannya dengan perhitungan yang bertujuan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian (Sugiyono, 2022). Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini, yaitu teknik analisis *product moment*. *Product moment* bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan bantuan Program *Statistic Package for Social (SPSS) versi 25.0 for Windows*.

Hasil

Uji Prasyarat

Berdasarkan uji asumsi normalitas sebaran skor variabel *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH)* dengan *Organizational Trust* diperoleh koefisien statistik Kolmogorov-Smirnov = 0,087 pada $p = 0,092$ ($p > 0,05$) sehingga dapat diasumsikan bahwa sebaran skor variabel *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH)* dengan *Organizational Trust* berdistribusi normal.

Tabel 1

Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov			
	Statistic	df	Sig.	Keterangan
<i>Change-oriented organizational citizenship behavior</i>	0,087	90	0,092	Normal

Sumber : Output Statistic Program SPSS Seri 25 IBM For Windows

Hasil uji linieritas hubungan variabel *Organizational Trust* dengan *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH)* menunjukkan koefisien F Deviation from Linierity sebesar 0,782 pada $p = 0,963$ ($p > 0,05$) sehingga variabel *Organizational Trust* teruji memiliki hubungan linier dengan variabel *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH)*.

Tabel 2
Uji Linieritas

Variabel	F	p	Keterangan
<i>Change-oriented Organizational Citizenship Behavior * Organizational Trust</i>	0,782	0,693	Linier

Sumber : Output Statistic Program SPSS Seri 25 IBM For Windows

Berdasarkan hasil analisis *product moment* yang diolah menggunakan bantuan Program *Statistic Package for Social (SPSS) versi 25.0 for Windows* diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,230$ dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,029$ ($p < 0,05$) artinya terdapat hubungan positif yang signifikansi antara *Organizational Trust* dengan *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH)* pada karyawan CV. X. Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis penelitian yang berbunyi “Adanya hubungan positif antara *Organizational Trust* dengan *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH)*”, diterima.

Tabel 3
Hasil Korelasi

r_{xy}	p	Keterangan
0,230	0,029	Signifikan

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Berdasarkan hasil tersebut, didapatkan semakin tinggi *Organizational Trust* maka semakin tinggi pula *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH)* dan sebaliknya semakin tinggi *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH)* maka semakin tinggi pula *Organizational Trust*.

Tabel 4
Mean Rerata

Variabel	$\bar{X}$ Teoritis	$\bar{X}$ Empiris	Keterangan
<i>Organizational Trust</i>	24	29,31	Tinggi
<i>Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH)</i>	52	76,96	Tinggi

Pembahasan

Penelitian yang dilakukan pada karyawan di CV. X memperoleh hasil penelitian yang menunjukkan nilai koefisien korelasi positif yang signifikan. Adanya hubungan positif yang signifikan menandakan bahwa apabila *Organizational Trust* yang dimiliki oleh karyawan CV. X tinggi maka *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH)* yang dimiliki oleh karyawan CV. X akan semakin tinggi pula.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulade dan Akhigbe (2022) mengenai *Reciprocity In Psychological Contract And Change-Oriented Organizational Citizenship Behavior Of Hotel Industry In Nigeria*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan bahwa hubungan antara *reciprocity in psychological contract* dan *change-oriented organizational citizenship behavior* sangat dibatasi oleh *organizational trust*. Artinya *organizational trust* secara signifikan memoderasi hubungan antara *reciprocity in psychological contract* dan *change-oriented organizational citizenship behavior* (OCB-CH) pada karyawan hotel di Nigeria Selatan.

Organizational Trust adalah rasa percaya karyawan terhadap perusahaan bahwa tindakan yang telah dilakukan perusahaan sesuai dengan komitmen, jujur dalam negosiasi, dan tidak mengambil keuntungan yang berlebihan dari karyawan. *Organizational Trust* mencerminkan bagaimana persepsi karyawan tentang tempat kerjanya. Hal ini membuktikan bahwa telah terpenuhi perilaku perusahaan sesuai dengan komitmen, jujur dalam melakukan negosiasi dengan karyawan, dan tidak mengambil keuntungan dari karyawan. *Organizational Trust* yang dimiliki oleh karyawan dapat memengaruhi perilaku *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior* (OCB-CH) pada karyawan CV. X.

Hal ini menunjukkan jika tiga aspek *Organizational Trust* memiliki kaitan yang erat dengan *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior* (OCB-CH) yang dimiliki oleh karyawan CV. X. Perusahaan yang berperilaku sesuai dengan komitmennya akan memberikan dampak kepada karyawan bahwa karyawan merasa harus ikut terlibat aktif dalam keberhasilan perusahaan dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai deskripsi pekerjaannya terlebih dahulu. Karyawan akan lebih bersedia untuk mencari solusi dan membuat saran untuk kesuksesan perusahaan. Selain itu, ketika karyawan yakin perusahaan telah jujur dalam melakukan negosiasi dan tidak mengambil keuntungan dari karyawannya, karyawan akan secara sukarela membantu rekan kerja, dan berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji korelasi *product moment* yang menghasilkan nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,230$ dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,029$ ($p < 0,05$) artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Organizational Trust* dengan *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior* (OCB-CH) pada karyawan. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi *Organizational Trust* maka semakin tinggi pula *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior* (OCB-CH) yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran bagi pemilik perusahaan dalam meningkatkan munculnya perilaku *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior* (OCB-CH) pada karyawan dengan memperkuat *Organizational Trust* yang dilakukan terus-menerus. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan agar dapat memperluas jangkauan penelitian dan juga dapat

menggunakan atau menambah variabel lain guna mendapatkan hasil yang lebih bervariasi agar bisa memperkaya ilmu pengetahuan.

Referensi

- Argyris, C., & Schon, D. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Arifin. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Azwar, Saifuddin. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bettencourt, L. A. (2004). *Change-oriented Organizational Citizenship Behaviors: The direct and Moderating Influence of Goal Orientation*. *Journal of Retailing*, 80(3), 165–180. <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2003.12.001>
- Bolognese, A. F. (2002). *Employee Resistance To Organisational Change*. Retrieved from: www.newfoundations.com.
- Choi, J. N. (2007). *Change-oriented Organizational Citizenship Behavior: Effects of work environment characteristics and Intervening Psychological Processes*. *Journal of Organizational Behavior*, 28(4), 467–484. <https://doi.org/10.1002/job.433>
- Cummings, L. L., & Bromiley, R. (1996). *Organizational Trust Inventory (OTI): Development and Validation*.
- Jang, E. (2021). *Sustainable Workplace: Impact of Authentic Leadership on Change-Oriented Organizational Citizenship Behavior and the Moderating Role of Perceived Employees' Calling*. *Sustainability*, 13(15), 8542. <https://doi.org/10.3390/su13158542>
- LePine, J. A., & Van Dyne, L. (2001). *Voice and Cooperative Behavior as Contrasting Forms of Contextual Performance: Evidence of Differential Relationships with Big Five Personality Characteristics and Cognitive Ability*. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 326–336. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.2.326>
- Moleong, L. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). *Taking Charge at Work: Extrarole Efforts to Initiate Workplace Change*. *The Academy of Management Journal*, 42(4), 403–419. <https://doi.org/10.2307/257011>
- Mulade, G. O., & Akhigbe, O. J. (2022). *Reciprocity in Psychological Contract and Change-Oriented Organisational Citizenship Behaviour of Hotel Industry in Nigeria*. *EPRA International Journal of Research and Development (IJRD)*, 7(11), 26-34.
- Sanusi, Anwar. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta.
- Sugandi. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. *Jurnal Agora*, 1(1), 5–10. <https://doi.org/10.1016/j.egypro.2016.11.209>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.