

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *JOB INVOLVEMENT*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA
DRIVER GRAB DI KOTA MALANG**

SKRIPSI



OLEH

AHMAD SURYA SAPUTRA

NIM: 16510105

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *JOB INVOLVEMENT*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA
DRIVER GRAB DI KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



OLEH
AHMAD SURYA SAPUTRA
NIM: 16510105

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *JOB INVOLVEMENT* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi pada *Driver Grab* Di Kota Malang)**

SKRIPSI

Oleh

AHMAD SURYA SAPUTRA

NIM : 16510105

Telah disetujui tanggal 16 Oktober 2020

Dosen Pembimbing,



Dr. Siswanto SE., M.Si

NIP 19750906 200604 1 001

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA

NIP 19670816200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *JOB INVOLVEMENT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA DRIVER GRAB DI KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh



AHMAD SURYA SAPUTRA

NIM: 16510105

Telah Di Pertahankan di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai
Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada tanggal 17 Desember 2020

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji
Rini Safitri., SE., M.M
NIP. 1993032820180201 2 193 : ()
2. Sekretaris/Pembimbing
Dr. Siswanto, SE., M.Si
NIP. 19750906 200604 1 001 : ()
3. Penguji Utama
Prof. Dr. H. Ach. Sani Supriyanto, S.E., M.Si.
NIP. 19720212 200312 1 003 : ()

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA
NIP 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Surya Saputra
NIM : 16510105
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *JOB INVOLVEMENT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA DRIVER GRAB DI KOTA MALANG

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 16 Oktober 2020

Hormat saya,



Ahmad Surya Saputra

NIM: 16510105

PERSEMBAHAN

Dengan penuh kerendahan hati dan kesadaran penulis mempersembahkan karya sederhana ini untuk orang tua saya





MOTTO

“Belajar Dengan Cara Kejujuran”

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Locus of Control* dan *Job Involvement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*” dapat terselesaikan.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, ucapan terima kasih penulis dihaturkan kepada:

1. Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Muhammad Fatkhur Rozi, SE., M.M. selaku Wali Dosen.
5. Dr. Siswanto, SE., M.Si. yang juga merupakan Dosen Pembimbing yang telah membimbing saya hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
6. Para Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama studi di Universitas ini, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Kedua Orang Tuaku yang selalu mendoakan dan keluargaku yang selalu mendukungku.

8. Untuk teman-temanku Aji, Ari, Anggip, Alwi, Arifin, Azza, Bagas, Satrio, dan Sharvina, terimakasih telah menjadi penyemangat dalam gundah, penghibur dalam sedih, dan pengingat dikala lalai dengan tugas skripsi ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen angkatan 2016 yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
10. Rekan-rekan *driver* Grab yang ada di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang yang membantu mengisi kuesioner penelitian.
11. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu-satu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 16 Oktober 2020

Ahmad Surya Saputra

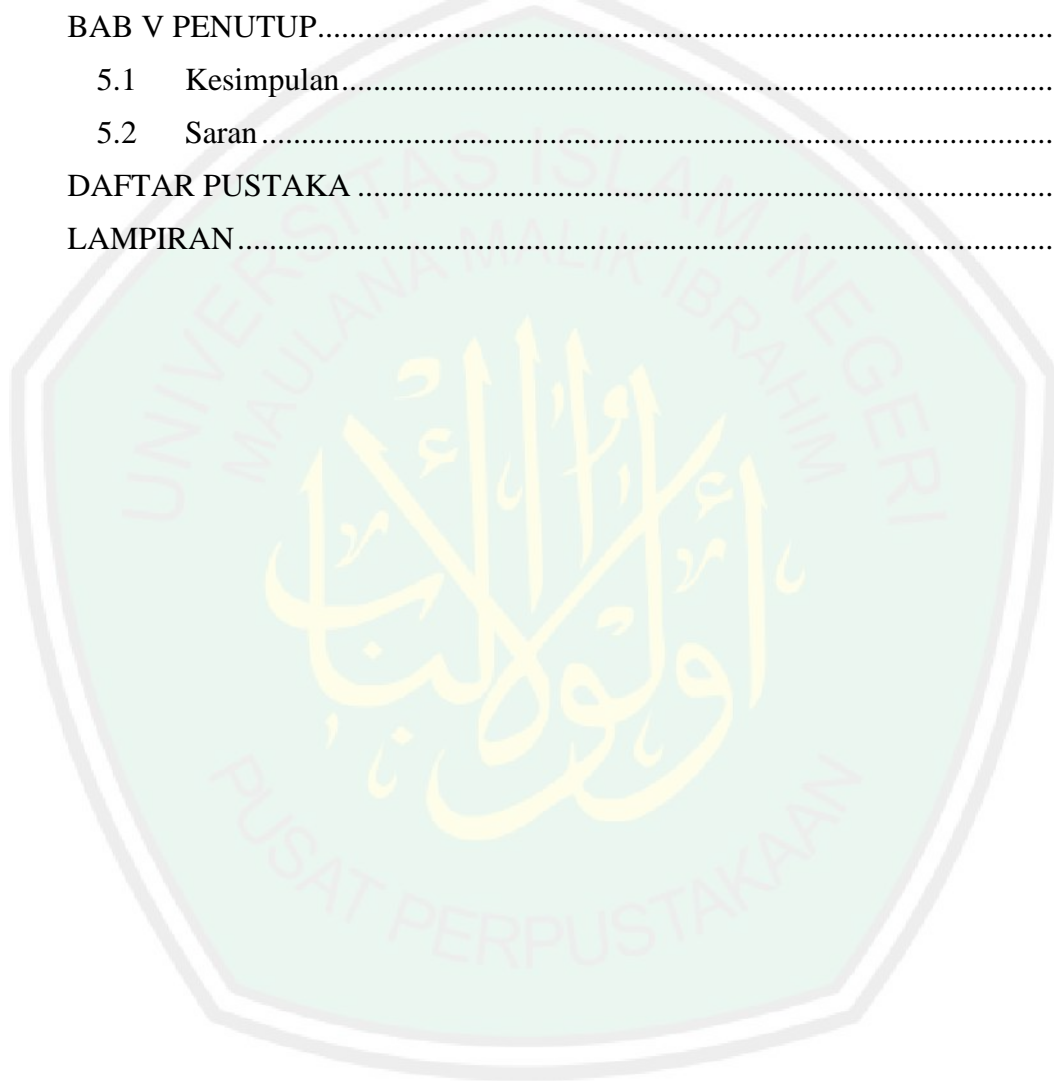
NIM: 16510105

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan Penelitian	6
1.3.2 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Hasil Penelitian-Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Kajian Teori.....	26
2.2.1 <i>Organization Citizenship Behavior</i>	26
2.2.2 <i>Locus of Control</i>	29
2.2.3 <i>Job Involvement</i> (keterlibatan kerja).....	35
2.2.4 Komitmen Organisasi.....	39
2.3 Kerangka Konseptual	44
2.4 Hipotesis Penelitian	45
BAB III METODE PENELITIAN.....	49
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	49
3.2 Lokasi Penelitian	49

3.3	Populasi dan Sampel	49
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	50
3.5	Data dan Jenis Data	51
3.6	Teknik Pengumpulan Data	51
3.7	Skala Pengukuran	52
3.8	Definisi Operasional Variabel (DOV).....	52
3.9	Analisis Data	59
3.9.1	Pengujian model pengukuran (assesment of the measurement model)	60
3.9.2	Pengujian model struktural (Assessment of the Structural Model)	61
3.9.3	Uji Mediasi atau Uji Sobel.....	62
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		64
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	64
4.1.1	Profil PT. Grab Indonesia	64
4.1.2	Visi dan Misi PT. Grab Indonesia.....	67
4.1.3	Fitur Aplikasi Grab	67
4.1.4	Manfaat PT. Grab Indonesia	68
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	70
4.3	Statistik Deskriptif Variabel.....	71
4.3.1	<i>Locus of Control</i> (X1)	71
4.3.2	<i>Job Involvement</i> (X2).....	72
4.3.3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	73
4.3.4	Komitmen Organisasi (Z)	74
4.4	Pengujian model pengukuran (<i>assesment of the measurement model</i>).	75
4.4.1	<i>Convergent Validity</i>	75
4.4.2	<i>Discriminant Validity</i>	77
4.4.3	Reliabilitas	79
4.5	Pengujian model struktural (<i>Assessment of the Structural Model</i>)	79
4.6	Uji Mediasi	81
4.7	Pembahasan	82
4.7.1	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	82

4.7.2	Pengaruh <i>Job Involvement</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	84
4.7.3	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening	85
4.7.4	Pengaruh <i>Job Involvement</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening	86
BAB V PENUTUP.....		88
5.1	Kesimpulan.....	88
5.2	Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA		89
LAMPIRAN.....		94



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 2.2 Persamaan dan perbedaan/keterbaruan	26
Tabel 2.3 Perbedaan <i>Locus of Control</i> Internal dan Eksternal.....	33
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	54
Tabel 3.2 Kriteria Output PLS	61
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
Tabel 4.3 Kriteria Interpretasi Skor	71
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel <i>Locus of Control</i>	71
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel <i>Job Involvement</i>	72
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	73
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	74
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Convergen	75
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i> Antar Variabel	77
Tabel 4.10 Nilai CA & CR	79
Tabel 4.11 Hubungan Langsung dan Tidak Langsung	80
Tabel 4.12 Nilai <i>R Square</i>	81
Tabel 4.13 Hasil Uji Mediasi	81

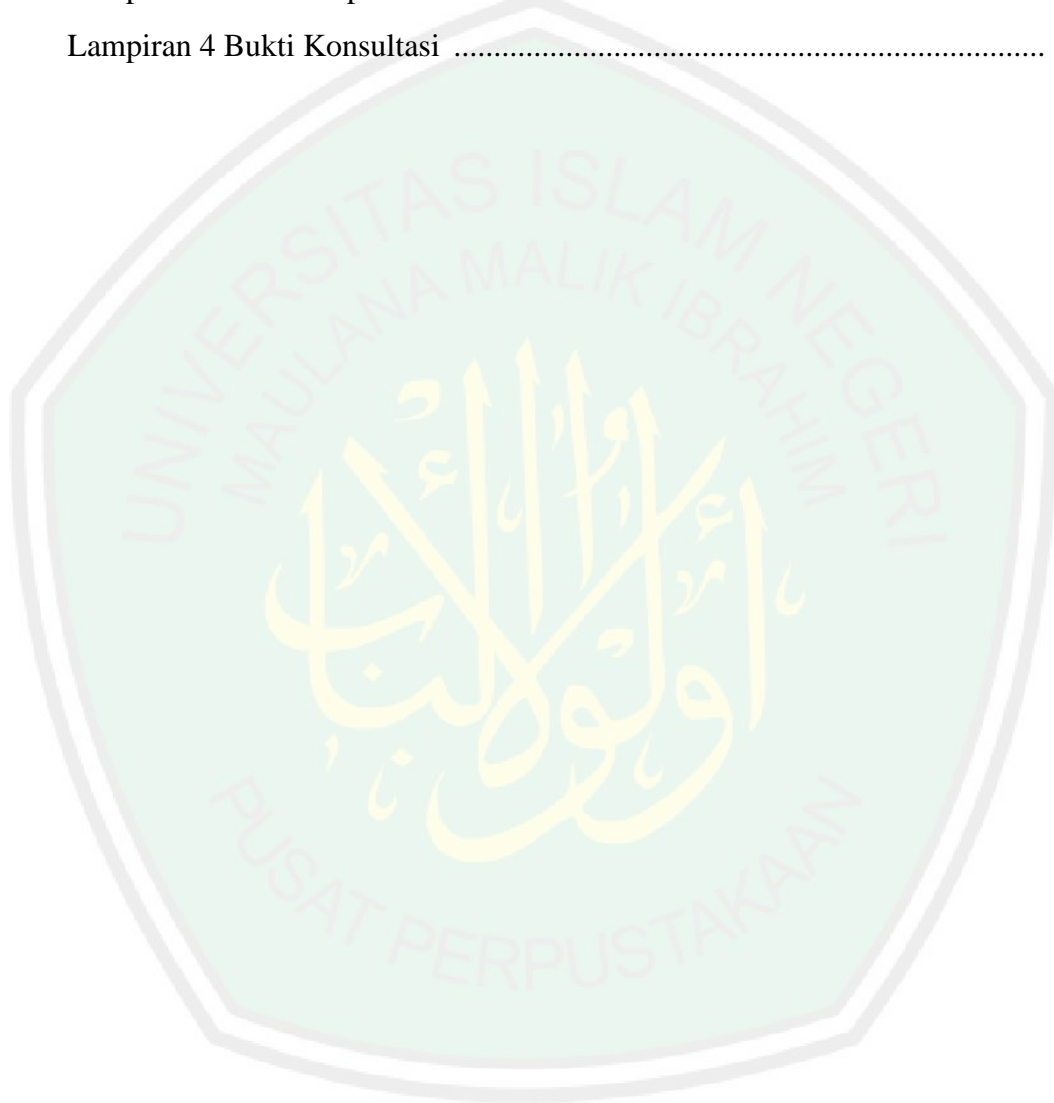
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	44
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	94
Lampiran 2 Data Responden	99
Lampiran 3 Hasil Output PLS	110
Lampiran 4 Bukti Konsultasi	111



ABSTRAK

Saputra, Ahmad Surya. 2020. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Locus of Control* dan *Job Involvement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*”

Pembimbing : Dr. Siswanto, S.E., M.Si.

Kata Kunci : *Locus of Control*, *Job Involvement*, *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu usaha untuk mencapai keberhasilan organisasi yaitu dengan membentuk perilaku individu-individu untuk meningkatkan produktifitas seperti *locus of control*, *job involvement*, dan komitmen organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh *locus of control* dan *job involvement* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini menggunakan metode jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 *driver* Grab di Kota Malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan pendekatan sampling aksidental. Sampel yang digunakan sebanyak 78 *driver*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *partial least square-structural equation modeling* (PLS-SEM).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. *Job involvement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. *Locus of control* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi. *Job involvement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi.

ABSTRACT

Saputra, Ahmad Surya. 2020. SKRIPSI. Title: “The Effect Locus of Control and Job Involvement on Organizational Citizenship Behavior With Organizational Commitment As Variabel Intervening”

Supervisor : Dr. Siswanto, S.E., M.Si.

Keyword : Locus of Control, Job Involvement, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment

Human resource (HR) is one of the most important things in an effort to achieve organizational success by forming the behavior of individuals to increase productivity such as locus of control, job involvement, and organizational commitment.

Aim in this research to prove effect of locus of control and job involvement on organizational citizenship behavior with organizational commitment as an intervening variable. This research uses quantitative research methods. The population in this research were 78 Grab drivers in Malang City. The sampling technique used was nonprobability sampling with accidental sampling approach. The sample used was 78 drivers. Data collection using questionnaires and interviews. Data analysis used in this research is partial least square-structural equation modeling (PLS-SEM).

The results showed that locus of control had a positive and insignificant effect on organizational citizenship behavior. Job involvement has a significant positive effect on organizational citizenship behavior. Locus of control has a positive and insignificant effect on organizational citizenship behavior through organizational commitment. Job involvement has a significant positive effect on organizational citizenship behavior through organizational commitment.

مستخلص البحث

سافوترا، أحمد سوريا. 2020. البحث العلمي. الموضوع: "أثر المكان من المراقبة والعمل التورط لهيئة المواطنة السلوكية بإلتزام الهيئة متغيرا تدخلا".

المشرف : الدكتور سيسوانطا الماجستير.

الكلمات المفاتيح: المكان من المراقبة، العمل التورط، هيئة المواطنة السلوكية، إلتزام الهيئة.

الموارد البشرية هي الإحدى المهمة في المحاولة لنيل نجاح الهيئة هي بتشكيل سلوك الأفراد لإرتفاع الإنتاجية مثل المكان من المراقبة، العمل التورط، وإلتزام الهيئة.

يهدف هذا البحث لدليل أثر المكان من المراقبة، والعمل التورط لهيئة المواطنة السلوكية بإلتزام الهيئة متغيرا تدخلا. يستخدم هذا البحث كميًا. السكاني في هذا البحث 78 من الراكبين غريب في مدينة مالانج. تستخدم الطريقة لأخذ البيانات أخذ العينات غير الإحتمالية بالنهج أخذ العينات العرضي. العينة التي تستخدم هي 78 من الراكبين. تستخدم الطريقة لجمع البيانات بالإستبيان والمقابلة. تحليل البيانات في هذا البحث هو نمذجة المعادلات الهيكلية المربعة الجزئية.

تدل حصيلة البحث أن المكان من المراقبة يملك الأثر الواثق التافه لهيئة المواطنة السلوكية. يملك العمل التورط الأثر الواثق الأهم لهيئة المواطنة السلوكية. المكان من المراقبة يملك الأثر الواثق التافه لهيئة المواطنة السلوكية يمر على إلتزام الهيئة. يملك العمل التورط الأثر الواثق الأهم لهيئة المواطنة السلوكية يمر على إلتزام الهيئة.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM), merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu usaha untuk mencapai keberhasilan organisasi. Di era globalisasi ini, organisasi dituntut untuk dapat menghadapi semua tantangan seperti cara organisasi menangani perubahan mulai eksternal dan juga menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi dengan lingkungan internal dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, banyak tantangan yang dihadapi, individu pada organisasi di harapkan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan serta perkembangan yang sedang terjadi. Kemampuan individu dalam bergabung pada suatu organisasi berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Kontribusi dari setiap individu terhadap organisasi akan menjadi tinggi apabila sebuah organisasi mampu memberikan hal yang menjadi keinginan individu tersebut. Tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi yang ditentukan oleh perilaku idnividu-individu yang ada di dalam organisasi.

Menurut Podsakoff dalam Widodo dan Ramadhanu (2015) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memberi kontribusi untuk organisasi berupa meningkatkan produktifitas rekan kerjanya, meningkatkan produktifitas manajer, penghematan sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Gibson dalam Suzana (2017) berpendapat jika OCB sangat penting dalam proses berlangsungnya kehidupan pada sebuah organisasi. Perilaku organisasional juga mampu memaksimalkan efisiensi dan produktifitas individu maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi. Setiap individu memiliki tanggungjawab dan tugas untuk mencapai sasaran pelaksanaan fungsi tertentu dalam organisasi. Setiap individu dalam organisasi diharapkan memiliki komitmen agar fungsi tersebut berjalan dengan sebagaimana yang diharapkan agar sasaran yang direncanakan dapat dicapai. Perilaku individu secara

konsep dibedakan menjadi *in-role dan extra-role* (perilaku individu yang melebihi standar perilaku yang diharapkan). Robbins (2008) menekankan bahwa perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar aturan formal sangat penting bagi berfungsinya organisasi. Perilaku tambahan diluar deskripsi pekerjaan dalam organisasi sering disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Rohayati, 2014).

Profesi *driver* grab merupakan pekerjaan yang menekankan pada kemampuan individu untuk melakukan pekerjaannya. Profesi ini jarang ditemui untuk melakukan hal-hal yang berhubungan dengan rekan kerja. Salah satu tugasnya ialah menyediakan layanan yang terbaik bagi konsumen yang tidak terdapat pada peraturan perusahaan seperti pada saat pandemi seperti ini memberikan masker kepada konsumen sebelum melakukan perjalanan, memberikan sedikit makanan kecil berupa permen untuk senantiasa memberikan keamanan dan kenyamanan bagi konsumen. Berkaitan dengan profesi *driver* grab yang juga bekerja untuk kepentingan perusahaan, profesi ini juga dituntut untuk dapat memberikan performa terbaiknya dengan cara menjaga nama baik perusahaan yaitu menjaga kode etik dalam bekerja seperti mentaati menggunakan atribut lengkap, tidak ugal-ugalan di jalan, dan sopan terhadap konsumen.

Melihat pentingnya peran sumber daya manusia dalam mengedepankan sebuah organisasi, seorang karyawan harus memiliki rasa saling membantu diluar deskripsi pekerjaannya. Dalam teori yang dikembangkan oleh Robbins dan Judge (2008: 137) faktor yang dapat memunculkan perilaku *OCB* adalah *locus of control*. Rotter dalam Schultz (1994) menjelaskan *locus of control* sebagai atribut kepribadian dimana seorang individu dibedakan berdasarkan derajat keyakinan dalam mengendalikan peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka. Dalam sebuah penelitian lintas budaya yang dilakukan terhadap 116 manager China di negara Shanghai dan Tianjin dan 109 manager di Amerika didapatkan hasil bahwa

locus of control yang dimiliki individu sebagai alasan individu tersebut untuk memunculkan perilaku OCB (Blakely et al., 2005). (Spector, 1982) bahkan secara tegas menyatakan bahwa perilaku menolong dalam organisasi adalah fungsi dari *locus of control* yang dimiliki karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Septiawati (2019) menyatakan terdapat pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap OCB. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015) bahwa hubungan internal *locus of control* dengan OCB adalah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *internal locus of control* maka OCB pada karyawan semakin tinggi. Kemudian dikuatkan penelitian yang dilakukan oleh Paramitha (2019) menyatakan bahwa *locus of control* yang terdiri dari *internal locus of control* dan *external locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai.

Kreitner dan Kinicki (2014) mendefinisikan *job involvement* sebagai seberapa jauh seorang karyawan terlibat, terikat dan berkaitan dengan pekerjaannya. *Job involvement* atau keterlibatan kerja dianggap sebagai faktor kunci yang memberi pengaruh terhadap keberhasilan seorang individu dalam organisasi, karena *job involvement* dapat meningkatkan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya, yang mana karyawan akan merasa terlibat secara langsung di dalamnya serta dapat membuat seorang karyawan memberi mendukung penuh terhadap tujuan organisasi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi (Lawler dalam Zhang, 2014). Karyawan yang memiliki *job involvement* yang tinggi mampu mempertimbangkan pekerjaannya sebagai bagian besar dalam dirinya. Hal ini membuat keterikatan karyawan yang kuat terhadap pekerjaannya dan akan meminimalisir keinginan untuk berhenti dalam pekerjaannya. Keterlibatan kerja (*job involvement*) sumber daya manusia yang tinggi akan mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku yang dilakukan atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian dan tuntutan kerja formal, tetapi mendorong efektivitas fungsi organisasi, Robbins & Coulter (2010: 37).

Untuk mencapai visi dan misi yang ada pada PT. GRAB Indonesia dan sebagai pemimpin pasar regional, Grab mendedikasikan sumber daya yang diperlukan untuk memprioritaskan mitra pengemudi. Untuk meraih kesuksesan jangka panjang, platform Grab wajib melindungi pendapatan pengemudi dan keseluruhan profitabilitas perusahaan. Investasi Grab untuk teknologi anti tindak kecurangan dan program-program terkait, dipertegas dalam peluncuran program “Grab Lawan Opik!”. Hasil penelitian pasar Grab terhadap platformnya menunjukkan Grab dua kali lebih tangguh terhadap tindak kecurangan dan melindungi mitra dibanding pesaing manapun di Asia Tenggara. Angka-angka ini menunjukkan bahwa teknologi Grab 12 bulan lebih terdepan dalam kompetisi dibandingkan pesaingnya (grab.com/id/blog/2018). Maka diperlukan adanya pendayagunaan serta tingkat perilaku positif yang ditunjukkan oleh *driver* dalam pencapaian kinerja organisasi yang lebih baik. Dalam melakukan pekerjaannya, *driver* melakukan bukan karena kehendak sendiri melainkan permintaan konsumen seperti memesan makanan yang tidak ada didalam orderan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi, diantaranya adalah tingkat keterlibatan kerja (*job involvement*) karyawan yang ikut berperan aktif dalam pencapaian kinerja organisasi yang baik, serta tingkat OCB yang diberikan karyawan terhadap organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Saputra, Yono & Irvianti (2013) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, dan memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap OCB. Sehingga mendorong tingkat keterlibatan karyawan serta dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan untuk menumbuhkan sikap dan perilaku yang lebih positif. Selain itu membantu meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan agar lebih terlibat dalam pekerjaan akan berdampak baik bagi pertumbuhan dan profitabilitas organisasi.

Selain kedua variabel diatas terdapat variabel yang dapat mempengaruhi OCB yaitu komitmen organisasi. Penelitian sampai dengan saat ini membuktikan bahwa tiga komponen komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen keberlanjutan, afektif dan normatif ketiganya berpengaruh dan memiliki hubungan

positif terhadap OCB. Hal tersebut didapatkan dari penelitian (Bakhshi, 2011) terhadap karyawan dalam perusahaan sektor publik di India. Qamar (2012) menyebutkan bahwa dimensi OCB secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Namun, komitmen organisasi memiliki pengaruh lebih kuat terhadap OCB. Hal tersebutlah yang kemudian dapat dikatakan menjadi dasar bahwa OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Zayas-ortiz et al., (2015), Qamar (2012) dan Liu (2009) melakukan penelitian dan menemukan bahwa komitmen organisasi secara signifikan terkait dengan dimensi OCB. Greenberg & Baron (2003:160) mendefinisikan komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Komitmen organisasional mempunyai pengaruh mediator variabel keadilan dan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku OCB dikarenakan jika anggota dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi baik secara afektif, normatif ataupun komitmen, akan terbentuk hubungan positif antar anggota terhadap organisasi tempat mereka tinggal (Fitriasmu, 2010). Hal ini akan mengakibatkan anggota merasa terikat dengan organisasi yang mendorong kecintaannya terhadap organisasi yang kemudian sukarela melakukan perilaku diluar tanggung jawab pekerjaan mereka (*extra role*) guna bagian dalam memajukan organisasi tempat mereka tinggal terlepas tinggi rendahnya persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi.

Dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk menganalisis, membahas serta melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Locus of Control* Dan *Job Involvement* Terhadap *Organization Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada *Driver Grab* Di Kota Malang).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *locus of control* berpengaruh secara langsung terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Apakah *job involvement* berpengaruh secara langsung terhadap *organizational citizenship behavior*?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh secara tidak langsung melalui komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*?
4. Apakah *job involvement* berpengaruh secara tidak langsung melalui komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui *locus of control* memiliki pengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Mengetahui *job involvement* memiliki pengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Mengetahui *locus of control* memiliki pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Mengetahui *job involvement* memiliki pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti maupun orang lain. Hasil penelitian ini diharapkan mendapatkan manfaat dalam berbagai hal, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Mendapatkan ilmu tambahan terkait masalah-masalah dan kasus-kasus mengenai *locus of control* dan *job involvement* dalam hubungannya dengan

organizational citizenship behavior yang juga melibatkan komitmen organisasi.

2. Bagi Universitas

Sebagai referensi khususnya bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti di bidang yang sama yaitu *locus of control*, *job involvement*, *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

3. Bagi Orang Lain

Sebagai tambahan ilmu dan pengetahuan terkait dengan *locus of control* dan *job involvement* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi dengan kasus *driver grab* di Kota Malang.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian-Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu tentang “pengaruh *locus of control* dan *job involvement* terhadap *organization citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai *variable intervening*” seperti penelitian yang dilakukan (Zayas-ortiz et al., 2015) dengan judul “*Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees*”. Studi ini bertujuan untuk menyelidiki apakah ada hubungan antara komitmen dan perilaku kewarganegaraan organisasi di antara karyawan bank dengan metode penelitian yang digunakan adalah metodologi deskriptif dan kuantitatif. Variabel diukur dan dianalisis sesuai dengan metode statistik. Populasi bunga terdiri dari 254 karyawan dari bank swasta, dan ukuran sampel adalah 154 dengan margin kesalahan 5 persen dan tingkat kepercayaan 95 persen. Untuk mencapai distribusi respons karyawan yang representatif dan seimbang, kami bertanya, dan membantu, perwakilan SDM untuk secara acak memilih karyawan dalam sampel penelitian. Temuan dari penelitian ini adalah menemukan bahwa ada korelasi positif antara komitmen organisasi dan indikator perilaku kewarganegaraan organisasi dan dimensi kebajikan, kesopanan dan altruisme yang ditunjukkan oleh karyawan. Dimensi komitmen afektif dan moral memiliki korelasi paling kuat dengan dimensi kebajikan kewarganegaraan organisasi

Penelitian yang dilakukan (Septiawati et al., 2019) dengan judul “Pengaruh *locus of control* dan motivasi intrinsik terhadap *organizational citizenship behavior* guru Sma negeri di kota Bekasi”. Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan motivasi intrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* guru SMA Negeri di Kota Bekasi dengan metode penelitiannya adalah metode survey dan analisa data dilakukan dengan teknik analisa jalur (*Path Analysis*). Temuan dalam penelitian ini adalah 1) terdapat pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap *OCB* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,346

dan nilai koefisien jalur sebesar 0,268. Ini memberikan makna peningkatan *locus of control* guru SMA Negeri di Kota Bekasi akan diikuti oleh meningkatnya *OCB*-nya. 2) terdapat pengaruh langsung positif motivasi intrinsik terhadap *OCB* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,314 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,218. Ini memberikan makna peningkatan motivasi intrinsik guru SMA Negeri di Kota Bekasi akan diikuti oleh peningkatan *OCB*-nya. 3) Terdapat pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap motivasi intrinsik dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,359 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,359. Ini memberikan makna meningkatnya *locus of control* guru SMA Negeri di Kota Bekasi akan diikuti oleh peningkatan motivasi intrinsiknya.

Penelitian yang dilakukan (Sari & Nurtjahjanti, 2015) dengan judul “Hubungan antara *internal locus of control* dengan *organizational citizenship behavior* (ocb) Pada karyawan”. Studi ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *internal locus of control* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Phapros, Tbk Semarang. Metode yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan sampel berjumlah 95 karyawan. Temuan dalam penelitian ini terdapat hubungan positif dan signifikan antara *internal locus of control* dengan OCB.

Penelitian yang dilakukan (Paramita, 2019) dengan judul “Pengaruh *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai pada perusahaan daerah air minum”. Studi ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai. Metode yang digunakan adalah *path analysis* dan temuan pada penelitian ini 1) *internal locus of control* dan *eksternal locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai. 2) Variabel *internal locus of control* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai. 3) Variabel *eksternal locus of control* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai

Penelitian yang dilakukan (Zhang, 2014) dengan judul *“Impact of Job Involvement on Organizational Citizenship Behaviors in China”*. Studi ini bertujuan menguji hubungan antara keterlibatan kerja dan lima dimensi organisasi kewarganegaraan perilaku (OCB, altruisme, kesopanan, sportif, kesadaran, dan kebajikan sipil), menggunakan sampel 1.110 dari Republik Rakyat Cina. Metode yang digunakan adalah korelasi dan regresi berganda dan hasilnya menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berhubungan positif dengan semua dimensi OCB. Selain itu, gender memoderasi hubungan antara keterlibatan kerja dan tiga dimensi OCB (altruisme, sopan santun, sportivitas), dengan laki-laki memiliki hubungan positif yang lebih kuat antara konstruk ini daripada perempuan. Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa afiliasi partai memoderasi hubungan antara keterlibatan kerja dan tiga dimensi OCB (altruisme, kesopanan, dan kebajikan sipil), dengan anggota partai memiliki hubungan positif yang kuat antara konstruk ini daripada anggota non-partai. Hasilnya ditafsirkan dalam terang literatur baik pada keterlibatan kerja dan OCB, dan keterbatasan penelitian ini dibahas.

Penelitian yang dilakukan (Saxena & Saxena, 2015) dengan judul *“Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior”*. Studi ini bertujuan untuk mencari tahu hubungan antara keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan perilaku warga organisasi dan juga untuk mempelajari apakah ada pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi pada perilaku kewarganegaraan organisasi antara karyawan sektor jasa dan manufaktur. Metode yang digunakan adalah regresi berganda. Temuan dalam penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara ketiga variabel. Juga telah ditemukan bahwa ada dampak yang signifikan dari variabel independen pada variabel dependen. Studi ini dengan jelas menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tergantung pada komitmen organisasi dan juga komitmen organisasi tergantung pada keterlibatan pekerjaan. Ketika kedua variabel ini disatukan sebagai variabel independen dan dampaknya terhadap variabel dependen, yaitu, perilaku kewarganegaraan organisasi dihitung, diketahui bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi bergantung pada keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Semakin

banyak seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya dan berkomitmen pada organisasinya, semakin dia efisien dalam pekerjaannya dan semakin banyak rasa memiliki terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan (Satisfaction et al., 2019) dengan judul “Pengaruh *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan *job involvement* terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Mustika Dharmajaya”. Studi ini bertujuan untuk melakukan analisis terhadap pengaruh *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan *job involvement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Metode yang digunakan adalah *simple random sampling*. Temuan pada penelitian ini adalah 1) *Job Satisfaction* pada karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan tersebut. Pengaruh tertinggi dari *Job Satisfaction* adalah kerja sama yang baik antar karyawan dengan nilai rata-rata 4.35. 2) *Organizational Commitment* pada karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan tersebut. Pengaruh tertinggi dari *Organizational Commitment* adalah kewajiban karyawan yang harus diberikan kepada perusahaan dengan nilai rata-rata 4.08. 3) *Job Involvement* pada karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan tersebut. Pengaruh tertinggi dari *Job Involvement* adalah ketepatan waktu pada saat bekerja dengan nilai rata-rata 4.22. 4) *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*, dan *Job Involvement* pada karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya memengaruhi OCB karyawan tersebut sebesar 54.9% sedangkan sisanya (45.1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. OCB tertunggi dalam penelitian ini adalah perilaku karyawan yang selalu datang lebih awal untuk mempersiapkan pekerjaan mereka (*civic virtue*) dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh atasan (*conscientiousness*).

Penelitian yang dilakukan (Swagaretha K et al., 2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang”. Studi ini bertujuan 1) mendeskripsikan kepuasan kerja,

keterlibatan kerja dan OCB karyawan. 2) mengetahui pengaruh kepuasan kerjaterhadap OCB karyawan 3) mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap OCB karyawan. Metode yang digunakan adalah deskriptifkuantitatif. Temuan dalam penelitian ini adalah 1) tingkat kepuasan kerja karyawan dalam kategori sangat tinggi, meliputi kepuasan kerja terhadap gaji yang diterima tepat waktu 2)tingkat keterlibatan kerja sebagian besar karyawan termasuk dalam kategori tinggi, meliputi rasa keterlibatan kerja yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan 3) tingkat OCB dalam kategori sangat tinggi, meliputi kesediaan menghindari tindakan yang dapat merugikan orang lain 4) kepuasan kerja karyawan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB karyawan 5)keterlibatan kerja karyawan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Warapsari, 2019) dengan judul “Peran *job involvement* dan karakteristik pekerjaan pada *organizational citizenship behavior* (ocb) karyawan bagian produksi PT. Campina ice cream industry Surabaya”. Studi ini bertujuan untuk menganalisis dan mendiskusikan pengaruh keterlibatan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap OCB karyawan. Temuan dalam penelitian ini terdapat pengaruh dari variabel *job involenent* terhadap OCB pada Karyawan bagian produksi PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya. Karakteristik pekerjaan pada penelitian ini menunjukkan pengaruh pada OCB. Selanjutnya, *job involenent* dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap OCB pada karyawan bagian produksi PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya.

Penelitian yang dilakukan (Nursanti et al., 2015) dengan judul “Pengaruh *job involvement* dan *job satisfaction* Terhadap *organizational citizenship behaviour* Serta dampaknya pada *knowledge sharing* Di PT. Indolift Sukses Abadi”. Studi ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari *job involvement* dan *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* serta dampaknya kepada *knowledge sharing*. Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah *path analysis*. Temuan dalam penelitian ini adalah *job involvement* dan *job satisfaction* memiliki pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap *organizational citizenship*

behaviour. Kemudian *job satisfaction* dan *organizational citizenship behaviour* mempunyai pengaruh secara parsial terhadap *knowledge sharing*. Akan tetapi, *job involvement* tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap *knowledge sharing*. Walau demikian, *job involvement*, *job satisfaction*, dan *organizational citizenship behaviour* mempunyai pengaruh secara simultan terhadap *knowledge sharing*.

Penelitian yang dilakukan (Jain, 2015) dengan judul “*Volunteerism and Organisational culture Relationship to organizational commitment And citizenship behaviors in India*”. Studi ini bertujuan untuk menyelidiki dampak motif untuk kesukarelaan dan budaya organisasi pada komitmen organisasi (OC) dan perilaku warga organisasi (OCB) dalam konteks pekerjaan India. Metode yang digunakan adalah analisis faktor eksplorasi, analisis reliabilitas, korelasi orde nol dan analisis regresi. Temuan dalam penelitian ini adalah dimensi pengembangan diri kesukarelaan ditemukan sebagai prediktor positif dari OC dan OCB keduanya. Namun, peningkatan karir, empati dan dimensi kepedulian masyarakat terhadap kesukarelaan memiliki efek campuran pada kedua variabel kriteria. Selain itu, budaya tidak menunjukkan dampak yang signifikan terhadap OCB; Namun, itu memiliki pengaruh positif pada komitmen afektif dan kelanjutan. Selain itu, variabel demografis (usia, pendidikan, dan masa kerja) memiliki dampak kuat pada OC daripada OCB.

Penelitian yang dilakukan (Wijaya & Yuniawan, 2017) dengan judul “Analisis pengaruh budaya organisasi dan dukungan Organisasi terhadap *organizational citizenship Behavior* dengan komitmen organisasi sebagai Variabel intervening”. Studi ini bertujuan untuk menganalisis dampak budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap perilaku warga organisasi (OCB) dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis jalur, uji sobel, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t. temuan pada penelitian ini adalah 1) variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. 2) Variabel dukungan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel

komitmen organisasi. 3) Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*. 4) Variabel dukungan organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. 5) Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian yang dilakukan (Ardi dan Ketut, 2015) dengan judul “Pengaruh persepsi dukungan dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening”. Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan adalah Metode *Purposive Sampling*. Temuan pada penelitian ini adalah 1) tidak terbukti adanya pengaruh signifikan persepsi dukungan dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. 2) Terbukti ada pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional. 3) Terbukti adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*. 4) Komitmen organisasional terbukti memediasi hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. 5) Komitmen organisasional terbukti memediasi hubungan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Table 2.1 Hasil penelitian-penelitian terdahulu

No	Judul	Pengarang	Tahun	Tujuan	Metode	Hasil
1.	Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees	María Zayas-Ortiz, Ernesto Rosario, Eulalia Marquez and Pablo Colon Gruneiro	2015	untuk menyelidiki apakah ada hubungan antara komitmen dan perilaku kewarganegaraan organisasi di antara karyawan bank	Desain penelitian termasuk metodologi deskriptif dan kuantitatif. Variabel diukur dan dianalisis sesuai dengan metode statistik. Populasi bunga terdiri dari 254 karyawan dari bank swasta, dan ukuran sampel adalah 154 dengan margin kesalahan 5 persen dan tingkat kepercayaan 95 persen. Untuk mencapai distribusi respons karyawan yang representatif dan seimbang, kami bertanya, dan membantu, perwakilan SDM	Makalah ini menemukan bahwa ada korelasi positif antara komitmen organisasi dan indikator perilaku kewarganegaraan organisasi dan dimensi kebajikan, kesopanan dan altruisme yang ditunjukkan oleh karyawan. Dimensi komitmen afektif dan moral memiliki korelasi paling kuat dengan dimensi kebajikan kewarganegaraan kewarganegaraan organisasi

					untuk secara acak memilih karyawan dalam sampel penelitian	
2.	Pengaruh <i>locus of control</i> dan motivasi intrinsik terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> guru Sma negeri di kota bekasi	Dwi Septiawati, Neti Karnati, dan Siti Rochanah	2019	Tujuannya adalah ntuk mengetahui pengaruh <i>Locus of Control</i> dan motivasi intrinsik terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> guru SMA Negeri di Kota Bekasi	Penelitian dengan pendekatan kuantitatif ini menggunakan metode survey dan analisa data dilakukan dengan teknik analisa jalur (<i>Path Analysis</i>).	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh langsung positif <i>locus of control</i> terhadap <i>OCB</i> dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,346 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,268. Ini memberikan makna peningkatan <i>locus of control</i> guru SMA Negeri di Kota Bekasi akan diikuti oleh meningkatnya <i>OCB</i>-nya. - Terdapat pengaruh langsung positif motivasi intrinsik terhadap <i>OCB</i> dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,314 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,218. Ini memberikan makna peningkatan motivasi intrinsik guru SMA Negeri di Kota Bekasi akan diikuti oleh peningkatan <i>OCB</i>-nya. - Terdapat pengaruh langsung positif <i>locus of control</i> terhadap motivasi intrinsik dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,359 dan nilai

						koefisien jalur sebesar 0,359. Ini memberikan makna meningkatnya <i>locus of control</i> guru SMA Negeri di Kota Bekasi akan diikuti oleh peningkatan motivasi intrinsic-nya.
3.	Hubungan antara <i>internal locus of control</i> dengan <i>organizational citizenship behavior</i> (ocb) Pada karyawan	Diah Ratna Sari, Harlina Nurtjahjanti	2015	Untuk mengetahui hubungan antara <i>internal locus of control</i> dengan <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) pada karyawan PT. Phapros, Tbk Semarang.	<i>Simple random sampling</i> dengan sampel berjumlah 95 karyawan	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara <i>internal locus of control</i> dengan OCB.
4.	Pengaruh <i>locus of control</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pegawai pada perusahaan daerah air minum	Marina paramitha s piola, poppy mu'jizat, rahmisyari	2019	Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pegawai	Menggunakan alat <i>path analysis</i>	1) <i>Internal locus of control</i> dan <i>eksternal locus of control</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior Pegawai</i> . 2) Variabel <i>internal locus of control</i> secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

						<p>terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior Pegawai</i>.</p> <p>3) Variabel <i>eksternal locus of control</i> secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior Pegawai</i></p>
5.	Impact of Job Involvement on Organizational Citizenship Behaviors in China	Suchuan Zhang	2014	Penelitian ini menguji hubungan antara keterlibatan kerja dan lima dimensi organisasi kewarganegaraan perilaku (OCB, altruisme, kesopanan, sportif, kesadaran, dan kebajikan sipil), menggunakan a sampel 1.110 dari Republik Rakyat Cina	Korelasi dan regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berhubungan positif dengan semua dimensi OCB. Selain itu, gender memoderasi hubungan antara keterlibatan kerja dan tiga dimensi OCB (altruisme, sopan santun, sportivitas), dengan laki-laki memiliki hubungan positif yang lebih kuat antara konstruk ini daripada perempuan.

6.	Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior	S. Saxena, R. Saxena	2015	Untuk mencari tahu hubungan antara keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan perilaku warga organisasi dan juga untuk mempelajari apakah ada pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi pada perilaku kewarganegaraan organisasi antara karyawan sektor jasa dan manufaktur	Teknik analisis menggunakan regresi berganda.	Hasil penelitian ini adalah ditemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara ketiga variabel. Juga telah ditemukan bahwa ada dampak yang signifikan dari variabel independen pada variabel dependen. Studi ini dengan jelas menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tergantung pada Komitmen Organisasi dan juga komitmen Organisasi tergantung pada Keterlibatan Pekerjaan. Ketika kedua variabel ini disatukan sebagai variabel independen dan dampaknya terhadap variabel dependen, yaitu, perilaku kewarganegaraan organisasi dihitung, diketahui bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi bergantung pada Keterlibatan Kerja dan komitmen Organisasi. Semakin banyak seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya dan berkomitmen pada organisasinya, semakin dia efisien dalam pekerjaannya dan semakin banyak rasa memiliki terhadap organisasi
----	--	----------------------	------	--	---	--

7.	Pengaruh <i>job satisfaction</i> , <i>organizational commitment</i> , dan <i>job involvement</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pada pt mustika dharmajaya	Adrian Tanto Halim dan Wilma Laura Sahetapy	2019	Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis terhadap pengaruh <i>job satisfaction</i> , <i>organizational commitment</i> , dan <i>job involvement</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> PT Mustika Dharmajaya	<i>Simple random sampling</i>	<p>1. <i>Job Satisfaction</i> pada karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> karyawan tersebut. Pengaruh tertinggi dari <i>Job Satisfaction</i> adalah kerja sama yang baik antar karyawan dengan nilai rata-rata 4.35.</p> <p>2. <i>Organizational Commitment</i> pada karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> karyawan tersebut. Pengaruh tertinggi dari <i>Organizational Commitment</i> adalah kewajiban karyawan yang harus diberikan kepada perusahaan dengan nilai rata-rata 4.08.</p> <p>3. <i>Job Involvement</i> pada karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> karyawan tersebut. Pengaruh tertinggi dari <i>Job Involvement</i> adalah ketepatan waktu pada saat bekerja dengan nilai rata-rata 4.22</p>
----	---	---	------	---	-------------------------------	--

						<p>4. <i>Job Satisfaction</i>, <i>Organizational Commitment</i>, dan <i>Job Involvement</i> pada karyawan produksi PT Mustika Dharmajaya memengaruhi OCB karyawan tersebut sebesar 54.9% sedangkan sisanya (45.1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. OCB tertinggi dalam penelitian ini adalah perilaku karyawan yang selalu datang lebih awal untuk mempersiapkan pekerjaan mereka (<i>civic virtue</i>) dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh atasan (<i>conscientiousness</i>)</p>
8.	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Karyawan pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang</p>	<p>Yollanda Swagaretha K, Agung Winarno, Lohana Juariyah</p>	2016	<p>Penelitian ini bertujuan 1) Mendeskripsikan kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan OCB karyawan 2) Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB karyawan</p>	<p>Teknik analisis yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) tingkat kepuasan kerja karyawan dalam kategori sangat tinggi, meliputi kepuasan kerja terhadap gaji yang diterima tepat waktu 2) tingkat keterlibatan kerja sebagian besar karyawan termasuk dalam kategori tinggi, meliputi rasa keterlibatan kerja yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan

				3) Mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap OCB karyawan		<p>3) tingkat OCB dalam kategori sangat tinggi, meliputi kesediaan menghindari tindakan yang dapat merugikan orang lain</p> <p>4) kepuasan kerja karyawan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB karyawan</p> <p>5) keterlibatan kerja karyawan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB karyawan.</p>
9.	Peran <i>job involvement</i> dan karakteristik pekerjaan pada <i>organizational citizenship behavior</i> (ocb) karyawan bagian produksi pt. Campina ice cream industry surabaya	Esti Bakti Warapsari	2019	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendiskusikan pengaruh keterlibatan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap OCB karyawan di bagian produksi PT. Industri Es Krim Campina Surabaya	Menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel <i>job involvenent</i> terhadap OCB pada Karyawan bagian produksi PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya. Karakteristik pekerjaan pada penelitian ini menunjukkan pengaruh pada OCB. Selanjutnya, <i>job involvenent</i> dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap OCB pada karyawan bagian produksi PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya.

10.	<p>Pengaruh <i>job involvement</i> dan <i>job satisfaction</i> Terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i> Serta dampaknya pada <i>knowledge sharing</i> Di pt indolift sukses abadi</p>	<p>Tinjung Desy Nursanti; Ebenhaezer Samudera; Fajar Widiansyah</p>	2015	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari <i>job involvement</i> dan <i>job satisfaction</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> serta dampaknya kepada <i>knowledge sharing</i></p>	<p>Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah <i>path analysis</i></p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian, <i>job involvement</i> dan <i>job satisfaction</i> memiliki pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i>. Kemudian <i>job satisfaction</i> dan <i>organizational citizenship behaviour</i> mempunyai pengaruh secara parsial terhadap <i>knowledge sharing</i>. Akan tetapi, <i>job involvement</i> tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap <i>knowledge sharing</i>. Walau demikian, <i>job involvement</i>, <i>job satisfaction</i>, dan <i>organizational citizenship behaviour</i> mempunyai pengaruh secara simultan terhadap <i>knowledge sharing</i>.</p>
11.	<p>Volunteerism and Organisational culture Relationship to organizational commitment And citizenship behaviors in India</p>	Ajay K. Jain	2015	<p>Untuk menyelidiki dampak motif untuk kesukarelaan dan budaya organisasi pada komitmen organisasi (OC) dan perilaku warga</p>	<p>Analisis faktor eksplorasi, analisis reliabilitas, korelasi orde nol dan analisis regresi</p>	<p>Dimensi pengembangan diri kesukarelaan ditemukan sebagai prediktor positif dari OC dan OCB keduanya. Namun, peningkatan karir, empati dan dimensi kepedulian masyarakat terhadap kesukarelaan memiliki efek campuran pada kedua variabel kriteria. Selain itu, budaya</p>

				organisasi (OCB) dalam konteks pekerjaan India		tidak menunjukkan dampak yang signifikan terhadap OCB; Namun, itu memiliki pengaruh positif pada komitmen afektif dan kelanjutan. Selain itu, variabel demografis (usia, pendidikan, dan masa kerja) memiliki dampak kuat pada OC daripada OCB
12.	Analisis pengaruh budaya organisasi dan dukungan Organisasi terhadap <i>organizational citizenship Behavior</i> dengan komitmen organisasi sebagai Variabel intervening	Nina ariani wijaya, ahyar yuniawan	2017	Tujuan penelitian untuk menganalisis dampak budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap perilaku warga organisasi (OCB) dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening	Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis jalur, uji sobel, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi 2. Variabel Dukungan Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi 3. Variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 4. Variabel Dukungan Organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>

						5. Variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .
13.	Pengaruh persepsi dukungan dan keadilan organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening	Raka tri bayu ardi, ketut sudarma	2015	Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan dan keadilan organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening	Metode <i>Purposive Sampling</i>	<p>Pertama tidak terbukti adanya pengaruh signifikan persepsi dukungan dan keadilan organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>.</p> <p>Kedua, terbukti ada pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional.</p> <p>Ketiga, terbukti adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>.</p> <p>Keempat, komitmen organisasional terbukti memediasi hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>.</p>

(Sumber: Data diolah, 2020)

Untuk mengetahui keterbaruan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dilihat dari tabel persamaan dan perbedaan penelitian sebagai berikut:

Tabel 2.2
Persamaan dan Perbedaan/ Keterbaruan Penelitian

Persamaan	Perbedaan/keterbaruan
<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif 2. Penelitian ini menggunakan variable <i>locus of control</i>, <i>job involvemen</i>, <i>organizational citizenship behavior</i>, dan komitmen organisasi 3. Menjadikan komitmen organisasi sebagai variabel <i>intervening</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian ini terdapat kajian islam yang menghubungkan anatara teori dengan Al-Qur'an dan hadits yang tidak dimuat dipenelitian sebelumnya. 2. Penelitian ini menggunakan objek <i>driver grab</i> di Kota Malang belum pernah diteliti pada penelitian sebelumnya 3. Penelitian ini menggunakan 4 variabel sekaligus dengan meneliti pengarus <i>locus of control</i>, <i>job involvement</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> dengan komitmen organisasi sebagai variabel <i>intervening</i> 4. Analisis data pada penelitian ini menggunakan <i>partial least square-structural equation modeling (PLS-SEM)</i>

(Sumber: Data diolah, 2020)

2.2 Kajian Teori

2.2.1 *Organization Citizenship Behavior*

2.2.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan. OCB didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi atau berniat menguntungkan organisasi yang langsung dan mengarah pada peran pengharapan. Robbins dan Coulter (2012), OCB adalah perilaku

sukarela seseorang yang bukan bagian dari persyaratan kerja formalnya, namun dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Greenberg & Baron (2003) menjelaskan bentuk *OCB* seperti membantu rekan kerja, atau menoleransi ketidaknyamanan sementara tanpa keluhan. Aktivitas-aktivitas tersebut yang meningkatkan hubungan sosial dan kerjasama dengan organisasi bahkan melampaui tuntutan kerja formal, direferensikan sebagai *OCB*. Dari pendapat Greenberg dapat dipahami bahwa seseorang dengan *OCB* tinggi cenderung mudah berdamai dengan ketidaknyaman dan tidak mudah mengeluh dalam bekerja bahkan dapat memberikan bantuan guna mengurangi ketidaknyamanan di tempat kerja.

Menurut Ivancevich (2001), ada beberapa jenis *OCBs*, di antaranya: (1) perilaku membantu atau menolong, (2) kejujuran, (3) loyal pada organisasi, (4) kepatuhan pada organisasi, (5) inisiatif individual, (6) kebajikan pada masyarakat, (7) mengembangkan diri.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa *OCB* adalah perilaku sukarela yang dilakukan seseorang di lingkungan kerja dalam mendukung organisasi dan rekannya mencapai tujuan secara efektif. Ciri-ciri seorang karyawan yang mempunyai *OCB* adalah sukarela menolong karyawan lain, mentaati aturan, mengatasi persoalan secara mandiri, dan bersedia bekerja ekstra.

2.2.1.2 Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Indikator *OCB* menurut Organ dalam Willyanto et al., n.d. (2015) adalah:

1. *Altruism*, merupakan perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain
2. *Civic virtue*, merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi dimana kecenderungan karyawan akan mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana prosedur dalam organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber daya yang dimiliki oleh organisasi.

3. *Conscientiousness*, merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi dari yang diharapkan perusahaan, dimana perilaku sukarela ini bukan merupakan kewajiban atau tugas dari karyawan yang bersangkutan
4. *Courtesy*, merupakan perilaku dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah antar karyawan, sehingga orang yang memiliki *courtesy* adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
5. *Sportsmanship*, merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan.

2.2.1.3 OCB Dalam Pandangan Islam

Dalam islam fitrah manusia di dunia merupakan zoon politicon dimana manusia tidak dapat hidup sendiri dan selalu membutuhkan bantuan orang lain. Sehingga konsepsi tersebut mengindikasikan bahwa manusia tidak bisa terlepas dari kerja sama dan gotong royong dengan manusia lainnya untuk kepentingan bersama. Bagi seorang muslim, faktor yang mempengaruhi munculnya OCB didasarkan pada motivasi untuk mendapatkan ridla dari Allah SWT. OCB erat kaitannya dengan taawun, ukhuwah, dan mujahadah. Perilaku-perilaku positif yang dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain untuk mencapai kesejahteraan dan kenyamanan merupakan perilaku yang sangat ditekankan dalam Islam. Sebagaimana dalam surat Al-Maidah ayat 80 sebagai berikut :

تَرَىٰ كَثِيرًا مِّنْهُمْ يَتَوَلَّوْنَ الَّذِينَ كَفَرُوا ۗ لَيْسَ مَا قَدَّمَتْ لَهُمْ أَنفُسُهُمْ أَنْ سَخِطَ اللَّهُ عَلَيْهِمْ وَفِي الْعَذَابِ هُمْ خَالِدُونَ

Artinya : “kamu melihat kebanyakan dari mereka tolong menolong dengan orang-orang kafir (musyrik). Sesungguhnya amat buruklah apa yang mereka sediakan untuk diri mereka, yaitu kemurkaan Allah kepada mereka, dan mereka akan kekal dalam siksaan” (QS. Al Maidah 80).

Dari ayat diatas dapat diketahui bahwa tolong menolong, gotong royong dan kerjasama dalam kebaikan sangat dianjurkan. Hal ini karena manusia merupakan makhluk sosial yang dalam kehidupannya selalu membutuhkan orang lain, baik di

rumah ataupun di tempat kerja (perusahaan). Perusahaan menuntut pegawai bekerja secara profesional serta meningkatkan kinerja organisai. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan dan kemauan kerjasama. Karena kemampuan tanpa didukung kemauan, tidak akan menghasilkan peningkatan apapun. Kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam perusahaan, biasanya tergantung pada tujuan apa yang ingin diraihinya dengan bergabung dalam perusahaan bersangkutan.

Sebagai makhluk sosial, manusia juga dianjurkan untuk menjaga hubungan dengan sesamanya. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al hujurat ayat 10:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوِيكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya : “orang-orang yang beriman itu sesungguhnya bersaudara, sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapatkan rahmat”.

Ayat tersebut diatas memberikan gambaran bahwa sudah seharusnya sesama manusia saling memahami, berinteraksi dengan baik dan bekerjasama dalam kebaikan. Sehingga, apabila terdapat permasalahan bisa diselesaikan secara kekeluargaan dan tali silaturahmi tetap terjaga. Dalam konteks perusahaan, untuk menjaga hubungan intrapersonal antar karyawan diperlukan perilaku sukarela (OCB) untuk mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi sumber daya manusia. Perilaku tersebut meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap lingkungan bisnis dan menjadi dasar efektif untuk aktivitas koordinasi antara anggota tim dan antar kelompok kerja.

2.2.2 Locus of Control

2.2.2.1 Pengertian Locus of Control

Konsep tentang *locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter dalam Ghufroon dan Rini (2011) seorang ahli teori pembelajaran sosial menjelaskan bahwa *locus of control* adalah tingkat sejauhmana seseorang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil dari perilaku mereka tergantung pada

penilaian mereka sendiri atau karakteristik pribadi. Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa *locus of control* merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Pendapat yang senada diutarakan Kreitner dan Kinicki (2005) bahwa *locus of control* sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri. O'Brien dalam Septiawati et al., (2019) menjelaskan keyakinan individu bahwa upaya personal, kemampuan yang dimiliki dan inisiatif sebagai indikator yang bersangkutan memiliki kendali internal. Lowenstein melalui Uguak (2007) menguatkan pendapat tersebut, bahwa kemampuan (*ability*) dan upaya (*effort*) diasosiasikan sebagai indikator kontrol internal, sedangkan kesulitan kerja (*task difficulty*) dan keberuntungan (*luck*) sebagai kontrol eksternal.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah keyakinan seseorang akan kemampuan dirinya dalam memperoleh hasil atas usaha yang dikerjakan. Apakah penghargaan, keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri (faktor internal) atautkah dikendalikan oleh kekuatan lain, seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib (faktor eksternal).

2.2.2.2 Kategori Locus of Control

Locus of control dibagi menjadi dua kategori yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Lefcourt dan Martin dalam Sulistin (2012) mendefinisikan *locus of control* internal adalah suatu keyakinan yang dihasilkan dari interaksi antara individu dan peristiwa-peristiwa yang terjadi adalah dari individu itu sendiri. Sedangkan *locus of control* eksternal adalah merupakan suatu keyakinan terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi karena alasan-alasan yang tidak ada hubungannya dengan tingkah laku individu dan dengan demikian diluar usaha untuk mengontrolnya. Dengan kata lain orang yang memiliki *locus of control* eksternal beranggapan bahwa peristiwa yang terjadi pada diri individu dipengaruhi oleh factor yang ada diluar dirinya seperti nasib dan keberuntungan.

Phares (dalam Silalahi 2009: 30-32) menjelaskan aspek-aspek *locus of control* Lebih terperinci ada 2 aspek dalam *locus of control* yaitu:

1. Aspek internal

Seseorang yang memiliki *locus of control* internal selalu menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan faktor dalam dirinya. Karena mereka percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari dalam dirinya. Faktor dalam aspek internal antara lain:

a. Kemampuan

Seseorang yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang telah terjadi sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki. Menurut kartono dan Gulo (2003: 1) definisi kemampuan adalah istilah umum yang dikaitkan dengan kemampuan atau potensi untuk menguasai suatu keahlian ataupun pemilikan keahlian itu sendiri.

b. Minat

Seseorang memiliki minat yang lebih besar terhadap kontrol perilaku, peristiwa dan tindakannya. Tampubolan (2004:28) mengemukakan bahwa minat adalah perpaduan antara keinginan dan kemauan yang dapat berkembang jika ada motivasi.

c. Usaha

Seseorang yang memiliki *locus of control* internal bersikap optimis, pantang menyerah dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengontrol perilakunya. Bersikap optimis adalah cara berpikir yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah serta berusaha mencapai suatu hal terbaik dalam hal terburuk. Berpikir positif adalah berusaha mencapai hal terbaik dari keadaan terburuk (Ghufron & Risnawati 2010:95)

2. Aspek Eksternal

Seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari luar dirinya. Faktor dalam aspek eksternal antara lain:

a. Nasib

Seseorang akan menganggap kesuksesan dan kegagalan yang dialami telah ditakdirkan dan mereka tidak dapat merubah kembali peristiwa yang telah terjadi, mereka percaya akan firasat baik dan buruk.

b. Keberuntungan

Seseorang yang memiliki tipe eksternal sangat mempercayai adanya keberuntungan, mereka menganggap bahwa setiap orang memiliki keberuntungan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, beruntung adalah sesuatu keadaan mujur yang telah digariskan oleh Tuhan yang Maha Kuasa bagi perjalanan hidup seseorang.

c. Sosial ekonomi

Seseorang yang memiliki tipe eksternal menilai orang lain berdasarkan tingkat kesejahteraan dan bersifat materialistik.

d. Pengaruh orang lain

Seseorang yang memiliki tipe eksternal menganggap bahwa orang yang memiliki kekuasaan dan kekuatan yang lebih tinggi mempengaruhi perilaku mereka dan sangat mengharapkan bantuan orang lain.

Kekuasaan adalah suatu kemampuan untuk mengendalikan kegiatan orang lain, meskipun diluar kemauan orang itu (Horton & Hunt 1984:379).

Thobroni (2010: 13) menjelaskan bahwa kekuatan adalah daya, pembangkit, atau tenaga yang diperoleh dari manapun dan dari apapun. Ia bisa diperoleh dari benda hidup, benda mati, aksi, reaksi maupun tindakan.

2.2.2.3 Indikator *Locus of Control*

Crider dalam Ghufroon & Risnawati (2010: 68) menjelaskan perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dengan *locus of control* eksternal sebagai berikut:

Tabel 2.2
Perbedaan *Locus of Control* Internal & Eksternal

No.	Internal <i>Locus of control</i>	Eksternal <i>Locus of control</i>
1.	Suka bekerja keras	kurang memiliki inisiatif
2.	Memiliki inisiatif	mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
3.	Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah	kurang suka berusaha karena percaya bahwa faktor luar yang mengontrol
4.	Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin	kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah
5.	Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.	

Sumber: Ghufron & Risnawati S 2010: 68

2.2.2.4 *Locus of Control* Dalam Pandangan Islam

Locus of control merupakan sumber keyakinan yang dimiliki oleh setiap individu terhadap peristiwa - peristiwa yang terjadi didalam hidupnya yang dipengaruhi oleh faktor dalam dirinya yakni kemampuan, minat dan usahanya atautkah faktor diluar dirinya seperti nasib, keberuntungan, dan pengaruh orang lain yang lebih berkuasa. Dalam islam keyakinan pada diri sendiri sangat penting, karena keyakinan membuat seseorang mampu mengerahkan seluruh tindakan dan perilakunya. Tanpa keyakinan seseorang akan selalu merasa dalam keraguan sehingga jiwanya mudah terombang-ambing dan mengikuti arus yang akan membawanya, ia akan lemah dan rapuh dan akhirnya mudah terpengaruh. Sebagaimana firman Allah di dalam surat Ar-ra'ad ayat 11:

لَهُمْ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُمْ مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِن وَّالٍ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah.

Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia”(Ar-ra’ad ayat 11).

Berdasarkan ayat tersebut kita dapat menarik kesimpulan bahwasanya manusia harus senantiasa berusaha dengan kemampuan yang dimilikinya untuk meraih tujuan yang ingin dicapainya. Karena hasil yang akan dicapainya tergantung dari usaha yang telah dilakukannya. Sikap optimis dan selalu mawas diri sangat dibutuhkan dalam menjalani kehidupan, dengan mawas diri kita akan berusaha mengoreksi diri. Allah Swt telah menjanjikan kepada hamba-Nya bahwa segala usaha yang telah dilakukannya akan menuai hasil yang diharapkan apabila dikerjakan dengan sungguh - sungguh. Untuk itu sifat optimis agar tidak pantang menyerah dalam berusaha harus kita terapkan. Allah berfirman dalam Al- Qur’an surat An-Najm ayat 39-41:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: “Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (39).

وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ

Artinya: Dan bahwasannya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya) (40).

ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ

Artinya: Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna (41)

Seseorang yang memiliki orientasi *locus of control* internal terdorong untuk berpikir positif sehingga akan mempengaruhi sikap dan perilakunya. Mereka meyakini bahwa segala permasalahan yang terjadi dalam hidupnya, dalam bentuk cobaan, rintangan dan hambatan yang di hadapinya sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas pribadi. Dan mereka tidak menilainya sebagai beban, bahkan mereka meyakini bahwa Allah tidak akan membebani hamba-Nya melebihi kemampuannya. Sebagaimana firman-Nya dalam surat Al-Baqoroh ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatannya) yang dikerjakannya”.

Sebaliknya orang yang memiliki orientasi *locus of control* eksternal cenderung mempunyai sikap pesimis yang membuatnya putus asa dalam menghadapi permasalahan hidup. Ia merasa bimbang saat membuat keputusan pribadi, terkadang kebimbangan itu menjadi sebuah kekwatiran yang mendalam dan membentuk karakter seseorang menjadi tidak percaya akan kemampuan diri sendiri dan cenderung tidak bertanggung jawab terhadap kegagalan. Sehingga mudah menyalahkan sebab diluar dirinya sebagai sumber dari kegagalannya. Allah Swt melarang hamba-Nya untuk bersikap putus asa (pesimis), karena sikap berputus asa bukanlah ciri hati seorang mukmin akan tetapi lebih dekat dengan hatinya orang kafir.

2.2.3 Job Involvement (keterlibatan kerja)

2.2.3.1 Pengertian Job Involvement

Kreitner dan Kinicki (2014) mendefinisikan *job involvement* sebagai seberapa jauh seorang karyawan terlibat, terikat dan berkaitan dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *job involvement* yang tinggi mampu mempertimbangkan perkerjaannya sebagai bagian besar dalam dirinya. Hal ini membuat keterikatan karyawan yang kuat terhadap pekerjaannya dan akan meminimalisir keinginan untuk berhenti dalam pekerjaannya. *Job involvement* dianggap sebagai faktor kunci yang memberi pengaruh terhadap keberhasilan seorang individu dalam organisasi, karena *job involvement* dapat meningkatkan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya, yang mana karyawan akan merasa terlibat secara langsung di dalamnya serta dapat membuat seorang karyawan memberi mendukung penuh terhadap tujuan organisasi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi (Lawler dalam Zhang, 2014).

Menurut Robbins dan Coulter (2007) mengatakan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat pengindenfikasian psikologis karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, karyawan tersebut akan benar-benar serius menangani pekerjaannya dengan demikian dapat mengurangi absensinya, dan dari tingkat pengunduran diri. Sebaliknya jika karyawan yang kurang terlibat dalam pekerjaannya, karyawan tersebut hanya bekerja secara rutinitas.

2.2.3.2 Teori- Teori *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja)

Dalam Nur (2014) terdapat beberapa macam teori keterlibatan kerja yaitu:

- a. Vroom Teori harapan menunjukkan bahwa administrator harus menggunakan harapan pribadi yang baik untuk menginspirasi karyawan. Jika harapan lebih rendah dari tawaran yang disediakan oleh organisasi, maka keterlibatan kerja akan meningkat. Disisi lain, ketika harapan lebih tinggi dari tawaran yang disediakan oleh organisasi maka keterlibatan kerja akan menurun.
- b. Teori Rabinowitz dan Hall, teori terpadu. Dalam konseptualisasi ini, keterlibatan kerja akan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kesempatan individu yang terlibat dalam pengambilan keputusan, faktor social. Nilai-nilai demikian diinternalisasikan dengan sikap kerja. Ketika karakteristik pribadi dan kongruensi mencapai situasi, individu akan mengembangkan keterlibatan kerja yang tinggi.
- c. Kanungo, pendekatan motivasi berpendapat, bahwa individu yang mengembangkan keyakinan dalam konteks pekerjaan yang berpotensi memberikan kesempatan bagi mereka yang untuk memenuhi kebutuhan mereka yang terpenting dimasa depan. Akibatnya, keterlibatan pekerjaan tergantung pada kebutuhan karyawan (baik ekstrinsik maupun instrinsik), serta persepsi mereka potensi pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

- d. Brown, keterlibatan kerja merupakan faktor penting dalam sikap kerja lain yang terkait dengan pekerjaan perilaku.
- e. Model Multidimensional, menyajikan model multidimensial keterlibatan kerja tidak uni-dimensi konsep, konsep keterlibatan kerja terdiri dari tiga dimensi yaitu, keterlibatan pekerjaan emosional, keterlibatan kerja perilaku dan keterlibatan kerja kognitif. Keterlibatan pekerjaan emosional menunjukkan seberapa kuat pekerja tertarik pada pekerjaannya atau berapa banyak orang yang menyukai pekerjaannya. Keterlibatan kerja perilaku menunjukkan seberapa kuat pekerja mengatur waktu dalam penyelesaian pekerjaan dan kemampuan berfikir yang terlihat dari penyelesaian pekerjaan maupun energi yang dikhususkan dalam penyelesaian pekerjaan. Keterlibatan pekerjaan kognitif menunjukkan seberapa kuat pekerja ingin berpartisipasi dalam membuat keputusannya yang berhubungan dengan pekerjaan atau betapa pentingnya pekerjaan ini dalam hidupnya.

2.2.3.3 Indikator *Job Involvement*

Indikator keterlibatan kerja menurut Robbins & Judge (2010: 100):

1. Aktif berpartisipasi: menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap pekerjaannya.
2. Pekerjaan sebagai hal yang penting: pekerjaan sebagai hal yang utama dan melakukan yang terbaik bagi pekerjaannya.
3. Pekerjaan sebagai harga diri: pekerjaan sebagai penghargaan diri dan penghormatan diri yang penting bagi kehidupan.

2.2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Involvement*

Karakteristik pribadi yang berperan penting dalam keterlibatan kerja adalah usia, kebutuhan yang kuat akan pertumbuhan, dan kepercayaan etis pekerjaan. Dan karakteristik pekerjaan yang berperan penting dalam keterlibatan kerja adalah pekerjaan yang dapat memenuhi kepuasan akan kebutuhan pertumbuhan yang kuat: pekerjaan yang memiliki otonomi, keberagaman, identitas tugas, umpan balik, dan

partisipasi kerja yang tinggi. Selain itu faktor sosial dari pekerjaan juga dapat mempengaruhi keterlibatan kerja yaitu: (Nur, 2014)

a. Karakteristik Pribadi

1. Usia. Karyawan yang berusia lebih tua, biasanya akan lebih terlibat dalam kerjanya daripada karyawan yang muda. Hal ini mungkin disebabkan pada karyawan yang lebih tua bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Kebutuhan yang kuat akan pertumbuhan. Keterlibatan kerja berhubungan dengan keyakinan bahwa pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan individu, kebutuhan tersebut adalah kebutuhan yang terpuaskan melalui proses bekerja itu sendiri.
3. Adanya kepercayaan dalam etnik pekerjaan yang lama. Adanya rasa percaya terhadap keberagaman keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu didalam bekerja.

b. Faktor Sosial

Faktor sosial dalam pekerjaan juga dapat mempengaruhi keterlibatan kerja. Individu yang bekerja di dalam sebuah kelompok menunjukkan adanya keterlibatan kerja yang lebih kuat dibandingkan dengan individu yang bekerja sendiri.

c. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan yang memperlihatkan kaitannya dengan keterlibatan kerja yaitu:

1. Keragaman keterampilan. Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan. Dengan mengaplikasikan keterampilan yang dimiliki karyawan itu lebih banyak terlibat pada pekerjaannya.
2. Jati diri tugas. Sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar membuat karyawan bekerja tanpa keraguan.

3. Tugas yang penting. Rasa pentingnya tugas bagi seseorang. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja. Maka ia cenderung memiliki keterlibatan yang tinggi.
 4. Otonomi. Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidakgantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan terhadap tugas yang dikerjakan.
 5. Umpan balik. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan keterlibatan kerja karyawan sehingga dapat menguntungkan bagi kedua belah pihak.
- d. **Karakteristik Kondisi Kerja Yang Menunjang**
Bekerja dalam ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan (*uncomfortable*) akan menimbulkan keenganan untuk bekerja sehingga dengan kondisi seperti ini tidak adanya keterlibatan kerjanya. Namun, jika kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi tentunya akan mempengaruhi keterlibatan kerjanya.
- e. **Karakteristik Organisasi**
Karakteristik organisasi seperti sifat-sifat dan perilaku pemimpin berhubungan dengan keterlibatan kerja. Pemimpin yang dilihat kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas bawahan, kecerdasan, ketegasan, penuh kepercayaan diri, inisiatif dan memiliki team kerja yang baik dengan bawahan, maka akan meningkatkan keterlibatan kerja yang tinggi.

2.2.4 Komitmen Organisasi

2.2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2008) dalam perilaku organisasi, komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu,

sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Mathins dan Jackson (2006) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Dengan adanya komitmen seorang pemerintah daerah, maka ia akan memiliki sikap loyalitas juga berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasinya dengan baik.

Setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya Pegawai yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan dapat terlihat dari prestasi kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan keinginan yang kuat dari pegawai untuk terlibat dalam kegiatan organisasi. Keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi mencerminkan dedikasi pegawai dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.

Dari beberapa definisi tersebut dapat digambarkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Dalam arti lain, komitmen organisasi berarti bahwa suatu keadaan dimana anggota organisasi tersebut mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tersebut. Komitmen Karyawan terhadap organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Ditinjau dari segi organisasi, karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turn over*, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan

sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada perusahaan (Sopiah, 2008)

2.2.4.2 Indikator Komitmen Organisasi

Robbins (2008: 101) mengelompokkan komitmen organisasi dengan tiga indikator yang terpisah, yaitu :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

2.2.4.3 Proses Terjadinya Komitmen

Sopiah (2008; 161) secara rinci menjelaskan proses terjadinya komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Fase awal, *initial commitment*. Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah :
 1. Karakteristik individu
 2. Harapan-harapan karyawan pada organisasi

3. Karakteristik pekerjaan
2. Fase kedua, *commitment during early employment*. Pada fase ini karyawan sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi pengalaman kerja yang dia rasakan pada tahap awal dia bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana system penggajiannya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan teman sejawat atau hubungan dia dengan pimpinannya. Semua factor ini akan membentuk komitmen awal dan tanggung jawab karyawan pada organisasi yang pada akhirnya akan bermuara pada komitmen karyawan pada awal memasuki dunia kerja.
3. Fase ketiga, *commitment during later career*. Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pada fase ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama dia bekerja.

2.2.4.4 Komitmen Organisasi Dalam Pandangan Islam

Dalam Islam komitmen atau keyakinan yang kuat untuk berusaha dan bekerja dengan bersungguh-sungguh tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki oleh setiap karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong kenyataan adanya konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriah maupun batiniah (Lukmada, 2012: 33) Allah SWT telah berfirman:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: "Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: 'Rabb kami ialah Allah' kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): "Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu" (QS.Fushilat : 30).

Ayat di atas jika dikorelasikan dengan hubungan karyawan dengan organisasinya adalah adanya keteguhan hati yang kuat dalam diri karyawan untuk tetap konsisten baik lahir maupun batin dalam menjalani kontrak kerja yang telah disepakati (Lukmada, 2012: 33). Masih pendapat Lukmada (2012: 33-34), keteguhan hati yang penuh keyakinan untuk tetap konsisten inilah yang disebut dengan istiqomah. Balasan untuk orang istiqomah adalah tempat yang paling baik, itu adalah janji Allah SWT, kepada makhluknya.

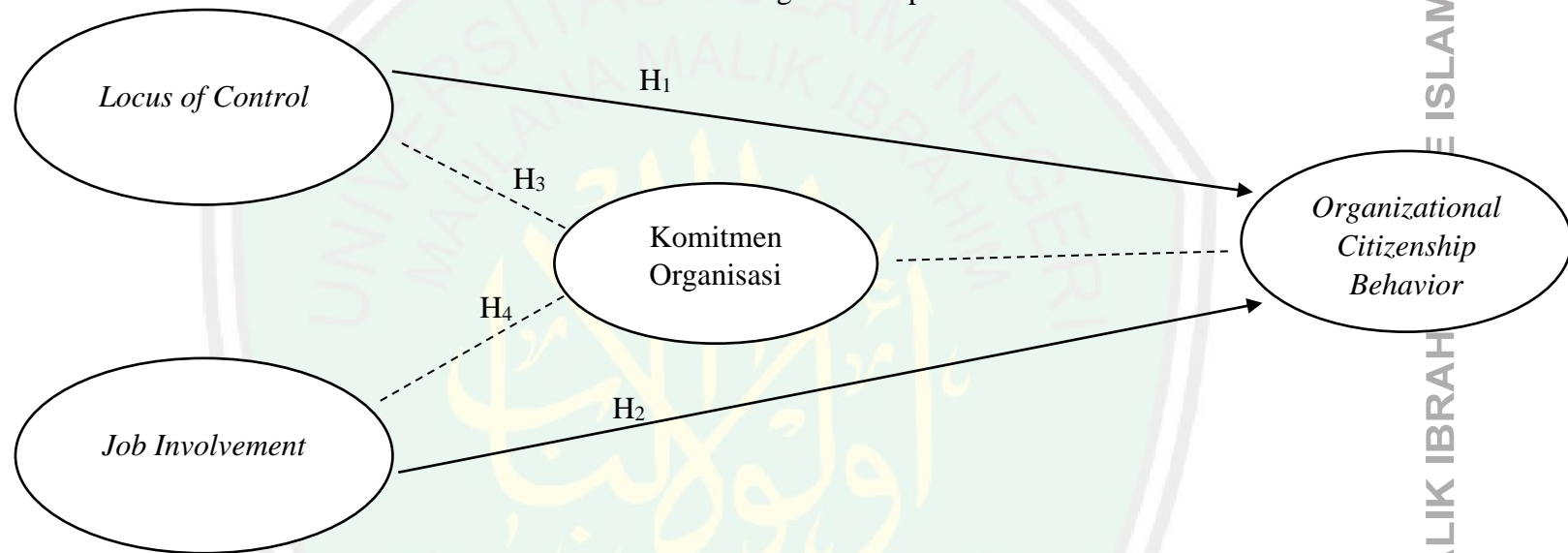
Diantara hadits yang sangat penting dalam perkara ini adalah hadits yang diriwayatkan oleh Bukhari:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ : سُئِلَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَيُّ الْأَعْمَالِ أَحَبُّ إِلَى اللَّهِ قَالَ أَدْوَمُهَا
وَإِنْ قَلَّ وَ قَالَ أَكَلَفُوا مِنَ الْأَعْمَالِ مَا تُطِيقُونَ. رواه البخاري

Artinya : Dari Aisyah r.a. berkata : Nabi pernah ditanya : “Manakah amal yang paling dicintai Allah? Beliau bersabda: “Yang dilakukan secara terus menerus meskipun sedikit”. Beliau bersabda lagi: “Dan lakukanlah amal itu, sekadar kalian sanggup melakukannya.” (HR. Bukhari)

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber: Peneliti

Gambar 2.1 menunjukkan pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini *locus of control* dan *job involvement* dengan variabel dependen adalah *organizational citizenship behavior*. *Komitmen organisasi* sebagai variabel *intervening*.

2.4 Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh *locus of control* terhadap *organization citizenship behaviour*

Locus of control dapat mempengaruhi *organization citizenship behaviour* dikarenakan, seseorang yang memiliki kendali yang kuat atas dirinya terhadap peristiwa-peristiwa dalam kehidupan dapat mendorong dirinya untuk bekerja keras (George & Brief, 1992). Septiawati (2019) meneliti tentang pengaruh *locus of control* terhadap *organization citizenship behaviour* menyimpulkan terdapat pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap *organization citizenship behaviour*.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015) bahwa hubungan internal *locus of control* dengan *organization citizenship behavior* adalah positif. Paramitha (2019) menyimpulkan bahwa *locus of control* yang terdiri dari internal *locus of control* dan eksternal *locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior Pegawai*. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merumuskan hipotesis:

H₁: *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Pengaruh *job involvement* terhadap *organization citizenship behaviour*

Untuk meningkatkan OCB karyawan, perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi OCB tersebut. Faktor pertama merupakan pengaruh *job involvement*. Karyawan yang memiliki *job involvement* yang tinggi mampu mempertimbangkan pekerjaannya sebagai bagian besar dalam dirinya. Hal ini membuat keterikatan karyawan yang kuat terhadap pekerjaannya dan akan meminimalisir keinginan untuk berhenti dalam pekerjaannya.

Job involvement dianggap sebagai faktor kunci yang memberi pengaruh terhadap keberhasilan seorang individu dalam organisasi, karena *job involvement* dapat meningkatkan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya, yang mana karyawan akan merasa terlibat secara langsung di dalamnya serta dapat membuat seorang karyawan memberi mendukung penuh terhadap tujuan organisasi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi (Lawler dalam Zhang,

2014). Saxena (2015) menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari keterlibatan kerja terhadap OCB diantara 150 karyawan jasa dan manufaktur di India. Penelitian yang dilakukan (Saputra et al., 2013) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, dan memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap OCB. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merumuskan hipotesis:

H₂: *Job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

3. Pengaruh *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

Locus of Control mengacu pada tingkat pengharapan seseorang bahwa penguatan atau hasil dari perilakunya bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik pribadi dibandingkan dengan tingkat pengharapannya bahwa penguatan atau hasil tersebut akibat fungsi dari kesempatan, keberuntungan, nasib, berada di bawah kendali orang lain yang kuat, atau hanya tidak dapat diprediksi. Pada saat karyawan terlibat dalam suatu perusahaan/organisasi, karyawan membawa kepribadiannya yang unik, kemampuan, sifat, nilai-nilai dan aspirasi kerja yang berupa tujuan dan cita-cita mengenai pekerjaan yang telah direncanakan bagi dirinya. Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawan yang tinggi, maka dari itu perusahaan harus memahami perilaku karyawannya agar dapat mencapai kinerja karyawan yang optimal. Hal tersebut berkaitan dengan pemahaman perusahaan tentang *internal locus of control* dan *external locus of control*. Karyawan dengan *internal locus of control* akan lebih puas dengan pekerjaannya karena biasanya individu tersebut menampilkan performa kerja yang lebih baik sehingga mendapat *reward* sebagai yang lebih baik pula. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014: 150) individu yang mempunyai *internal locus of control* menampilkan motivasi kerja yang lebih besar, menunjukkan kinerja yang lebih tinggi pada tugas-tugas yang melibatkan pemecahan masalah, dan cenderung tidak cemas dibandingkan dengan individu *external locus of control*. Penelitian

yang dilakukan oleh Sari (2015) bahwa hubungan internal locus of control dengan OCB adalah positif

Terdapat faktor penting lain yang membentuk perilaku OCB yang ditunjukkan oleh Karyawan yaitu Komitmen organisasional. Komitmen organisasional sendiri terkait dengan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dimana dia terdapat didalamnya. Perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dengan cara kerja keras dan dibantu dengan perasaan yang senang terhadap organisasi maka akan timbul sifat sukarela melakukan perilaku diluar tanggung jawab pekerjaan mereka (*extra role*) guna bagian dalam memajukan organisasi (Fitriasmi, 2010). Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merumuskan hipotesis:

H₃: *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi

4. Pengaruh *job involvement* terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

Job involvement di dalam suatu perusahaan memiliki peran yang sangat besar karena memberi pengaruh terhadap sikap dan perilaku kerja karyawan. Selain itu pemahaman yang mendalam mengenai tujuan perusahaan dan mengetahui rencana yang spesifik dalam mencapai tujuan harus dimiliki karyawan (Setyani, 2013). Lawler (dalam Zhang, 2014) menjelaskan bahwa *job involvement* dianggap sebagai faktor penting yang memengaruhi keberhasilan seorang karyawan dan organisasi, di mana *job involvement* akan meningkatkan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan merasa terlibat langsung di dalamnya. Selain itu juga memengaruhi dukungan karyawan yang diberikan dalam mencapai tujuan organisasi, untuk memajukan produktivitas dan efisiensi organisasi.

Kanungo (dalam Saxena & Saxena, 2015) menjelaskan bahwa *job involvement* terkait dengan psikologis karyawan dengan pekerjaannya atau komitmen karyawan pada pekerjaannya dan membentuk komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (setyani & della, 2013) menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara komitmen dan *organizational citizenship behaviour*. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merumuskan hipotesis:

H₄: *Job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2017: 7), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang akan dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara tiga variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi tidak dengan variabel lainnya (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 287)

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang, Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak di bidang transportasi yang jam kerjanya tidak spesifik masuk dalam peraturan perusahaan. Pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan Grab di Kota Malang memiliki peranan bahwa peraturan yang ditetapkan menimbulkan *locus of control*, *job involvement*, komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 80) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah *driver* ojek online

perusahaan PT. Grab Indonesia di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang yang berjumlah 78 orang.

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 35) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 78 orang.

Menurut Cohen, et.al, (2007: 101) semakin besar sample dari besarnya populasi yang ada adalah semakin baik, akan tetapi ada jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 30 sampel. Sebagaimana dikemukakan oleh Baley dalam Mahmud (2011: 159) yang menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel paling minimum adalah 30. Senada dengan pendapat tersebut, Roscoe dalam Sugiyono (2012: 91) menyarankan tentang ukuran sampel untuk penelitian sebagai berikut:

- Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
- Bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
- Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$
- Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 s/d 20.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan

sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Nonprobability Sampling*. *Nonprobability Sampling* jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2017) *Nonprobability Sampling* adalah Teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah *driver* grab di Kec. Lowokwaru Malang yang berjumlah 78 orang.

3.5 Data dan Jenis Data

Menurut Sugiyono (2017:3) pengertian sumber data adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau yang terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada responden, yaitu *driver* grab di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain atau hasil penelitian dari pihak lain. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari dokumen dan data instansi seperti data gambaran umum perusahaan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan survei melalui penyebaran kuesioner. Menurut Sugiyono (2017: 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam melaksanakan metode ini, peneliti akan menyebar kuesioner melalui *group* “Komunitas Grab Malang” didalam aplikasi whatsapp kemudian data belum lengkap sebanyak 23 responden maka peneliti melakukan arahan (tata cara menggunakan google form)

terhadap responden yang belum mengerti menggunakan google form dengan cara terjun langsung guna mendapatkan data yang diperlukan.

3.7 Skala Pengukuran

Supriyanto dan Maharani (2013: 41) menjelaskan bahwa skala adalah suatu instrumen mekanisme untuk membedakan individu yang terkait dengan variabel minat yang kita pelajari. Skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang dibutuhkan untuk menguantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian yaitu:

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Cukup Setuju	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

Menurut Sugiyono (2017: 86) Dalam skala likert, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk mengambil menyusun item-item instrument yang dapat pernyataan dan pertanyaan.

3.8 Definisi Operasional Variabel (DOV)

Dalam memudahkan menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka peneliti menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen yaitu variabel yang tercakup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya
2. Variabel Independen yaitu variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh.
3. Menurut Sugiyono (2017:40) mendefinisikan variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel

independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyalur/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.

Adapun identifikasi dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Dependen: *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Variabel *Intervening*: Komitmen Organisasional (Z)

Variabel Independen: *Locus of Control* (X1), *Job Involvement* (X2)



Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran	Referensi
1.	<i>Organization Citizenship Behavior</i>	Robbins dan Coulter (2012) mendefinisikan OCB sebagai perilaku sukarela seseorang yang bukan bagian dari persyaratan kerja formalnya, namun dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi	<p>a. <i>Altruism</i> meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesiediaan karyawan untuk memberikan bantuan kepada orang yang berada di sekitarnya. 2. Kesiediaan karyawan meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan. 3. Kesiediaan karyawan untuk membantu pegawai baru yang menghadapi kesulitan dalam masa orientasi. <p>b. <i>Conscience</i> meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mematuhi peraturan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi. 2. Introspeksi diri atas kepatuhan yang diberikan selama ini. 3. Kesadaran untuk berlaku jujur dalam bekerja. <p>c. <i>Civic Virtue</i> meliputi:</p>	Skala likert	Organ dalam Willyanto et al., n.d. (2015)

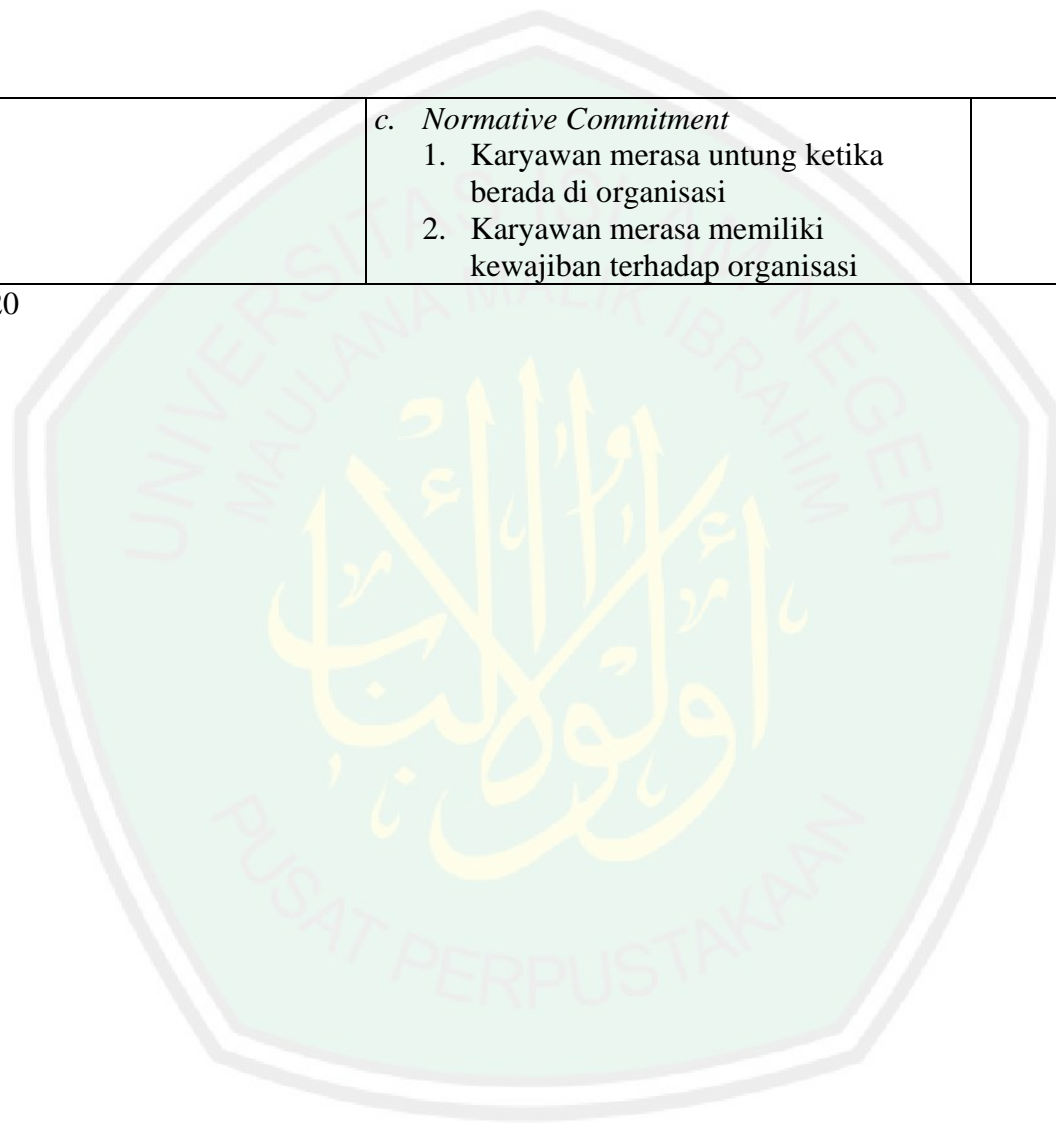
			<ol style="list-style-type: none">1. Mengikuti pertemuan yang tidak dimandatkan, tetapi dianggap penting.2. Selalu mengikuti perubahan-perubahan yang ada.3. Selalu mengikuti informasi, misalnya pengumuman organisasi, memo. <p>d. <i>Courtesy</i> meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Kesadaran karyawan untuk selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan.2. Kesadaran karyawan untuk tidak menyalahgunakan atau mengganggu hak-hak karyawan yang lain.3. Kesadaran karyawan untuk tidak membuat masalah dengan karyawan lain.4. Kesadaran karyawan dalam mempertimbangkan dampak atas tindakannya terhadap rekan kerja <p>e. <i>Sportmanship</i> meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Tidak suka mengeluh dalam bekerja.2. Tidak membesar-besarkan masalah diluar proporsinya.3. Perilaku tidak suka mencari-cari kesalahan organisasi.		
--	--	--	---	--	--

2.	<i>Locus of Control</i>	Robbins dan Judge (2008: 138) menjelaskan bahwa <i>locus of control</i> merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri	<p>Menurut Ghufron dan Risnawati (2010 : 68) <i>Locus of control</i> internal yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Suka bekerja keras 2. Memiliki inisiatif yang tinggi 3. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah 4. Selalu berusaha untuk berfikir seefektif mungkin 5. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil <p><i>Locus of Control Ekternal</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kurang memiliki inisiatif 2. mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan. 3. kurang suka berusaha karena percaya bahwa faktor luar yang mengontrol 4. kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah 	Skala likert	Ghufron dan Risnawati (2010 : 68)
----	-------------------------	--	---	--------------	-----------------------------------

3.	<i>Job Involvement</i>	Kreitner dan Kinicki (2014) mendefinisikan <i>job involvement</i> sebagai seberapa jauh seorang karyawan terlibat, terikat dan berkaitan dengan pekerjaannya.	<ul style="list-style-type: none"> a. Aktif berpartisipasi <ul style="list-style-type: none"> - Menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap pekerjaannya. b. Pekerjaan sebagai hal yang penting <ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan sebagai hal yang utama dan melakukan yang terbaik bagi pekerjaannya. c. Pekerjaan sebagai harga diri <ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan sebagai penghargaan diri dan penghormatan diri yang penting bagi kehidupan 	Skala likert	Robbin dan Judge (2010:100)
4.	Komitmen Organisasi	Robbins (2008:69), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Affective Commitment</i>: <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan akan merasa senang menghabiskan sisa karirnya di organisasi 2. Karyawan benar-benar merasakan bahwa seakan-akan masalah di organisasi adalah masalah mereka b. <i>Continuance Commitment</i> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan merasa tetap bertahan menjadi anggota organisasi adalah sebuah hal yang disebut kebutuhan 2. Karyawan merasa berat untuk meninggalkan organisasi karena terkait dengan ada tidaknya alternative organisasi pengganti 	Skala likert	(Robbins, 2008:101)

			<p>c. <i>Normative Commitment</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan merasa untung ketika berada di organisasi 2. Karyawan merasa memiliki kewajiban terhadap organisasi 		
--	--	--	--	--	--

Sumber : Data diolah, 2020



3.9 Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (Supriyanto & Maharani, 2013:61). Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan *partial least square* (PLS) software yaitu smart PLS 3.0. Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis *partial linear square* (PLS) yang merupakan statistika multivariat dengan melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. *Partial linear square* (PLS) adalah salah satu metoda statistika pemodelan persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang dirancang untuk menyelesaikan regresi berganda kompilasi yang bermasalah terkait data spesifik, seperti ukuran sampel penelitian kecil, terdapat data yang hilang (nilai yang hilang) dan multikolinearitas (Abdillah & Hartono, 2015: 161).

Adapun metode analisis *partial linear square* (PLS) digunakan untuk analisis persamaan struktural berdasarkan varian yang digunakan bersama dengan pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan realibilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (uji hipotesis dengan model prediksi) (Abdillah & Hartono, 2015: 164). Berikut adalah keunggulan-keunggulan dari *partial linear square* (PLS) menurut Abdillah & Hartono (2015: 165):

1. Mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen (model kompleks)
2. Mampu mendukung multikolearitas antar variabel independen
3. Hasi tetap kokoh meskipun terdapat data yang tidak normal atau hilang
4. Menghasilkan variabel laten independen penuh berdasarkan lintas produk yang memerlukan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi
5. Dapat digunakan pada konstruk reflektif dan formatif
6. Dapat digunakan pada sampel kecil

Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015:189) terdapat langkah Langkah menggunakan PLS antara lain adalah:

1. Merancang model *structural* atau *inner model* dan *outer model*.
2. Menggambarkan diagram jalur.

3. Menentukan blok yang akan di bangun dengan indikator.
4. Mengestimasi setiap variabel laten.
5. Memperbaharui *inner relation* kemudian memperbaharui *outer relation*.
6. Mengevaluasi kriteria *goodness offit*.
7. Pengujian hipotesis dengan interpretasi model.

3.9.1 Pengujian model pengukuran (assessment of the measurement model)

Dilakukan untuk menguji validitas dan reabilitas alat pengumpulan data dengan menggunakan data utama secara keseluruhan. *assesment of the measurement model* disebut juga dengan uji *outer model* yang pada prinsipnya menguji indikator terhadap variabel laten atau mengukur seberapa jauh indikator (item) dapat menjelaskan variabel latennya. Indikator yang dipakai adalah *convergent validity*, *doscriminant validity*, dan *reability*.

a. *Convergent validity*

Mengukur tingkat ketepatan dari item atau sekumpulan item dalam variabel terhadap apa yang ingin diukur. Indikator validitas ini diukur dengan nilai *factor loading* (FL), jika nilai FL lebih besar dari 0,7 maka item yang diukur tersebut dianggap valid. *Convergent Validity* dapat juga diukur dengan menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE). AVE mengukur seberapa besar item-item yang dipakai untuk mengukur suatu variabel *converge* (bersatu atau berkorelasi) dibandingkan dengan item-item untuk mengukur variabel lain dalam suatu model.

b. *Discriminant Validity*

Mengukur seberapa besar item-item yang mengukur suatu variabel berbeda dengan item-item yang dipakai untuk mengukur variabel lain serta mengukur apakah item-item yang dipakai untuk mengukur suatu variabel secara tidak sengaja mengukur variabel lain yang tidak dituju untuk diukur. Kriteria yang dipakai untuk mengukur *discriminant validity* adalah nilai *cross loading*. Nilai *cross loading* menunjukkan besarnya korelasi antara setiap variabel dengan indikatornya dan indikator dari konstruk blok lainnya. Menurut Liu dan Li (2011) dalam (Indrawati et al., 2017:70), suatu indikator dikatakan

valid jika indikator suatu konstruk memiliki nilai korelasi terhadap konstruknya lebih besar dari nilai korelasi dengan konstruk lain. (Gepen and Straub, 2005 dalam Indrawati et al., 2017:70) menjelaskan bahwa indikator dari *discriminant validity* juga dapat dilihat dari nilai AVE apabila nilai akar (*square root*) dari AVE setiap variabel lebih besar dari pada korelasi antara dua variabel yang ada dalam model maka variabel tersebut telah memiliki *discriminant validity*.

c. *Reliability*

Dalam hal ini adalah *internal consistancy reliability* yaitu mengukur seberapa besar variabel indikator meningkat pada saat variabel laten meningkat. Kriteria yang paling terkenal dipakai untuk mengukur internal *consistency* adalah *Cronbach's Alpha* (CA), alternatif lain selain CA yang bisa dipakai adalah *Composite Reliability* (CR). Nilai CA dan CR yang direkomendasikan sebagai tolak ukur adalah 0,7 untuk *exploratory research* dan di atas 0,8 untuk penelitian yang lebih advance (mutakhir).

3.9.2 Pengujian model struktural (Assessment of the Structural Model)

Disebut juga sebagai pengukuran *inner model*. Pada prinsipnya pengukuran model struktural ini adalah menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *path* untuk melihat apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak dilihat dari nilai t dari nilai *path* (nilai t diperoleh dengan melakukan proses *bootstrapping*). Selain dari nilai *path* juga bisa dilihat dari persentasi varian yang dijelaskan yaitu R^2 untuk variabel laten dependen yang dimodelkan mendapat pengaruh dari variabel laten independent.

Tabel 3.2

Kriteria Output PLS

Uji Model	Output	Kriteria
<i>Outer model</i> (uji indikator)	<i>Convergent validity</i>	Nilai <i>factor loading</i> 0,7 atau 0,50-0,60 (untuk <i>exploratory research</i>) <i>average variance extracted</i> (AVE) nilai AVE harus di atas 0,50

	<i>Discriminant validity</i>	Nilai korelasi <i>cross loading</i> dengan variabel latanya harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap variabel laten lain
	<i>Reability</i>	Nilai CA dan CR yang baik memiliki nilai > 0,70 untuk penelitian yang lebih <i>advanced</i> CA dan CR > 0,80
<i>Inner nodel</i> (uji hipotesis)	R ² untuk variabel laten endogen	Hasil R ² sebesar 0,67 (baik), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah)
	Koefisien parameter dan t-statistik	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan, yang diperoleh dengan prosedur <i>bootstraping</i>

Sumber: (Indrawati, Ph.D. dkk, 2017)

3.9.3 Uji Mediasi atau Uji Sobel

Uji mediasi dapat di lakukan dengan prosedur yang di kembangkan oleh Sobel dan di kenal dengan uji sobel. Uji sobel di lakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel X ke Y melalui variabel Z. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel Z mampu memediasi hubungan variabel X terhadap variabel Y.

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Keterangan:

a = Koefisien regresi variabel independent terhadap mediasi

b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap dependen

S_a = *Standart error estimation* dari pengaruh variabel independent terhadap mediasi

S_b = *Standart error estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap dependen

Dalam menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, terlebih dahulu menguji nilai t dari koefisien ab . Langkah selanjutnya membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel. Pengaruh mediasi akan terjadi ketika nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel.



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil PT. Grab Indonesia

Grab adalah Perusahaan teknologi asal Malaysia yang berkantor di Singapura yang menyediakan aplikasi layanan transportasi angkutan umum meliputi kendaraan bermotor roda 2 maupun roda 4. Perusahaan Grab hanya perusahaan teknologi yang meluncurkan Aplikasi saja dan untuk kendaraannya sendiri adalah kendaraan milik mitra yang sudah bergabung di PT Grab Indonesia. Transportasi kini sudah menjadi kebutuhan mendasar bagi kaum urban. Saat ingin menembus kemacetan Ibu Kota. Pesatnya perkembangan teknologi, dapat membantu masyarakat ketika tetap membutuhkan transportasi nyaman, tetapi sedang malas memacu kendaraan pribadi, mobil-mobil nyaman bisa dipanggil hanya dengan sentuhan pada layar ponsel pintar. Kehadiran teknologi yang pesat terhadap transportasi memang telah menjadi fenomena.

Grab atau yang sebelumnya dikenal sebagai *GrabTaxi* adalah sebuah perusahaan yang berasal Singapura yang melayani aplikasi penyedia transportasi dan tersedia di enam negara di Asia Tenggara, yakni Malaysia, Singapura, Thailand, Vietnam, Indonesia, dan Filipina. Grab memiliki visi untuk merevolusi industri pertaksian di Asia Tenggara, sehingga dapat memberikan keamanan dan kenyamanan bagi pengguna kendaraan seantero Asia Tenggara.

Grab merupakan platform pemesanan kendaraan terkemuka di Asia Tenggara. Kami menjawab sejumlah tantangan transportasi yang krusial dan mewujudkan kebebasan transportasi bagi 620 juta orang di Asia Tenggara. Grab bermula dari aplikasi pemesanan taksi pada 2012, yang kemudian mengembangkan *platform* produknya termasuk layanan pemesanan mobil sewaan dan ojek. Layanan Grab ditujukan untuk memberikan alternatif berkendara bagi para pengemudi dan penumpang yang menekankan pada kecepatan, keselamatan dan kepastian. Sebagai

bagian dari budaya inovatifnya, Grab saat ini tengah melakukan uji coba beberapa layanan baru seperti carpooling serta layanan pesanantar makanan.

Dengan aplikasi Grab calon penumpang dapat dengan mudah mencari *driver* untuk menuju ke lokasi tujuan, sehingga kita tidak perlu menunggu waktu yang lama untuk mendapatkan transportasi yang diperlukan. Grab didirikan pada tahun 2011 di Malaysia dan untuk pendiri Grab adalah Anthony Tan bersama rekannya Tan Hooi. Dari tahun 2011 sampai saat ini tahun 2020 Grab berkembang pesat dan menjadi salah satu penyedia aplikasi transportasi online di Indonesia.

Kurang dari setahun, berbagai layanan yang mengandalkan aplikasi terbentuk dalam diversifikasi beragam fitur. Mulai dari layanan angkut penumpang, pengiriman barang, hingga beli dan antar makanan berhasil dikembangkan. Bahkan, demi menjaga eksistensinya, Grab mantap melakukan rebranding dan pergantian logo dengan alasan sederhana, yakni mewakili segala fitur layanan. Layanan yang awalnya dikenal dengan *Grabtaxi* berubah hanya menggunakan kata 'Grab'. Perubahan nama tersebut juga mewakili ragam layanan yang diberikan bagi pengguna. Dengan mengadopsi konsep *economic sharing* Grab berkembang di Indonesia berkat bantuan para mitra. Pada prinsipnya, Grab akan terus berkembang beriringan dengan para mitra pengemudi. Hingga bulan Maret 2015, jumlah pengguna Grab mencapai 3,8 juta pengguna. Grab tersedia untuk sistem operasi Android, iOS, dan BlackBerry.

Bisnis tanpa kekompakan dan kerja sama tim akan menjadi hal yang sia-sia. Di Indonesia, Grab tumbuh subur sebagai transportasi andalan di lima kota besar, yakni Jakarta, Denpasar, Surabaya, Bandung, dan Padang. Tentu keberhasilan tersebut akan segera ditularkan ke kota besar lainnya. Keberadaan Grab juga sudah mulai tersebar di negara Asia Tenggara. Hingga kini, Grab sudah memiliki lebih dari 300 ribu mitra pengemudi dan 15 juta penduduk di Asia Tenggara.

Perkembangan Grab di Indonesia memang bertahap. Mulai dari muncul dengan nama *Grabtaxi*, kemudian berganti nama hingga logo. Semua kami jalani secara bertahap. Dulu masyarakat mengenal kami dengan *Grabtaxi*, tetapi sekarang kami hadir lebih lengkap dengan beragam layanan. Alasan kami membuat beragam

servis karena masyarakat merespons transportasi daring sebagai kebutuhan. Itu sebabnya, perkembangannya begitu pesat. *Grabcar* dan *GrabBike* di Indonesia tumbuh lebih dari 250 kali sejak pertengahan 2020 ini, layanan penyewaan mobil pribadi dan ojek online menjadi bagian besar dari bisnis Grab secara keseluruhan, yang juga meliputi pemesanan taksi dan layanan kurir.

Teknologi *machine learning* dan kemampuan analitik data Grab yang mumpuni telah menjadi faktor pendorong pertumbuhan yang signifikan dan memungkinkan efisiensi secara besar-besaran dari waktu ke waktu. Sebagai contoh, pada 2016, layanan *GrabBike* di Indonesia telah tumbuh 300 persen (*year to date*), seraya melakukan pengurangan subsidi untuk tiap perjalanan yang diselesaikan sebesar 50 persen, dimana hal ini menunjukkan tingginya keterlibatan dan keterlekatan pengguna pada platform multi-layanan Grab. Lebih dari 1 dari 4 pengguna aktif bulanan Grab di Indonesia menggunakan lebih dari satu layanan Grab.

Indonesia telah menjadi pasar terbesar Grab berdasarkan jumlah perjalanan yang diselesaikan seluruh *platform*. Grab secara khusus memfokuskan bisnisnya di Jakarta, yang didiami oleh lebih dari 30 juta penduduk dimana Grab memberikan layanan ojek, penyewaan mobil pribadi dan pemesanan taksi online. Grab juga berencana untuk melakukan ekspansi platform multi-layanannya ke lebih dari delapan *megacity* di luar kota Jakarta, dengan total populasi sebesar 38 juta. Indonesia merupakan negara keempat terbesar dari segi populasi, dengan total penduduk lebih dari 250 juta. Grab menawarkan pilihan layanan pemesanan kendaraan terbanyak di sebagian besar pasar di Asia Tenggara, yang telah diunduh di lebih dari 17 juta perangkat dan 320,000 pengemudi di 30 kota di seluruh Singapura, Indonesia, Filipina, Malaysia, Thailand dan Vietnam.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Grab Indonesia

a. Visi

Menjadi yang terdepan di Asia Tenggara, dengan memecahkan permasalahan transportasi yang ada serta memberikan kemudahan mobilitas pada 620 juta orang di Asia Tenggara setiap harinya

b. Misi

PT Grab Indonesia ada 3, yaitu:

1. Menjadi penyedia layanan teraman di Asia Tenggara.
2. Memberikan layanan yang mudah diakses oleh banyak orang.
3. Meningkatkan kehidupan para *partner*, baik pengemudi maupun penumpang.

4.1.3 Fitur Aplikasi Grab

Grab banyak memiliki fitur layanan, diantaranya :

1. *Grab Taxi* adalah Layanan yang memberikan akses serta kemudahan penumpang menemukan pengemudi taksi terdekat dengan aman.
2. *Grab Car* adalah Penyewaan kendaraan pribadi dengan supir yang menghadirkan kebebasan pilihan berkendara yang nyaman dan gaya.
3. *Grab Bike* adalah layanan transportasi sepeda motor yang dapat mengantar kalian ke berbagai tempat, lebih mudah dan lebih cepat tanpa perlu menunggu waktu lama.
4. *Grab Express* adalah layanan kurir ekspres berbasis aplikasi yang menjanjikan Kecepatan, Kepastian, dan yang paling utama adalah Keamanan.
5. *Grab Food* adalah layanan pesan antar makanan yang memiliki banyak daftar restoran yang tersedia.
6. *Grab Hitch* adalah layanan tebengan dengan separuh harga. Bertemu teman baru sekaligus mengurangi kemacetan.

4.1.4 Manfaat PT. Grab Indonesia

Berikut ini Manfaat yang di berikan dari Grab adalah:

1. Efisien

Manfaat dari Grab berikut ini adalah keefesienan waktu yang diberikan. Di kota besar yang serba padat merayap terkadang membuat sebagian orang merasa malas keluar rumah karena hampir sebagian waktu di gunakan untuk bermacam ria di jalanan. Saat kebutuhan mengharuskan anda keluar rumah tapi anda tidak bisa maka anda bisa menggunakan jasa Grab ini agar membantu anda secepatnya jadi sambil menunggu Grab menyelesaikan pekerjaannya anda juga bisa melakukan aktivitas lain dari dalam rumah. Dengan ini waktu anda menjadi sangat efisien sekali.

2. Mudah

Semua orang ingin sekali mendapat kemudahan meskipun jalan untuk mendapatkan kemudahan itu harus di lalui dengan sulit dan payah bahkan jauh. Dan tak jarang mereka memilih mudah walaupun kesulitan terlihat di permukaan dengan mudah. Manfaat Grab yang paling terasa di dunia yang penuh dengan kecanggihan yang laur biasa ini adalah mudah karena bisa di lakukan secara online di rumah atau di manapun anda berada anda tidak perlu harus repot repot untuk melakukannya di bandingkan tidak dengan online.

3. Praktis

Selain dua manfaat diatas sebelumnya manfaat lain adalah praktis dan tidak membuat anda merasa pusing tujuh keliling. Praktis untuk anda gunakan untuk mengirimkan barang ke teman lama ataupun untuk menjemput anda yang terkena macet di suatu jalan di kota besar seperti Jakarta.

4. Nyaman

Kenyamanan merupakan sayarat telak untuk membuka usaha pelayanan seperti Grab ini. Dengan rasa nyaman yang dirasakan oleh pelanggan bisa jadi mereka akan tetap setia menjadi pelanggan anda. Nah yang membuat gojek sangat di sukai adalah pelayanan yang diberikan berupa rasa nyaman. Semua orang tentu sangat mengindamkan rasa nyaman. Dengan rasa nyaman yang

mereka rasakan akan sulit bagi mereka untuk berganti pelayanan. Karena itu rasa nyaman sangat di perlukan dalam kehidupan sehari – hari.

5. Mudah

Manfaat dari Grab yang diberikan juga adalah kemudahan bagi para pelanggan. Bagi anda yang pernah menggunakan jasa pelayanan Grab ini maka anda akan merasakan kemudahan yang di berikannya. Sehingga tidak mudah bagi anda berpaling untuk menggunakan jasa pelayanan yang serupa tapi dengan perusahaan yang lain. Dengan anda merasa mudah anda akan jauh dari kesulitan yang anda rasakan di banding anda tidak menggunakan jasa Grab ini.

6. Sopan

Sopan juga tercermin dari pakaian yang dikenakan oleh para pengemudi gojek ini maka jangan ragu dari pakaian mereka yang sopan cara mereka melakukan tugasnya pun dengan tindakan yang sopan dan menyenangkan. Sopan disini dalam artian mereka bisa menjadikan anda sangat istimewa karena anda adalah pelanggan mereka. Sikap sopan yang mereka tunjukkan juga merupakan keharusan yang harus mereka miliki karena sebelum mereka menjadi pengemudi gojek mereka mendapatkan pelatihan selama beberapa hari sebelum resmi menggunakan pakaian untuk gojek.

7. Cepat

Jika anda ingin pergi ke suatu tempat misalnya pergi ke kampus dan jalanan di luar begitu macet serta ramai, jika anda menggunakan angkutan umum mungkin anda akan terjebak macet dan akan tiba terlambat di kampus maka anda dapat menggunakan jasa pelayanan dari Grab ini untuk menjadikan anda cepat sampai di tujuan. Grab ini diperlukan untuk mengantarkan anda cepat sampai di tujuan. Jika anda ingin mengirimkan barangpun anda dapat menggunakan jasa pelayanan Grab ini agar barang anda cepat sampai ke alamat tujuan. Begitu mudah bukan dengan menggunakan jasa pelayanan ini maka anda tidak perlu ragu untuk menggunakan jasa ini.

8. Aman

Grab juga memiliki perlindungan keamanan yang lengkap tidak hanya bagi para pengendara tapi para penumpang juga di beri kelengkapan keamanan yang baik untuk keamanan saat berkendara. Anda juga akan diberi helm untuk melindungi kepala anda saat naik gojek untuk mengantar anda ke tempat tujuan.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini menggunakan bantuan google form untuk memperoleh data yang disebar melalui media sosial dalam kurun waktu (31 Agustus sampai 21 September 2020) dengan sasaran *driver* grab di kota Malang sebagai target responden dengan hasil sebagai berikut:

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	74	94,8%
Perempuan	4	5,2%
Total	78	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan table 4.1 responden dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki sebanyak 74 atau 94,8% dan perempuan sebanyak 4 atau 5,2%. Jika dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa *driver* grab di Kec. Lowokwaru Kota Malang yang berjenis laki-laki lebih mendominasi.

2. Responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
Kurang dari 1 Tahun	8	10,3%
Lebih dari 1 Tahun	70	89,7%

Total	78	100%
-------	----	------

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan table 4.2 responden dalam penelitian ini mayoritas mempunyai masa kerja diatas satu tahun yaitu dengan jumlah 70 orang *driver* atau 89,7% dan masa kerja dibawah satu tahun sebanyak 8 orang *driver* atau 10,3%.

4.3 Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif variabel digunakan untuk mengetahui nilai minimum, maksimum, mean, median dan standard deviasi dari variabel yang digunakan dalam penelitian. Sebelum dilakukan perhitungan, maka harus ditentukan terlebih dahulu kategori penilaian rendah dan tinggi terhadap tanggapan responden.

Tabel 4.3

Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1.	1.00 – 1.80	Sangat tidak setuju / Sangat rendah
2.	1.81 – 2.60	Tidak setuju / Rendah
3.	2.61 – 3.40	Ragu-ragu / Cukup tinggi
4.	3.41 – 4.20	Setuju / Tinggi
5.	4.21 – 5.00	Sangat Setuju / Sangat Tinggi

Sumber: Ridwan dan Kuncoro (2017)

Setelah kategori penilaian rendah dan tinggi terhadap tanggapan responden ditentukan kemudian hasil analisis deskriptif variabel penelitian dapat ditunjukkan sebagai berikut:

4.3.1 *Locus of Control* (X1)

Tabel 4.4

Deskripsi Variabel *Locus of Control*

Variabel	Item	N	Persentase Jawaban					Mean		Standart Deviasi
			STS	TS	N	S	SS	Item	Variabel	
	LOC1	78	0%	1%	37%	48%	13%	3.72	3.29	1.11
	LOC2	78	0%	15%	33%	29%	22%	3.56		

<i>Locus of Control (LOC)</i>	LOC3	78	18%	43%	16%	15%	8%	2.50		
	LOC4	78	0%	12%	17%	40%	32%	3.92		
	LOC5	78	4%	22%	39%	25%	10%	3.15		
	LOC6	78	0%	17%	37%	24%	22%	3.51		
	LOC7	78	5%	15%	45%	21%	12%	3.15		
	LOC8	78	12%	13%	36%	28%	12%	3.13		
	LOC9	78	17%	24%	42%	5%	13%	2.69		
	LOC10	78	3%	6%	41%	33%	17%	3.55		

Sumber: Data diolah, 2020

Dari variabel *locus of control (LOC)* dapat diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 3.29 dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden menilai ragu-ragu terhadap variabel *locus of control (LOC)*. Nilai standar deviasi menunjukkan bahwa ukuran penyebaran data variabel *locus of control (LOC)* sebesar 1.11 dari 78 responden pada variabel *locus of control* artinya dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa nilai standar deviasinya menunjukkan bahwa sampel penelitian dapat mewakili populasi penelitian.

4.3.2 Job Involvement (X2)

Tabel 4.5

Deskripsi Variabel Job Involvement

Variabel	Item	N	Persentase Jawaban					Mean		Standart Deviasi
			STS	TS	N	S	SS	Item	Variabel	
<i>Job Involvement (JI)</i>	J11	78	0%	4%	19%	32%	45%	4.18	3.92	0.92
	J12	78	0%	4%	18%	41%	37%	4.12		
	J13	78	3%	13%	36%	29%	21%	3.53		
	J14	78	0%	3%	25%	40%	32%	4.03		
	J15	78	0%	5%	39%	34%	23%	3.73		

Sumber: Data diolah, 2020

Dari variabel *job involvement (JI)* dapat diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 3.92 dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden menilai setuju terhadap variabel *job involvement (JI)*. Nilai standart deviasi menunjukkan bahwa ukuran penyebaran data variabel *job involvement (JI)* sebesar 0.92 dari 78 responden pada variabel *job involvement* artinya dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa nilai standar deviasinya menunjukkan bahwa sampel penelitian dapat mewakili populasi penelitian.

4.3.3 *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

Tabel 4.6

Deskripsi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Item	N	Persentase Jawaban					Mean		Standart Deviasi
			STS	TS	N	S	SS	Item	Variabel	
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	OCB1	78	0%	3%	11%	29%	56%	4.41	4.31	0.81
	OCB2	78	0%	0%	13%	38%	49%	4.38		
	OCB3	78	0%	5%	11%	40%	44%	4.23		
	OCB4	78	0%	6%	15%	27%	52%	4.25		
	OCB5	78	0%	0%	10%	26%	64%	4.55		
	OCB6	78	6%	9%	23%	31%	32%	3.77		
	OCB7	78	0%	0%	14%	32%	53%	4.39		
	OCB8	78	0%	6%	18%	43%	33%	4.01		
	OCB9	78	0%	0%	1%	42%	56%	4.55		
	OCB10	78	0%	0%	10%	49%	41%	4.29		
	OCB11	78	0%	0%	9%	28%	63%	4.54		
	OCB12	78	0%	0%	14%	38%	47%	4.33		

Sumber: Data diolah, 2020

Dari variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 4.31 dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden menilai sangat setuju terhadap variabel *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Nilai standart deviasi menunjukkan bahwa ukuran penyebaran data variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0.81 dari 78 responden pada variabel *organizational citizenship behavior* artinya dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa nilai standar deviasinya menunjukkan bahwa sampel penelitian dapat mewakili populasi penelitian.

4.3.4 Komitmen Organisasi (Z)

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Item	N	Persentase Jawaban					Mean		Standart Deviasi
			STS	TS	N	S	SS	Item	Variabel	
Komitmen Organisasi (KO)	KO1	78	0%	1%	39%	46%	13%	3.72	3.29	1.10
	KO2	78	0%	16%	33%	30%	21%	3.57		
	KO3	78	17%	45%	17%	14%	9%	2.50		
	KO4	78	0%	12%	18%	38%	32%	3.92		
	KO5	78	4%	22%	41%	24%	10%	3.15		
	KO6	78	0%	16%	38%	24%	22%	3.51		
	KO7	78	5%	19%	45%	20%	12%	3.15		
	KO8	78	14%	12%	36%	28%	12%	3.19		
	KO9	78	18%	23%	42%	4%	13%	2.70		
	KO10	78	3%	7%	41%	33%	17%	3.55		

Sumber : Data diolah, 2020

Dari variabel komitmen organisasi (KO) dapat diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 3.29 dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden menilai ragu-ragu terhadap variabel komitmen organisasi (KO). Nilai standart deviasi menunjukkan bahwa ukuran penyebaran data variabel komitmen organisasi (KO) sebesar 1.10 dari 78 responden pada variabel komitmen organisasi artinya dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa nilai standar deviasinya menunjukkan bahwa sampel penelitian dapat mewakili populasi penelitian.

4.4 Pengujian model pengukuran (*assessment of the measurement model*)

Model ini biasa disebut juga sebagai uji *outer model*, pada prinsipnya adalah menguji indikator terhadap variabel laten atau dengan kata lain mengukur seberapa jauh indikator (item) dapat menjelaskan variabel latennya. Indikator yang dipakai adalah *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability*.

4.4.1 *Convergent Validity*

Uji validitas konvergen yang ada dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. *Convergent validity* digunakan untuk menguji antara hubungan item reflektif dengan variabel latennya, indikator akan dikatakan valid jika nilai *loading factor*nya lebih besar dari 0,5.

Pengujian validitas dengan *convergent validity* adalah dengan membandingkan nilai AVE setiap variabel laten dengan korelasi antara variabel laten dengan variabel laten lainnya dalam model yang digunakan. Nilai akar kuadrat AVE variabel laten yang lebih besar dari korelasi antara variabel laten dengan variabel laten lainnya menunjukkan bahwa variabel laten tersebut adalah valid dan dapat disertakan dalam model. Selain itu dapat digunakan pula ketentuan bahwa nilai AVE yang lebih besar dari 0.50 telah dianggap valid (Hair dalam Sembiring 2019).

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Convergen

Variabel	Item	Factor Loadings	AVE	Keterangan
<i>Locus of Control</i> (<i>LOC</i>)	LOC1	0.742	0.522	Valid
	LOC2	0.717		
	LOC3	0.804		
	LOC4	0.601		
	LOC5	0.653		
	LOC6	0.678		
	LOC7	0.800		
	LOC8	0.732		
	LOC9	0.753		
	LOC10	0.724		

<i>Job Involvement (JI)</i>	J11	0.799	0.679	Valid
	J12	0.800		
	J13	0.861		
	J14	0.860		
	J15	0.797		
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	OCB1	0.711	0.532	Valid
	OCB2	0.763		
	OCB3	0.815		
	OCB4	0.703		
	OCB5	0.726		
	OCB6	0.615		
	OCB7	0.583		
	OCB8	0.720		
	OCB9	0.803		
	OCB10	0.806		
	OCB11	0.795		
	OCB12	0.667		
Komitmen Organisasi (KO)	KO1	0.766	0.523	Valid
	KO2	0.729		
	KO3	0.801		
	KO4	0.617		
	KO5	0.737		
	KO6	0.786		
	KO7	0.699		
	KO8	0.628		
	KO9	0.743		
	KO10	0.704		

Sumber : *SmartPLS* (v3.3.2)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas terlihat kuesioner dalam penelitian ini mempunyai nilai *factor loading* diatas 0,5, maka dapat disimpulkan kuisioner dalam penelitan ini memenuhi persyaratan validitas konvergen (*convergent validity*) dan item tersebut dapat dikatakan valid sebagai pengukur variabel latennya. Begitu juga apabila dilihat dari nilai AVE, semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE diatas 0,5 sehingga dipastikan kuisioner dalam penelitian ini memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*) dan bisa

dikatakan secara keseluruhan item-item yang dibangun mampu dengan tepat dalam menjelaskan variabel-variabelnya.

4.4.2 *Discriminant Validity*

Mengukur seberapa besar item-item yang mengukur suatu variabel berbeda dengan item-item yang dipakai untuk mengukur variabel lain serta mengukur apakah item-item yang dipakai untuk mengukur suatu variabel secara tidak sengaja mengukur variabel lain yang tidak dituju untuk diukur. Kriteria yang dipakai untuk mengukur *discriminant validity* adalah nilai *cross loading*. Nilai *cross loading* menunjukkan besarnya korelasi antara setiap variabel dengan indikatornya dan indikator dari konstruk blok lainnya. Menurut Liu dan Li (2011) dalam Indrawati et al., (2017:70), suatu indikator dikatakan valid jika indikator suatu konstruk memiliki nilai korelasi terhadap konstraknya lebih besar dari nilai korelasi dengan konstruk lain.

Tabel 4.9
Hasil Uji *Discriminant Validity* Antar Variabel

	<i>Locus of Control (X1)</i>	<i>Job Involvement (X2)</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	Komitmen Organisasi (Z)
X1.1	0,742	-0,117	0,074	0,103
X1.2	0,717	0,041	0,197	0,165
X1.3	0,804	-0,044	0,114	0,154
X1.4	0,601	0,046	0,122	0,189
X1.5	0,653	-0,093	0,039	0,034
X1.6	0,678	-0,025	0,021	0,093
X1.7	0,800	-0,001	0,168	0,223
X1.8	0,732	0,024	0,093	0,175
X1.9	0,753	-0,055	0,056	0,205
X1.10	0,724	0,067	0,036	0,138
X2.1	-0,020	0,799	0,527	0,446
X2.2	0,040	0,800	0,605	0,387

X2.3	-0,001	0,861	0,603	0,553
X2.4	-0,031	0,860	0,553	0,461
X2.5	-0,014	0,797	0,436	0,546
Y.1	0,051	0,648	0,711	0,389
Y.2	0,130	0,541	0,763	0,325
Y.3	0,097	0,510	0,815	0,392
Y.4	0,061	0,324	0,703	0,392
Y.5	0,182	0,408	0,726	0,313
Y.6	0,155	0,410	0,615	0,586
Y.7	0,277	0,446	0,583	0,453
Y.8	0,046	0,502	0,720	0,531
Y.9	0,138	0,583	0,803	0,392
Y.10	0,121	0,532	0,806	0,505
Y.11	-0,017	0,421	0,795	0,313
Y.12	0,049	0,312	0,667	0,436
Z.1	0,172	0,444	0,465	0,766
Z.2	0,057	0,510	0,443	0,729
Z.3	0,164	0,484	0,345	0,801
Z.4	0,085	0,470	0,526	0,617
Z.5	0,156	0,504	0,520	0,737
Z.6	0,232	0,500	0,533	0,786
Z.7	0,221	0,277	0,145	0,699
Z.8	0,237	0,080	0,185	0,628
Z.9	0,141	0,367	0,337	0,743
Z.10	0,301	0,255	0,396	0,704

Sumber : *SmartPLS* (v3.3.2)

Berdasarkan Tabel 4.9 ditunjukkan *cross loading* pada setiap item memiliki nilai lebih besar dari *cross loading* yang ada pada variabel laten lainnya, sehingga

bisa disimpulkan bahwa hasil instrument penelitian ini secara diskriminan dianggap valid karena semua nilai indikator diatas 0.5.

4.4.3 Reliabilitas

Dalam hal ini adalah *internal consistancy reliability* yaitu mengukur seberapa besar variabel indikator meningkat pada saat variabel laten meningkat. Kriteria yang paling terkenal dipakai untuk mengukur *internal consistancy* adalah *Cronbach's Alpha* (CA), alternatif lain selain CA yang bisa dipakai adalah *Composite Reliability* (CR). Nilai CA dan CR yang direkomendasikan sebagai tolak ukur adalah 0,7 untuk *exploratory research* dan di atas 0,8 untuk penelitian yang lebih advance (mutakhir) (Indrawati et al., 2017:70).

Tabel 4.10
Nilai CA Dan CR

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> (CA)	<i>Composite Reliability</i> (CR)
<i>Locus of Control</i>	0.901	0.916
<i>Job Involvement</i>	0.881	0.913
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.919	0.931
Komitmen Organisasi	0.901	0.916

Sumber: *SmartPLS* (v3.3.2)

Dari hasil tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* (CA) dan *Composite Reliability* (CR) diatas 0,7 dan bahkan diatas 0.8, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuisioner dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas yang artinya indikator-indikator tersebut secara konsisten dan reliabel mempresentasikan variabel laten.

4.5 Pengujian model struktural (*Assessment of the Structural Model*)

Pengukuran model struktural ini adalah menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *path* untuk melihat apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak dilihat dari nilai t dari nilai *path* (nilai t diperoleh dengan melakukan proses *bootstrapping*). Selain dari

nilai *path* juga bisa dilihat dari persentasi varian yang dijelaskan yaitu R^2 untuk variabel laten dependen yang dimodelkan mendapat pengaruh dari variabel laten independent.

Tabel 4.11
Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

Korelasi Antar Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil Hipotesis
LOC -> OCB	0,094	0,700	0,242	Ditolak
LOC -> Komitmen Organisasi	0,234	2,237	0,013	Diterima
JI -> OCB	0,511	6,070	0,000	Diterima
JI -> Komitmen Organisasi	0,584	9,746	0,000	Diterima
Komitmen Organisasi -> OCB	0,263	2,274	0,012	Diterima
LOC -> Komitmen Organisasi -> OCB	0.062	1.476	0.070	Ditolak
JI -> Komitmen Organisasi -> OCB	0.154	2.181	0.015	Diterima

Sumber: *SmartPLS* (v3.3.2)

Dari tabel 4.11 terlihat hubungan antara konstruk laten eksogen dan konstruk laten endogen terdapat 2 hubungan yang dinyatakan tidak signifikan pada level signifikansi sebesar 5% yaitu *LOC->OCB* dan *LOC-> komitmen organisasi -> OCB* sehingga hipotesis ditolak. Kemudian terdapat 5 hubungan yang lainnya signifikan karena *p-value* dibawah pada level 0.05 (5%) sehingga hipotesis diterima.

Besarnya pengaruh terhadap variabel laten endogen dipresentasikan dengan nilai R^2 pada masing masing konstruk laten endogen. Dalam penelitian ini diperoleh R^2 *organizational citizenship behavior* sebesar 50.6% artinya besarnya pengaruh terhadap variabel laten endogen sebesar 50.6 persen dan sisanya 49.4 persen dijelaskan di variabel yang lain. Dan nilai R^2 komitmen organisasi sebesar 39.4% artinya komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh *locus of control dan job*

involvement 39.4% dan sisanya sebesar 60.6% dipengaruhi oleh variabel lain. Dapat dilihat dari tabel dibawah ini

Tabel 4.12
Nilai *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.506	0.486
Komitmen Organisasi	0.394	0.378

Sumber: *SmartPLS* (v3.3.2)

4.6 Uji Mediasi

Uji Mediasi dilakukan untuk mendeteksi kedudukan variabel yang ada dalam model. Uji ini dilakukan melalui *software free statistic calculation for sobel test*. Uji ini dilakukan dengan cara menguji pengaruh *locus of control* dan *job involvement* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui variabel komitmen organisasi.

Tabel 4.13
Hasil Uji Mediasi

No	Variabel	Variabel	
		LOC -> OCB Melalui Komitmen Organisasi	JI -> OCB Melalui Komitmen Organisasi
1.	A	0.234	0.584
2.	B	0.263	0.263
3.	SE _A	0.105	0.060
4.	SE _B	0.116	0.116
5.	<i>Sobel test statistic</i>	1.58933347	2.20812720
6.	<i>One-tailed probability</i>	0.05599256	0.01361770
7.	<i>Two-tailed probability</i>	0.11198513	0.02723541

Sumber : Data diolah *software free statistic calculation for sobel test*

Dari tabel 4.13 hasil uji mediasi menggunakan *software free statistic calculation for sobel test* diketahui hasil hubungan *locus of control* terhadap

organizational citizenship behavior melalui komitmen organisasi dengan hasil sebesar 1.58933347, dan hubungan *job involvement* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi dengan hasil sebesar 2.20812720. Kedua hasil uji media diatas lebih besar dari t-tabel dan *one-tailed probability* sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi mampu menjadi variabel mediasi antara pengaruh *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior*, dan pengaruh *job involvement* terhadap *organizational citizenship behavior*.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) adalah pengaruh *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* yang menunjukkan nilai *path coefficient (original sample estimate)* sebesar 0.094 dengan nilai *t-statistic* 0.700 dan *p-value* 0.242 (>0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif sebesar 9.4% namun tidak signifikan. Sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. Hal tersebut berarti semakin besar *locus of control* yang diterapkan maka sifat suka rela mengerjakan diluar deskripsi pekerjaan anggota terhadap organisasi (*organizational citizenship behavior*) akan semakin naik, begitu pula sebaliknya semakin kecil *locus of control* maka *Organizational Citizenship Behavior* akan semakin menurun. Dalam hal ini terjadinya tidak signifikan antara *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* disebabkan karena status pekerjaan *driver* Grab adalah pekerjaan sampingan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Robbins dan Judge (2008: 137) faktor yang dapat memunculkan perilaku *OCB* adalah *locus of control*. *Locus of control* adalah keyakinan seseorang akan kemampuan dirinya dalam memperoleh hasil atas usaha yang dikerjakan. Apakah penghargaan, keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri (faktor internal) ataukah dikendalikan oleh kekuatan lain, seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib (faktor

eksternal). Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Septiawati, 2019) yang menyatakan adanya pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap OCB.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (Chaerunnissa, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *locus of control* dengan OCB pada Karyawan BNI collection kartu kredit. Kemudian penelitian yang dilakukan Paramitha (2019) yang menyatakan *internal locus of control* dan *eksternal locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada perusahaan daerah air minum.

Dalam islam keyakinan pada diri sendiri sangat penting, karena keyakinan membuat seseorang mampu mengerahkan seluruh tindakan dan perilakunya. Tanpa keyakinan seseorang akan selalu merasa dalam keraguan sehingga jiwanya mudah terombang-ambing dan mengikuti arus yang akan membawanya, ia akan lemah dan rapuh dan akhirnya mudah terpengaruh. Sebagaimana firman Allah di dalam surat Ar-ra'ad ayat 11:

لَهُۥ مَعْۡبُوتٌ مِّنۢ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنۢ خَلْفِهِۦ يَحۡفَظُونَهُۥ مِنۢ أَمْرِ ٱللَّهِ ۗ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍۭ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوۡا مَا
بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ ٱللَّهُ بِقَوْمٍۭ سُوءًاۢ فَلَا مَرَدَّ لَهُۥ ۚ وَمَا لَهُم مِّنۢ دُونِهِۦ مِنۢ وَّٰلٍۭ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia” (Ar-ra'ad ayat 11).

Manusia harus senantiasa berusaha dengan kemampuan yang dimilikinya untuk meraih tujuan yang ingin dicapainya. Karena hasil yang akan dicapainya tergantung dari usaha yang telah dilakukannya. Sikap optimis dan selalu mawas diri sangat dibutuhkan dalam menjalani kehidupan, dengan mawas diri kita akan berusaha mengkoreksi diri. Allah Swt telah menjanjikan kepada hamba-Nya bahwa segala usaha yang telah dilakukannya akan menuai hasil yang diharapkan apabila

dikerjakan dengan sungguh - sungguh. Untuk itu sifat optimis agar tidak pantang menyerah dalam berusaha harus kita terapkan.

4.7.2 Pengaruh *Job Involvement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) adalah pengaruh *job involvement* terhadap *organizational citizenship behavior* yang menunjukkan nilai *path coefficient (original sample estimate)* sebesar 0.511 dengan nilai *t-statistic* 6.070 dan *p-value* 0.000 (<0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *job involvement* memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 51.1%. Hal tersebut berarti semakin besar *job involvement* yang diterapkan maka *Organizational Citizenship Behavior* akan semakin naik, begitu pula sebaliknya semakin kecil *job involvement* maka *Organizational Citizenship Behavior* akan semakin menurun. Pengaruh tertinggi dari *job involvement* adalah secara pribadi karyawan itu terlibat dengan pekerjaannya dengan nilai rata-rata 4.18. Dalam hal ini terjadinya hasil positif dan signifikan karena keterlibatan *driver* Grab dalam setiap pekerjaannya sangat tinggi.

Meskipun hasil tersebut tidak sesuai dengan fenomena pada penelitian ini, yang mengidentifikasi adanya permasalahan pada OCB yang terjadi dikarenakan masih terdapat *driver* grab yang kurang peduli terhadap teman atau lingkungan sekitarnya. Namun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *driver* grab yang tidak terikat dengan pekerjaannya memiliki anggapan bahwa pekerjaannya berperan penting dalam hidupnya, sehingga karyawan akan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lawler dalam Zhang, 2014), (Adriandan, 2019), (Swagaretha K et al., 2016), (Saputra et al., 2013) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, dan memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap OCB. Sehingga mendorong tingkat keterlibatan karyawan serta dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan untuk menumbuhkan sikap dan perilaku yang lebih positif. Selain itu membantu meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan agar lebih terlibat dalam pekerjaan akan berdampak baik

bagi pertumbuhan dan profitabilitas organisasi. Sehubungan dengan fakta bahwa OCB lebih dipengaruhi oleh apa yang individu pikirkan dan rasakan tentang pekerjaan mereka dan bahwa *job involvement* merefleksikan sikap positif pada pekerjaan, ini menunjukkan bahwa orang – orang yang menunjukkan *job involvement* yang tinggi akan menunjukkan perilaku pada ekstensi yang lebih besar daripada individu yang kurang terlibat. *Review* dari beberapa studi yang disebutkan diatas menunjukkan bahwa *job involvement* secara langsung mempengaruhi OCB.

4.7.3 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) adalah komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pengaruh *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior*. Nilai *specific indirect effects* sebesar 0.062 dengan nilai *t-statistic* 1.476 dan *p-value* 0.070 (>0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi. Meskipun memiliki pengaruh positif namun pengaruh tidak langsung komitmen organisasi ini tidak sebesar pengaruh langsung *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, 2017) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan Karyawan bagian antaran PT. Pos Indonesia Processing Center Semarang.

Menurut (Wati, 2013) komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga ditandai dengan tiga hal, yaitu suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi juga penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai sebuah organisasi, keinginan kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut pemerintah daerah yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan dengan pemerintah daerah yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya

Dalam Islam komitmen atau keyakinan yang kuat untuk berusaha dan bekerja dengan bersungguh-sungguh tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki oleh setiap karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong kenyataan adanya konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriah maupun batiniah (Lukmada, 2012: 33)

Allah SWT. Telah berfirman:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَفْتَمُوا تَنْزِيلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشُرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: "Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: 'Rabb kami ialah Allah' kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): "Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu" (QS.Fushilat : 30).

Ayat di atas jika dikorelasikan dengan hubungan karyawan dengan organisasinya adalah adanya keteguhan hati yang kuat dalam diri karyawan untuk tetap konsisten baik lahir maupun batin dalam menjalani kontrak kerja yang telah disepakati (Lukmada, 2012: 33). Menurut Lukmada (2012: 33-34), keteguhan hati yang penuh keyakinan untuk tetap konsisten inilah yang disebut dengan istiqomah. Balasan untuk orang istiqomah adalah tempat yang paling baik, itu adalah janji Allah SWT, kepada makhluknya.

4.7.4 Pengaruh *Job Involvement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) adalah komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pengaruh *job involvement* terhadap *organizational citizenship behavior*. Nilai *specific indirect effects* sebesar 0.154 dengan nilai *t-statistic* 2.181 dan *p-value* 0.015 (<0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *job*

involvement berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jain, 2015) dan (Ardi, 2015) yang menyebutkan hubungan positif dan signifikan adanya variabel komitmen organisasi.

Setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi di dunia dengan satu tuntutan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggungjawaban sebagai khalifah di bumi. Menurut Mulyadi, seseorang tidak boleh bekerja dengan sembrono (seenaknya) dan acuh tak acuh, sebab akan berarti merendahkan makna demi ridha Allah atau merendahkan Tuhan. Dalam Al Qur'an surat al- Kahfi ayat 110:

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ إِلَهٌ وَحِدٌ ۚ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا
وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ ۚ أَحَدًا

Artinya:

Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya".

Maksud dari kata mengerjakan amal shaleh dalam ayat di atas adalah bekerja dengan baik (bermutu), sedangkan kata janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya berarti tidak mengalihkan tujuan pekerjaan selain kepada Tuhan (al Haq), yang menjadi sumber nilai intrinsik pekerjaan manusia.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. *Locus of control (X1)* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (Y)*.
2. *Job Involvement (X2)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (Y)*.
3. *Locus of control (X1)* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (Y)* melalui komitmen organisasi (*Z*). Komitmen organisasi mempengaruhi pengaruh tidak langsung *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. *Job Involvement (X2)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (Y)* melalui komitmen organisasi (*Z*). Komitmen organisasi mempengaruhi pengaruh tidak langsung *job involvement* terhadap *organizational citizenship behavior*.

5.2 Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan tersebut terdapat beberapa saran antara lain:

1. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi dengan mengadopsi konsep *economic sharing*, Grab Indonesia harus tetap menerapkan keterlibatan kerja dengan edukasi bersama mitra (*driver*) karena hal tersebut dapat meningkatkan OCB *driver*.
2. Untuk penelitian selanjutnya yaitu lebih menambahkan variabel baru sehingga memberikan perluasan pembahasan tentang pengaruhnya kepada *organizational citizenship behavior* seperti kepuasan kerja karena pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Abdillah, W., dan Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Anggraeni, H., & Hadiwibowo, I. (2019). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Proaksi*, 4(1), 1–20. <https://doi.org/10.32534/jpk.v4i1.576>
- Bakhshi, A. (2011). *Organizational Commitment as predictor of Organizational Citizenship Behavior*. 3(4), 78–87.
- Blakely, G. L., Srivastava, A., & Moorman, R. H. (2005). The Effects of Nationality Work Role Centrality, and Work Locus of Control on Role Definitions of OCB. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12(1), 103–117. <https://doi.org/10.1177/107179190501200109>
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fitriasmu, S. M. 2010. Evaluasi Kesuksesan Aplikasi Knowledge Management dalam Organisasi. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 1 (1).
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310–329. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.2.310>
- Greenberg, Jerald. Robert A. Baron, (2003). *Behavior in Organizations*, 9th Edition. *New Jersey: Pearson Prentice Hall*.
- Ghufron, Nur. M. Risnawita S. Rini. 2010. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Hasanah, Nur. 2014. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ditjen Penyelenggara". Skripsi. Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi, Sarjana Komunikasi Islam, UII, Jakarta.
- Horton, B Paul. Hunt, L Chester. 1984. *Sosiologi*, Jilid 1, Edisi keenam. Jakarta: Erlangga.
- <https://tafsirweb.com/> diakses pada tanggal 5 mei 2020
- Indrawati et al. (2017). *Perilaku Konsumen Individu dalam Mengadopsi Layanan Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ivancevich. John. M, (2001). *Human Resources Management The 8th edition*. *Boston: McGraw Hill*
- Jain, A. K. (2015). Volunteerism and organisational culture: Relationship to organizational commitment and citizenship behaviors in India. *Cross Cultural*

- Management*, 22(1), 116–144. <https://doi.org/10.1108/CCM-11-2013-0167>
- Kartono, Kartini. Gulo, Dali. 2003. Kamus Psikologi. Bandung: CV. Pionir Jaya.
- Kreitner & Angelo Kinicki, (2005). *Organizational Behavior*, The 7th edition. *New York: McGraw Hill Education Companies.*
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*, Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Liu, Y. (2009). Perceived organizational support and expatriate organizational citizenship behavior: The mediating role of affective commitment towards the parent company. *Personnel Review*, 38(3), 307–319. <https://doi.org/10.1108/00483480910943359>
- Lukmada, Ikmal Burdah. (2012) Hubungan efikasi Diri dengan komitmen Organisasi karyawan Pt. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya. *Skripsi*. Fakultas Psikologi UIN Malang
- Mahmud, (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mathis, Robert L. and Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management, Edi Kesepuluh*. Jakarta : Salemba Empat.
- McShane, Steven L. Dan Von Glinow, Mary Ann. 2003. *Organizational Behavior. 4th edition*. New York : McGraw-Hill.
- Nursanti, T. D., Samudera, E., & Widiensyah, F. (n.d.). *Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Serta Dampaknya Pada Knowledge Sharing Di Pt Indolift Sukses Abadi Tinjung Desy Nursanti ; Ebenhaezer Samudera ; Fajar Widiensyah*. 233–240.
- Paramitha, M., Mu'jizat, P., & Rahmisyari. (2019). Pengaruh *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai pada perusahaan daerah air minum. *Manajement Research* Vol. 2 No. 2.
- Pengaruh Persepsi Dukungan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. (2015). In *Management Analysis Journal* (Vol. 4, Issue 2). <https://doi.org/10.15294/maj.v4i2.7821>
- Qamar, N. 2012. “*Job Satisfaction and organizational commitment as antecedents of organizational citizenship behavior (OCB)*”. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 4(7), 103-122.
- Risa Yuliana., 2017., Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Rumah Makan Waroeng Sambal Purwokerto, Hal 23-24, Pada tanggal 4 April 2020.
- Robbin, Stephen P. 2003, *Perilaku Organisasi*, Jilid I Edisi 9 (Indonesia), Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P., Coulter, Mary. (2007). *Manajemen*, Edisi Kedelapan. Jakarta:

Indeks.

- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2008). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Edisi ke-12 Jilid 1. Alih bahasa Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P & Coulter. 2010. Manajemen edisi kesepuluh (jilid 2). Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter, (2012). Management, 7th edition. *London: Pearson Education*.
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *SMART – Study & Management Research*, XI(1), 20–38.
- Saputra, A. A., Yono, L. H., & Irvianti, L. S. D. (2013). Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT Prima Graphia Digital. *Binus Business Review*, 4(2), 897. <https://doi.org/10.21512/bbr.v4i2.1405>
- Sari, D., & Nurtjahjanti, H. (2015). Hubungan Antara Internal Locus of Control Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan. *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip*, 4(2), 37–42.
- Satisfaction, P. J. O. B., Commitment, O., Tanto, A., Laura, W., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., Siwalankerto, J., & Behavior, C. (2019). *Job Involvement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pt Mustika Dharmajaya*. 7(1).
- Saxena, S., & Saxena, R. (2015). Impact of job involvement and organizational commitment on organizational citizenship behavior. *International Journal of Management and Business Research*, 5(1), 19–30.
- Schultz, D., Schultz S. Y. (1994). *Theories of personality* (5th ed). Belmont, California: Brooks/Cole Publishing Company
- Septiawati, D., Karnati, N., & Rochanah, S. (2019). Pengaruh *locus of control* dan motivasi intrinsik terhadap *organizational citizenship behavior* guru Sma negeri di kota bekasi. *Jurnal Visipena* Volume 10, Nomor 2.
- SETYANI, & DELLA. (2013). Pengaruh Job Involvement Terhadap Job Performance Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Wahana Lentera Raya Gresik. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 1(3). <http://jurnal.wima.ac.id/index.php/JUMMA/article/view/212>
- Silalahi, Verawati. 2009. *Hubungan Locus of Control dengan Perilaku Kesehatan Pada Masyarakat Perdesaan*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91(3), 482–497. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.91.3.482>
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sulistin, Yudina (2012) *Hubungan antara locus of control dengan kepuasan kerja pada perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Machfudz, Masyhuri. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press
- Supriyanto, Achmad Sani., dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Uin Maliki Press
- Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di : Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika*, 19, (1).
- Swagaretha K, Y., Winarno, A., & Juariyah, L. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) karyawan PT. Telekomunikasi indonesia, tbk. Witel Jatim Selatan Malang. *Ekonomi Bisnis*, 21(2), 225–230. <https://doi.org/10.17977/um042v21i2p225-230>
- Tampubolon, Manahan. 2004. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Thobroni, M. 2010. *The Power Of Senyum, Menumbuhkan dan memaksimalkan Kekuatan Senyum yang akan mengubah hidup Anda*. Yogyakarta: Wahana Totalita.
- Uguak, Uget Apayo. (2007). The Influence of Causal Element of Locus of Control on Academic Achievement Satisfaction. *Journal of Instructional Psychology*. 34 (2): 120
- Warapsari, E. B. (2019). Peran Job Involvement dan Karakteristik Pekerjaan pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Bagian Produksi PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 1137–1144.
- Widodo, S. E., & Ramadhanu, A. J. (2015). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Intrinsik. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 4 (1).
- Wijaya, N. A., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan

Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan bagian antaran PT . Pos Indonesia Processing Center Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–13.

Willyanto, M. Y., Hartawan, P. C., Perhotelan, M., & Petra, U. K. (n.d.). *Organization Citizenship Behavior Yang Berpengaruh Pada Kualitas Layanan Dan Kepuasan Konsumen Di Hotel JW Marriott Surabaya*. 305–320.

Willyanto, M. Y., Hartawan, P. C., Perhotelan, M., & Petra, U. K. (n.d.). *Organization Citizenship Behavior Yang Berpengaruh Pada Kualitas Layanan Dan Kepuasan Konsumen Di Hotel JW Marriott Surabaya*. 305–320.

Zayas-ortiz, M., Rosario, E., Marquez, E., & Gruñeiro, P. C. (2015). Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 35, 91–106. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2014-0010>

Zhang, S. (2014). Impact of Job Involvement on Organizational Citizenship Behaviors in China. *Journal of Business Ethics*, 120(2), 165–174. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1654-x>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *JOB INVOLVEMENT* TERHADAP
ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

PADA *DRIVER GRAB* DI KOTA MALANG

Kpd.

Bapak/Ibu/Saudara(i) yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat untuk dapat menyelesaikan program Sarjana I pada Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang diperlukan beberapa data dan informasi yang mendukung dalam proses penelitian ini. Demi tercapainya proses penelitian ini mohon kesediaan dari bapak/ibu/saudara(i) untuk mengisi angket yang telah disediakan. Hasil kuesioner dan penelitian akan dijaman kerahasiaan dan tidak disebarluaskan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i), yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket ini, saya mengucapkan terima kasih dan mohon maaf atas perkataan yang kurang enak dihati.

A. Identitas:

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Lama Kerja :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah daftar identitas yang telah disediakan.
2. Bacalah setiap pertanyaan dengan teliti dan seksama
3. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan pada diri saudara
4. Berilah tanda check (√) pada alternatif jawaban yang anda anggap paling benar
5. Seluruh pernyataan harus dijawab dan tidak diperkenankan memilih jawaban lebih dari satu.
6. Jawaban saudara dijamin kerahasiaannya.

7. Jawaban saudara tidak berpengaruh terhadap nilai saudara diperusahaan

Dengan alternatif jawaban:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Kuesioner *Locus of Control*

No.	Keterangan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
<i>Locus of Control Internal</i>						
1.	Saya percaya bahwa bekerja keras akan mendapatkan hasil yang lebih tinggi					
2.	Saya selalu mempunyai cara untuk memperoleh/ mendapatkan hasil yang lebih tinggi					
3.	Saya selalu berusaha menemukan cara atau solusi ketika mendapatkan masalah dalam pekerjaan					
4.	Saya yakin untuk mendapatkan keberhasilan harus disertai pemikiran yang efektif					
5.	Saya mempunyai persepsi bahwa keberhasilan atas dasar usaha yang saya lakukan					
<i>Locus of Control Eksternal</i>						
6.	Menurut saya, orang-orang sekitar saya berperan dalam menentukan kesuksesan saya					
7.	Saya sangat yakin bahwa keberhasilan dan kegagalan dikarenakan ketetapan yang telah digariskan.					

8.	Saya percaya pada nasib karena masa depan terjadi dengan sendirinya					
9.	Saya tidak mempunyai keahlian dalam menyelesaikan masalah					
10	Penghasilan yang saya dapatkan merupakan rezeki saya bukan dari usaha saya.					

Kuesioner *Job Involvement*

No.	Keterangan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya secara pribadi sangat terlibat dengan pekerjaan saya					
2.	Pekerjaan saya merupakan bagian yang sangat penting dalam hidup saya					
3.	Sebagian besar perhatian saya tertuju pada pekerjaan saya					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan sebagai penghargaan diri dan penghormatan diri yang penting bagi kehidupan saya					
5.	Saya memiliki ikatan yang sangat kuat dengan pekerjaan saya					

Kuesioner *Komitmen Organisasi*

No.	Keterangan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
<i>Affective Commitment</i>						
1.	Saya merasa nyaman didalam organisasi ini					
2.	Saya merasa, masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga					
3.	Saya berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini					
4.	Saya memiliki keluarga baru didalam organisasi ini					
<i>Continuance Commitment</i>		SS	S	N	TS	STS

5.	Saya berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji					
6.	Saya berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat					
7.	Saya merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali					
8.	Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar					
<i>Normative Commitment</i>		SS	S	N	TS	STS
9.	Saya berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini					
10.	Saya yakin terhadap organisasi ini					

Kuesioner *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Keterangan	Nilai				
<i>Altruism</i>		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan					
2.	Saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu ketika rekan kerja membutuhkan bantuan saya					
3.	Saya bersedia membantu rekan kerja yang kesulitan dalam masa orientasi karena baru bergabung					
<i>Conscience</i>		SS	S	N	TS	STS
4.	Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan meski tidak ada yang mengawasi					
5.	Saya melakukan pekerjaan sampai selesai penuh dengan sikap jujur dan tanggung jawab					
<i>Civic Virtue</i>		SS	S	N	TS	STS
6.	Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan					
7.	Saya selalu mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi di perusahaan					
<i>Courtesy</i>		SS	S	N	TS	STS

8.	Saya mengingatkan rekan kerja saya untuk tidak melanggar aturan perusahaan					
9.	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja					
10.	Saya berusaha tidak membuat masalah dengan rekan kerja					
<i>Sportmanship</i>		SS	S	N	TS	STS
11.	Jika perusahaan memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya. Saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut					
12.	Saya tidak membesar-besarkan masalah diluar proporsi					



Lampiran 2 Data Responden

Locus of Control

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
1	3	4	3	5	2	5	2	1	1	5
2	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5
3	4	3	2	4	3	4	2	3	2	4
4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5
5	4	4	2	4	3	3	4	3	2	4
6	3	2	1	2	4	4	2	1	3	2
7	4	3	1	4	2	2	3	4	2	3
8	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
9	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3
10	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3
11	3	3	1	3	3	4	1	1	1	3
12	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4
13	4	4	2	4	3	3	4	4	1	4
14	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3
15	3	5	1	5	1	3	1	1	1	3
16	4	5	4	5	4	4	5	4	5	2
17	4	3	2	4	3	4	2	3	2	4
18	4	4	2	4	4	3	2	3	2	3
19	3	3	1	3	4	4	3	4	3	3
20	5	5	3	5	4	4	4	4	3	4
21	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
22	4	3	2	4	3	2	3	1	1	2
23	4	3	2	4	5	3	3	3	2	2
24	3	3	1	5	2	2	3	2	1	3
25	3	5	1	4	3	4	3	4	2	3
26	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
27	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
28	3	3	4	2	4	4	3	2	1	4
29	4	4	2	3	3	3	4	4	2	5
30	3	4	3	5	3	3	3	2	2	3
31	3	2	1	2	4	4	2	1	3	2
32	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
33	4	4	3	5	4	5	3	4	3	5
34	4	3	2	5	3	3	3	2	3	3
35	4	5	4	5	5	3	4	5	3	4
36	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

38	3	3	1	5	2	2	3	2	1	3
39	4	3	2	4	2	3	2	4	3	4
40	5	5	3	5	4	4	4	4	3	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	3	5	1	5	3	3	3	5	3	4
43	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
44	3	2	1	4	1	3	3	3	3	3
45	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4
46	4	3	2	5	3	5	2	1	3	3
47	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3
48	3	4	5	4	3	5	4	3	3	4
49	4	3	2	3	2	2	3	4	1	3
50	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3
51	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4
52	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4
55	4	5	1	5	2	3	1	1	1	1
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3
58	3	2	1	4	1	3	3	3	3	3
59	3	4	5	4	3	5	4	3	3	4
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
62	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	3	2	5	3	5	2	1	3	3
65	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3
66	3	3	2	4	2	2	3	3	2	3
67	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4
68	4	4	2	3	3	3	4	4	2	5
69	5	3	4	5	3	5	4	4	5	5
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	4	4	2	4	3	3	4	4	1	4
72	4	5	1	5	2	3	1	1	1	1
73	4	4	2	4	3	3	4	3	2	4
74	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5
75	4	4	3	5	4	5	3	4	3	5
76	4	4	2	4	4	3	2	3	2	3
77	4	3	2	4	2	3	2	4	3	4
78	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3

Job Involvement

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
1	5	5	4	4	4
2	3	4	2	4	2
3	4	5	4	4	4
4	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5
6	5	4	4	4	5
7	5	5	4	5	5
8	4	4	4	4	4
9	4	4	3	3	4
10	4	4	5	5	4
11	5	5	3	4	4
12	4	5	5	4	5
13	5	4	3	5	4
14	5	4	4	4	3
15	5	5	5	5	5
16	4	2	2	3	3
17	4	5	4	4	4
18	5	4	4	4	5
19	5	5	5	4	4
20	4	4	4	5	4
21	5	5	5	5	3
22	2	3	3	4	2
23	4	5	3	4	4
24	3	4	4	3	4
25	4	3	4	4	3
26	3	4	3	3	4
27	2	3	2	2	3
28	4	4	3	4	3
29	4	5	3	5	4
30	5	5	5	5	3
31	4	5	3	3	3
32	5	5	4	5	4
33	3	3	2	3	3
34	5	5	5	5	5
35	5	4	5	5	5
36	3	3	3	3	3

37	4	4	4	4	3
38	3	4	2	4	2
39	4	4	4	4	4
40	4	4	3	3	3
41	5	4	4	4	4
42	5	4	3	4	4
43	3	3	3	4	3
44	5	4	4	5	5
45	5	5	5	5	5
46	3	3	2	3	3
47	5	2	1	3	3
48	4	5	4	4	3
49	5	4	3	4	4
50	3	3	3	3	3
51	5	5	5	5	5
52	5	5	3	5	4
53	5	5	5	5	5
54	4	3	3	3	3
55	3	4	3	3	4
56	2	3	2	2	3
57	4	4	3	4	3
58	4	5	3	5	4
59	5	5	5	5	3
60	4	5	3	3	3
61	5	5	4	5	4
62	3	3	2	3	3
63	5	5	5	5	5
64	5	4	5	5	5
65	3	3	3	3	3
66	4	4	4	4	3
67	3	4	2	4	2
68	4	4	4	4	4
69	4	4	3	3	3
70	5	4	4	4	4
71	5	4	3	4	4
72	3	3	3	4	3
73	5	4	4	5	5
74	5	5	5	5	5

75	3	3	2	3	3
76	5	2	1	3	3
77	4	5	4	4	3
78	5	4	3	4	4



Komitmen Organisasi

No.	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	1	4	2	2	3	4	2	3
3	3	4	3	5	3	3	3	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
5	4	3	2	4	5	3	3	3	2	2
6	4	5	4	5	4	4	5	4	5	2
7	4	5	4	5	5	3	4	5	3	4
8	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
9	4	3	2	5	3	3	3	2	3	3
10	4	3	2	4	3	2	3	1	1	2
11	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3
12	3	3	4	2	4	4	3	2	1	4
13	3	5	1	5	3	3	3	5	3	4
14	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
15	3	5	1	5	1	3	1	1	1	3
16	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3
17	4	3	2	3	2	2	3	4	1	3
18	3	3	1	3	3	4	1	1	1	3
19	5	3	4	5	3	5	4	4	5	5
20	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4
21	3	4	3	5	2	5	2	1	1	5
22	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
23	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
24	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4
25	3	3	1	3	4	4	3	4	3	3
26	4	3	2	4	2	3	2	4	3	4
27	4	3	2	4	3	4	2	3	2	4
28	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3
29	3	2	1	2	4	4	2	1	3	2
30	4	3	2	5	3	5	2	1	3	3

31	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
32	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4
33	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3
34	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4
35	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	1	5	2	2	3	2	1	3
38	4	4	2	3	3	3	4	4	2	5
39	3	4	5	4	3	5	4	3	3	4
40	4	4	2	4	3	3	4	3	2	4
41	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
42	4	4	2	4	3	3	4	4	1	4
43	4	4	2	4	4	3	2	3	2	3
44	5	5	3	5	4	4	4	4	3	4
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3
47	3	2	1	4	1	3	3	3	3	3
48	4	4	3	5	4	5	3	4	3	5
49	4	5	1	5	2	3	1	1	1	1
50	3	3	2	4	2	2	3	3	2	3
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	3	5	1	4	3	4	3	4	2	3
55	4	3	2	4	2	3	2	4	3	4
56	4	3	2	4	3	4	2	3	2	4
57	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3
58	3	2	1	2	4	4	2	1	3	2
59	4	3	2	5	3	5	2	1	3	3
60	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
61	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4
62	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3
63	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4

64	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	3	1	5	2	2	3	2	1	3
67	4	4	2	3	3	3	4	4	2	5
68	3	4	5	4	3	5	4	3	3	4
69	4	4	2	4	3	3	4	3	2	4
70	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
71	4	4	2	4	3	3	4	4	1	4
72	4	4	2	4	4	3	2	3	2	3
73	5	5	3	5	4	4	4	4	3	4
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3
76	3	2	1	4	1	3	3	3	3	3
77	4	4	3	5	4	5	3	4	3	5
78	4	5	1	5	2	3	1	1	1	1

Organizational Citizenship Behavior

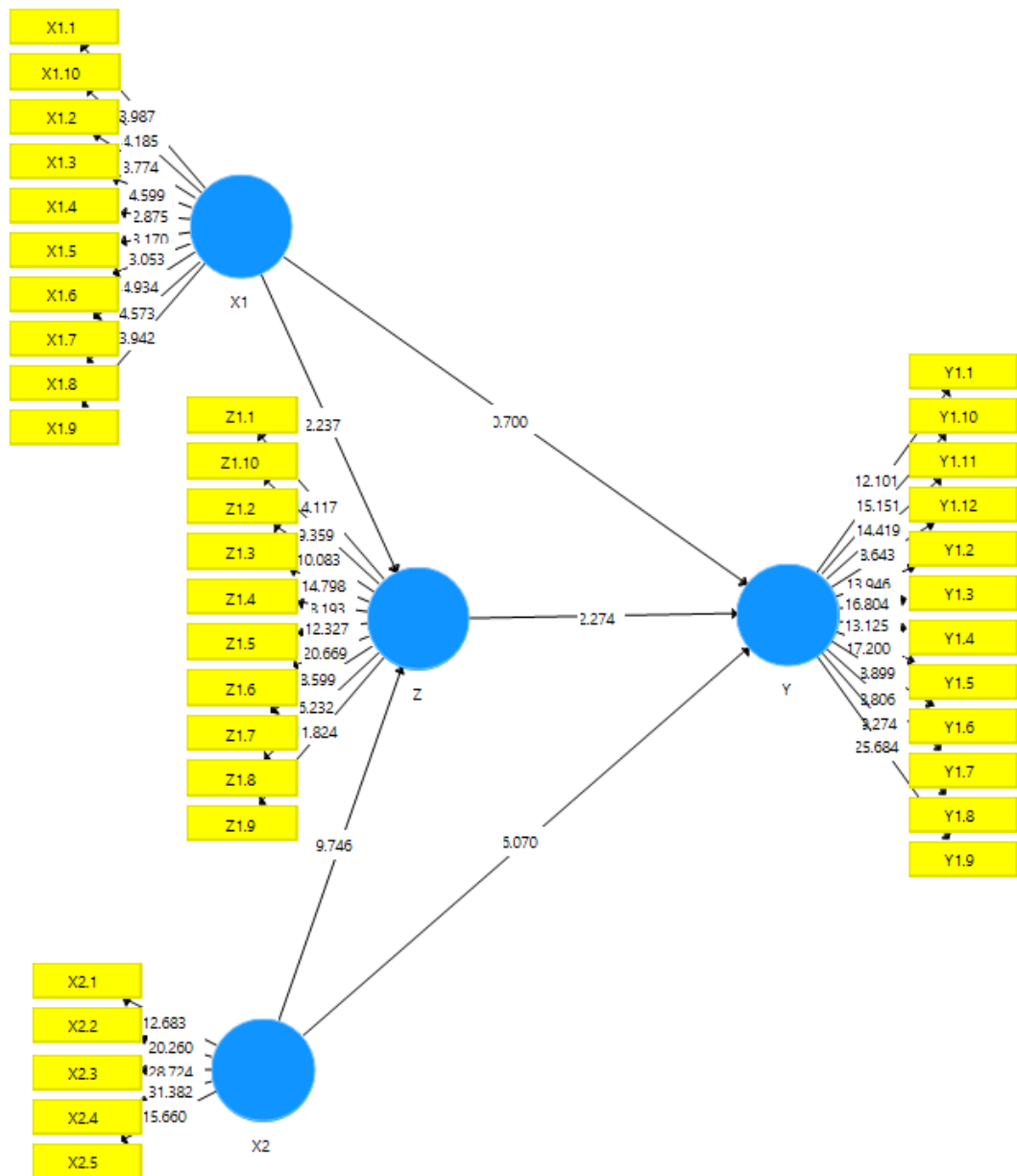
No.	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	5
3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
6	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
9	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5
10	5	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	4	3	3	4	5	2	5	4	4	4
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
14	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
15	5	5	5		5	3	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4
17	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3
18	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4
22	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	5
23	5	5	4	3	5	5	4	5	5	3	4	5
24	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5
25	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4
26	4	4	4	2	3	3	3	5	4	4	4	4
27	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
28	4	4	4	5	5	1	3	3	4	5	5	5
29	5	5	4	4	4	2	3	4	5	4	5	3
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4
33	3	3	2	3	4	2	4	2	4	3	3	3
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

37	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3
38	2	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4
39	5	4	3	3	5	3	5	4	4	4	3	4
40	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4
41	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
43	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4
44	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	3	3	2	3	4	2	4	2	4	3	3	3
47	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
49	5	5	4	2	4	1	5	3	4	4	5	4
50	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3
55	4	4	4	2	3	3	3	5	4	4	4	4
56	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
57	4	4	4	5	5	1	3	3	4	5	5	5
58	5	5	4	4	4	2	3	4	5	4	5	3
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
61	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4
62	3	3	2	3	4	2	4	2	4	3	3	3
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
65	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
66	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3
67	2	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4
68	5	4	3	3	5	3	5	4	4	4	3	4
69	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4
70	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
72	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4
73	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5

74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	3	3	2	3	4	2	4	2	4	3	3	3
76	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
77	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
78	5	5	4	2	4	1	5	3	4	4	5	4



Lampiran 3 Hasil Output PLS



Lampiran 4 Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Ahmad Surya Saputra
 NIM/ Jurusan : 16510105/ Manajemen
 Pembimbing : Dr. Siswanto, S.E., M.Si.
 Judul Skripsi : PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *JOB INVOLVEMENT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA DRIVER GRAB DI KOTA MALANG

No	Tanggal	Materi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	27 Maret 2020	Bimbingan Judul dan Bab I	1. 
2.	30 Maret 2020	Revisi Bab I	2. 
3.	15 April 2020	Revisi Bab I	3. 
4.	8 Mei 2020	Bimbingan Bab II & III	4. 
5.	18 Mei 2020	Bimbingan Bab I, II, III	5. 
6.	2 Juni 2020	Bimbingan Daftar Pustaka	6. 
7.	2 Juni 2020	ACC Proposal	7. 
8.	28 Juli 2020	Ujian Seminar Proposal	8. 
9.	9 Agustus 2020	Revisi Proposal	9. 
10.	28 September	Bimbingan Bab IV	10. 
11.	1 Oktober 2020	Revisi Bab IV dan Bimbingan Bab V	11. 
12.	16 Oktober 2020	Bimbingan dan ACC keseluruhan	12. 

Malang, 16 Oktober
 Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen
 Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA
 NIP. 19670816 200312 1 001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ahmad Surya Saputra
NIM : 16510105
Handphone : 082249100383
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : ss161097@gmail.com
Judul Skripsi : "Pengaruh *Locus Of Control* Dan *Job Involvement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada *Driver Grab* Di Kota Malang"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
22%	24%	8%	11%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 23 Desember 2020
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

Skripsi

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	123dok.com Internet Source	2%
2	repository.widyatama.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	2%
4	journal.unla.ac.id Internet Source	2%
5	media.neliti.com Internet Source	2%
6	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	2%
7	studentjournal.petra.ac.id Internet Source	1%
8	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%

9	theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com	Internet Source	1%
10	journal.unnes.ac.id	Internet Source	1%
11	jurnal.unigo.ac.id	Internet Source	1%
12	libraryeproceeding.telkomuniversity.ac.id	Internet Source	1%
13	ejournal3.undip.ac.id	Internet Source	1%
14	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung	Student Paper	1%
15	burhanvirgo.blogspot.com	Internet Source	1%
16	etheses.uin-malang.ac.id	Internet Source	1%
17	repository.unpas.ac.id	Internet Source	1%
18	moam.info	Internet Source	1%

19

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

1%

20

www.scribd.com

Internet Source

1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On



