

PERAN *SELF EFFICACY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR AREA MALANG

SKRIPSI



Oleh :

**RUSLAN
NIM 12410198**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2016**

PERAN *SELF EFFICACY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR AREA MALANG

S K R I P S I

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)



Oleh :

R U S L A N
NIM 12410198

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2016

PERAN *SELF EFFICACY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR AREA MALANG

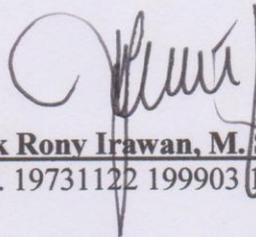
SKRIPSI

Oleh :

RUSLAN
NIM. 12410198

Telah Disetujui Oleh:

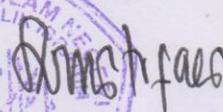
Dosen Pembimbing



Andik Rony Irawan, M. Si, Psi.
NIP. 19731122 199903 1003

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag
NIP. 197307102000031002

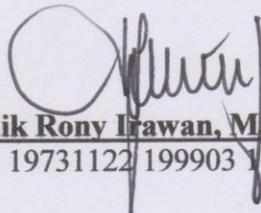
SKRIPSI

PERAN *SELF EFFICACY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR AREA MALANG

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 4 Mei 2016.

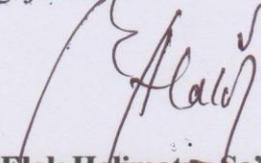
Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

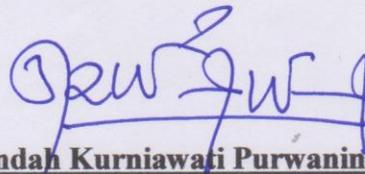


Andik Rony Irawan, M. Si, Psi.
NIP. 19731122 199903 1 003

**Anggota Penguji lain
Penguji Utama**



Dr. Elok Halimatus Sa'diyah, M.Si
NIP. 19740518 200501 2 002
Anggota



Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog
NIP. 19750514 200003 2 003

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal, 24 Mei 2016

**Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag
NIP. 197307102000031002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **RUSLAN**

NIM : 12410198

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa penelitian yang saya buat dengan judul “PERAN *SELF EFFICACY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR AREA MALANG”, adalah benar-benar hasil karya peneliti sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, peneliti bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 4 Juni 2016

Peneliti,




RUSLAN
NIM. 12410198

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kehadirat *ilahi rabbi* yang telah memberikan taufik dan hidayahnya dalam melancarkan penelitian ini. Shalawat serta salam semoga tetap mengalir deras pada Nabi Besar Muhammad Saw., yang telah memberikan jalan yang terang dengan *addiinul islam*. Penelitian ini, saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya H. Rofiqi (Sahwa) dan Hj. Solehah (Solsila), keduanya telah memberikan seluruh waktu, materil, moril selalu ada untuk saya. Dua sosok orang tua yang sangat dekat dengan saya. Terutama ibu, yang selalu merestui cita-cita anaknya dan tak lupa mendo'akan anaknya untuk menjadi orang yang sukses. Sesosok ibu yang selalu memberikan nasehat betapa besarnya pengaruh wanita dalam dunia pendidikan dan do'a beliau, supaya tidak ada wanita yang mendekati dan jatuh hati pada anaknya ini selama proses pendidikan. Karena itu saya masih belum cukup berani untuk menjalin hubungan dengan wanita. Bapak yang pontang-panting selalu mencari solusi atas apa yang saya inginkan. Bapak yang selalu memberikan motivasi-motivasi menjadi orang sukses ditiap kali menjemput dan mengantarkan saya ke terminal. Beliau orang yang sangat rendah hati, selalu menyelipkan mimpi-mimpi besar beliau yang tak tercapai dipikulkan dipundak saya. Kini saya sudah mengantongi beragam motivasi dan mimpi itu. Itu modal saya bapak, demi kehidupan masa depan kelak untuk sukses seperti yang diidamkan kedua orang tua saya.

2. Kakak kandung saya satu-satunya, Riskiyah, S.Pd.I yang sedang memikul tugas mulia sebagai guru SD di Gayam, pulau Sapudi. Do'a adikmu ini, selalu terpatri untukmu supaya segera dipindahkan dari kepulauan dan berkumpul dengan sanak keluarga, kakak ipar (Subaidi, PJ. S. Ag), kedua anak yang sama cantiknya (Sisi dan Vera) di rumah. Tapi, disisi lain patut disyukuri soalnya gaji dikepulauan jauh lebih besar daripada tidak di pulau ☺. Untuk ponakan Sisi dan Vera, yang suka membuat Om-mu ini tertawa, tidak kesepian sewaktu pulang ke rumah. Rajin-rajinlah sekolah dan mengaji meski mama-mu tidak ada di rumah. Satu lagi, jangan suka *ngambek* dan bertengkar, supaya nanti kalau sudah besar bisa meraih cita-cita besar juga. Tak lupa pula, buat family saya, sepupu, paman, bibi yang selalu *mensupport* saya dalam hal akademis, suka memberikan dukungan moril dan materil.

MOTTO

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ﴿١٤٨﴾

*Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblat-nya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya.
Maka berlomba-lombalah kamu (dalam berbuat) kebaikan
(Q.S. al-Baqarah: 148).*



KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT, atas taufiq dan hidayah serta ma'unahnya atas segala nikmat sehat dan rizqi yang diberikan-Nya. Shalawat serta salam tetap tucurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang sudah mengenalkan kita pada zaman kedamaian. Atas rahmat dan kebesaran-Nya dalam hal ini peneliti dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul "**Peran *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang**", sebagai syarat untuk mendapatkan gelar S1 di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak akan berjalan secara efektif tanpa bantuan dan dukungan beberapa pihak. Dengan tulus dan rendah hati peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo, M. Si selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Andik Rony Irawan, M.Si, Psi., selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan pengajaran, arahan, nasehat serta dukungan dalam menyelesaikan penelitian ini.
4. Bapak/Ibu dosen dan sivitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan banyak ilmunya dan membantu lancarnya proses penelitian.

5. Bapak Ir. Moh. Fathul Hakim selaku Direktur dan Ibu Mukhorodoh selaku bidang HRD di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang serta seluruh karyawan yang telah berpartisipasi aktif dalam penelitian ini.
6. Kawan-kawan HMI & KAHMI UIN Malang Khususnya Psikologi yang telah banyak membantu terselesainya tugas Skripsi ini.
7. Seluruh punggawa “keluarga semangat” ILMPI (Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia) Wilayah V (Jawa Timur, Bali & Nusa Tenggara) yang telah mengajari banyak hal tentang psikologi. Tak lupa juga DEMA (Dewan Eksekutif Mahasiswa) Fakultas Psikologi telah mengamanahi tanggung jawab sebagai “Wakil Ketua” pada periode 2015.
8. Teman-teman seperjuangan psikologi angkatan 2012 yang telah banyak berbagi informasi, gus-ning UKM LKP2M yang telah mengajari untuk terus menulis dan KBMB (Keluarga Besar Bidikmisi) yang banyak mengajari arti kesederhanaan dan kesabaran.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan yang setimpal atas segala bantuan dan jerih payah yang diberikan kepada peneliti hingga terselesaikannya penelitian ini. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Maka peneliti membutuhkan kritik dan saran dari semua pihak. Dan semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti ataupun pembaca Amin.

Malang, 10 April 2016

DAFTAR ISI

Halaman Judul	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Pernyataan	v
Halaman Motto	vi
Halaman Persembahan	vii
Kata Pengantar	ix
Daftar isi	xi
Daftar Tabel	xiv
Daftar Grafik	xv
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran	xvii
Abstrak	xviii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II : KAJIAN TEORI	12
A. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	12
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	12
2. Aspek-aspek <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	13
3. Motif-motif dalam <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> ...	15
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	18
5. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	20
6. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Perspektif Islam	21
B. <i>Self Efficacy</i>	27
1. Pengertian <i>Self Efficacy</i>	27

	2. Sumber-sumber <i>Self Efficacy</i>	29
	3. Aspek-aspek <i>Self Efficacy</i>	31
	4. Proses-proses <i>Self Efficacy</i>	33
	5. <i>Self Efficacy</i> Perspektif Islam	36
	C. Peran <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	40
	D. Hipotesis	43
BAB III	: METODE PENELITIAN	44
	A. Rancangan Penelitian	44
	B. Identifikasi Variabel	45
	C. Definisi Operasional	45
	D. Populasi dan Sampel	46
	E. Instrumen Penelitian	47
	F. Prosedur Penelitian	50
	G. Validitas dan Reliabilitas	51
	H. Analisis Data	54
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	58
	A. Deskripsi Tempat Penelitian	58
	B. Hasil Penelitian	61
	1. Pelaksanaan Penelitian	61
	2. Deskripsi Data Penelitian	61
	C. Hasil Uji Analisis	63
	1. Uji Reliabilitas	63
	2. Uji Validitas	63
	3. Uji Normalitas	65
	4. Uji Linearitas	66
	5. Uji Hipotesis	67
	6. Analisis tambahan	68
	D. Pembahasan	69
	1. <i>Self Efficacy</i>	69
	2. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	74

3. Peran <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (<i>OCB</i>)	79
BAB V : PENUTUP	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	84
Daftar Pustaka	86



DAFTAR TABEL

Tabel. 3.1. Keterangan Nilai Jawaban	48
Tabel. 3.2. Blue Print Skala Self Efficacy	49
Tabel. 3.3. Blue Print Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	50
Tabel. 3.4. Rumus Katagorisasi	55
Tabel. 4.1. Katagorisasi Skor Subjek kedua variabel	62
Tabel. 4.2. Hasil uji reliabilitas	63
Tabel. 4.3. Sebaran aitem valid Skala <i>Self Efficacy</i>	64
Tabel. 4.4. Sebaran aitem valid skala <i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i>	65
Tabel. 4.5. Hasil Uji Normalitas	65
Tabel. 4.6. Hasil Uji Linearitas	66
Tabel. 4.7. Hasil Analisis Regresi Uji Hipotesis	67

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1. Sebaran Linearitas	66
--------------------------------------	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Nama dan Alamat rayon di bawah PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang	58
Gambar 4.2. Susunan Struktur Pegawai PLN Area Malang	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Daftar Pustaka	86
Lampiran 2	: Surat Izin Penelitian	89
Lampiran 3	: Lembar Konsultasi.....	90
Lampiran 4	: Skala <i>Self Efficacy</i> dan OCB.....	91
Lampiran 5	: Tabulasi Data OCB	94
Lampiran 6	: Tabulasi Data <i>Self Efficacy</i>	97
Lampiran 7	: Hasil Validitas & Reliabilitas Aitem OCB	101
Lampiran 8	: Hasil Validitas & Reliabilitas Aitem <i>Self Efficacy</i>	103
Lampiran 9	: Mean dan Standard deviasi	104
Lampiran 10	: Uji Normalitas	105
Lampiran 11	: Uji Linearitas	106
Lampiran 12	: Hasil Analisis Regresi	107
Lampiran 13	: Hasil Validitas Isi Iaken's V	110
Lampiran 14	: Skala Validator/Ahli Skala Ocb & <i>Self Efficacy</i>	114

ABSTRAK

RUSLAN. 2016. Peran *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang

Pembimbing : Andik Rony Irawan, M. Si., Psi.

Kata Kunci : *Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aspek penting dalam perusahaan. Kemajuan suatu perusahaan tergantung dari kualitas SDM. Sebab itu, memilih SDM yang berkualitas diharapkan dapat membawa kemajuan bagi perusahaan. Seiring berkembangnya perusahaan, tugas dan tanggung jawab karyawan juga ikut berkembang. Sebab itu, karyawan dituntut lebih produktif dan mampu bekerja secara *ekstra-role* dalam perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku *extra role* yang berdampak positif bagi perusahaan. Maka dari itu, tak sedikit praktisi SDM memasukkan aspek OCB ke dalam penilaian kinerja karyawan. Karyawan akan berperilaku *extra role* apabila mendapat motivasi dalam dirinya. Motivasi tersebut berupa keyakinan-keyakinan yang berkaitan dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas (*self efficacy*). Tentunya, karyawan tidak akan melakukan tugas yang sekiranya tidak mampu dilakukan, apalagi tugas yang dimaksud bukan tugas wajib dalam perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran variabel bebas (*self efficacy*) terhadap variabel terikat (*OCB*) pada Karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Dengan jumlah responden sebanyak 57 karyawan melalui metode pengumpulan data berupa skala. Adapun skala yang disebar berupa skala *self efficacy* dan skala *OCB*. Skala *self efficacy* berjumlah 18 aitem dan skala *OCB* berjumlah 19 aitem. Adapun teknik analisis data yang digunakan ialah analisis regresi sederhana.

Adapun hasil penelitian ini sebagai berikut, pada variabel *self efficacy* koefisien *alpha cronbach* sebesar 0.951, sedangkan pada variabel *OCB* sebesar 0.894. Pada variabel *self efficacy* terdapat 10 karyawan (17.5%) katagori tinggi, 44 karyawan (77.2%) katagori sedang, dan 3 karyawan (5.3%) katagori rendah. Sedangkan pada variabel *OCB* terdapat 10 karyawan (17.5%) katagori tinggi, 42 karyawan (73.7%) katagori sedang, dan 5 karyawan (8.8%) katagori rendah.

Berdasarkan hasil analisis kedua variabel (*self efficacy* dan *OCB*) terdapat hubungan positif ($r_{xy} 0.720$ dengan sig. < 0.05), yakni hubungan antara kedua variabel adalah positif signifikan dengan nilai 0.000 dan nilai signifikansinya di bawah atau lebih kecil dari 0.05. Sedangkan sumbangsih atau daya beda prediksi *self efficacy* terhadap *OCB* karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang ini ditunjukkan dengan koefisien determinan $r^2 = 0.518$ yang berarti bahwa 51,8 % *OCB* ditentukan oleh *self efficacy*.

ABSTRACT

RUSLAN. 2016. The Role of Self Efficacy toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) on the Employees in PT. PLN (Persero) East Java Distribution Malang Area.

Advisor : Andik Rony Irawan, M. Si., Psi.

Keywords : Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Human resource is as the important aspect in a company. The progress of the company depends on the quality of human resource. As a result, choosing qualified human resource is expected to bring the progress of the company. Since the development of company, the duty and the responsibility of employees are developed as well. Thus, the employees are demanded to be more productive and able to work extra-role in company.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is extra-role attitude which impacts positively for company. Therefore, not few practitioners of human resource put OCP aspect into the assessment of employees' achievement. The employees will behave extra-role if they get self motivation. This motivation is formed as belief which is related to their ability to finish the duty (self efficacy). Surely, the employees will not do the duty which is not able to be done, moreover, the duty meant is not a compulsory in company.

This research is aimed to find out the role of free variable (self efficacy) toward bound variable (OCB) on the Employees in PT. PLN (Persero) East Java Distribution Malang Area. The number of respondents is 57 employees using scale to collect the data. The scale shared is self efficacy in which having 18 items and OCB scale having 19 items. The technique to analyze the data is simple regression analysis.

The result of this research is that on the variable of self efficacy coefficient alpha cronbach is 0.951, while on variable OCB is 0.894. On the self efficacy variable, there are 10 employees (17.5%) having high category, 44 employees (77.2%) in average category, and 3 employees (5.3%) in low category. On the OCB variable, there are 10 employees (17.5%) having high category, 42 employees (73.7%) in average category, and 5 employees (8.8%) in low category.

Based on the result of analysis, those two variables (self efficacy and OCB) have positive relation ($r_{xy} 0.720$ with < 0.05), namely the relation between both two variables is positive significance with value 0.000 and the value of significance is under or smaller than 0.05. While the contribution or different power prediction self efficacy toward OCB Employees in PT. PLN (Persero) East Java Distribution Malang Area is shown by determinant coefficient $r^2 = 0.518$ which means that 51,8 % OCB is determined by self efficacy.

الملخص

RUSLAN .2016. دور انتهاء العرض الذاتي على السلوك التنظيمي المواطنة (*OCB*) على الموظفين في حزب العمال PLN (*Persero*) توزيع جاوة الشرقية، في منطقة مالانج. **المشرف:** أندريك روبي إروان، المحاستير **كلمات البحث:** فعالية الذات، التنظيمي المواطنة السلوك (*OCB*)

كان الموارد البشرية (*HR*) شيء مهمة من الشركة. تقدم الشركة يعتمد على نوعية الموارد البشرية. لذلك، اختيار الموارد البشرية المؤهلة يحتاج أن تحقيق التقدم للشركة. مع نمو الشركة، وضعت واجبات ومسؤوليات على الموظفين أيضا. لذلك، يطلب من الموظفين أن تكون أكثر إنتاجية وقادرة على العمل في مجال دور إضافي داخل الشركة.

التنظيمي المواطنة السلوك (*OCB*) هو السلوكيات دور الزائدة التي يكون لها أثر إيجابي للشركة. لذلك، أكثر من الممارسين للموارد البشرية تتضمن جوانب *OCB* في تقييم الأداء. سوف يكون الموظفين تتصرف عند الحصول على دور إضافي الدافع لها. الدافع في شكل قناعات تتعلق قدرته على إكمال المهمة (الكفاءة الذاتية). وبطبيعة الحال، فإن الموظفين لا يؤدون المهام التي عادة ما لم يكن قادرا على القيام به، لاسيما عن المهمة المقصدة ليست واجبا إلزاميا في الشركة.

وتهدف هذه البحث إلى تحديد دور المتغيرات المستقلة (الكفاءة الذاتية) على المتغير التابع (*OCB*) على الموظفين في حزب العمال PLN (*Persero*) توزيع جاوي الشرقية منطقة مالانج. مع عدد من المشاركين في العديد من مثل 57 موظفا من خلال طريقة جمع البيانات في شكل نطاق واسع. النطاق الذي تم توزيعه في شكل مقياس الكفاءة الذاتية وعلى نطاق *OCB*. مقياس الكفاءة الذاتية، وبلغ 18 البند 19 والبند الحجم *OCB*. تقنية تحليل البيانات المستخدمة هي تحليل الانحدار البسيط.

أما نتائج هذه الدراسة على النحو التالي، في متغيرات الكفاءة الذاتية كرونباخ 0.951، في حين أنه في 0.894. بلغت *OCB* متغير. في المتغيرات الكفاءة الذاتية هناك عشر موظفا (17.5%) الفئات العليا، و 44 موظفا (77.2%) كانت فئات، وثلاثة موظفين (5.3%) الفئة الدنيا. في حين أن المتغيرات *OCB* هناك عشر موظفا (17.5%) الفئات العليا، و 42 موظفا (73.7%) كانت فئات، وخمسة موظفين (8.8%) الفئة الدنيا.

استنادا إلى التحليل الثاني كل المتغيرات (الكفاءة الذاتية و *OCB*) هو علاقة إيجابية ($r_{xy} = 0.720$) سيح. $(0.05 >)$ ، والعلاقة بين هذين المتغيرين هو قيمة إيجابية كبيرة في 0,000 وأقل من قيمة أهمية أو أقل من 0,05. في حين أن مساهمة الطاقة المختلفة أو الكفاءة الذاتية التنبؤية ضد الموظفين *OCB* في حزب العمال PLN (*Persero*) توزيع الجاوي الشرقية منطقة مالانج التي كتبها المحدد معامل $r^2 = 0,518$ مما يعني أن 51,8% من *OCB* مناسبة على الكفاءة الذاتية.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Westernisasi dan globalisasi berimplikasi terhadap persaingan perusahaan semakin ketat. Persaingan tersebut ditandai dengan munculnya pelbagai perusahaan, baik yang bergerak dibidang jasa maupun jual beli. Obyek orientasinya tidak hanya dilingkup kota-kota besar, pedesaan pun sudah mulai dilirik. Munculnya wacana *Asean Economic Community* juga berimplikasi pada persaingan, antara perusahaan lokal dengan perusahaan asing, sebab itu sangat penting bagi perusahaan untuk tetap bisa eksis dan progres dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Adapun perusahaan yang mampu eksis dan progresif merupakan perusahaan yang mampu berinovasi dan berkembang seiring dengan tuntutan zaman.

Perkembangan sebuah perusahaan atau organisasi melalui lima tahapan (Robbins, 2002). *Pertama*, tahap kreativitas, pada tahap ini organisasi berdiri sesuai dengan cara berdirinya dan masih terkesan sangat sederhana. Komunikasi antara *leader* dan karyawan sering kali berlangsung secara informal. Pada tahap tersebut, krisis kepemimpinan menjadi kendala yang sudah biasa ditemukan. *Kedua*, tahap pengarahan, pada tahap ini krisis kepemimpinan telah bisa terpecahkan, dan gerak organisasi bergantung pada kepemimpinan yang kuat. Pada tahap ini akan terjadi krisis otonomi karena manajemen yang baru masih segan dalam melepaskan jabatan baru. *Ketiga*, tahap pendelegasian, setelah

dilakukan disentralisasi maka krisis tahap yang kedua akan segera terpecahkan. Manajer pada tingkat bawah akan merasakan otonomi sedangkan manajer tingkat tinggi akan bekerja sama dengan tingkat bawah. *Keempat*, tahap koordinasi, dalam upaya memecahkan masalah krisis kontrol. Hal tersebut bisa dilakukan dengan melaksanakan peninjauan kembali, penilaian dan pengontrolan kegiatan manajer beserta bawahan yakni unit-unit staf atau kelompok produk. *Kelima*, pribadi diantara para anggota, pada tahap ini keberadaan anggota organisasi secara sadar untuk diperhitungkan. Kesadaran tersebut berujung pada kesuksesan organisasi terletak pada kiprah karyawan dalam bekerja sesuai dengan *job description* yang telah diketahui bersama antara karyawan dan atasan.

Keberadaan karyawan tidak bisa terlepas dari perannya dalam sebuah organisasi. Peran yang dilakukan karyawan akan bernilai dan berdampak positif bila perilaku individu karyawan efektif dalam menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab organisasi. Siswanto & Sucipto (2010) menjelaskan bahwa keefektifan organisasi terletak pada seberapa efektif perilaku individu dalam organisasi. Keefektifan perilaku individu didasarkan pula oleh dorongan yang kuat untuk berperilaku secara efektif. Kualitas perilaku karyawan searah dengan kualitas individu karyawan bisa dilakukan dengan melakukan pemberdayaan pada karyawan.

Terdapat beberapa aspek dalam pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) suatu organisasi (Kinicki, 2005) diantaranya: pengembangan keterampilan, motivasi, kerja sama dalam kelompok, pengembangan dan pembelajaran pribadi, kesiapan untuk berubah dan beradaptasi, tanggung jawab

pribadi yang meningkat demi hasil organisasi, kemandirian yang semakin besar dan berkurangnya stres kerja.

Berkembangnya suatu organisasi tidak pernah luput dari berkembangnya tugas dan tanggung jawab karyawan. Semakin besar organisasi, semakin besar pula tanggung jawab yang diemban oleh sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Kemajuan organisasi berjalan lurus dengan bertambah beratnya tanggung jawab yang dimiliki karyawan. Karyawan mempunyai kesadaran diri untuk semakin progresif dan produktif dalam bekerja terutama diharapkan mampu bekerja secara *ekstra role*. Besarnya manfaat OCB tentu menjadi ruang yang lebih luas bagi manajer dan akademisi SDM (Sumber Daya Manusia) untuk selalu berusaha mendorong timbulnya perilaku *ekstra role*. Salah satu caranya adalah dengan memasukkan kriteria OCB dalam penilaian kinerja (Garay, 2006).

Organ (1997) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku yang menunjukkan pemeliharaan dan peningkatan (*increasing*) pada pelaksanaan tugas dalam konteks sosial dan psikologis. Jahangir (2004) mendefinisikan OCB sebagai perilaku partisipatif dalam menyelesaikan selain tugas wajib formal perusahaan sesuai dengan posisi jabatannya dan perilaku tersebut dapat meningkatkan keefektifan kualitas organisasi. OCB cukup memberikan manfaat bagi organisasi, karena akan mempercepat terselesainya tugas-tugas organisasi. Loisch (2010: 27) berpendapat terdapat empat faktor yang mempengaruhi terjadinya OCB, *pertama*, karakteristik individu (karyawan), karakteristik tugas, karakteristik organisasi, perilaku kepemimpinan.

Motivasi individu melakukan tugas secara *extra role (OCB)* disebabkan karena adanya dorongan pribadi yang telah didapatkan dari hasil proses kognisi hubungannya dengan lingkungan. Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach (2002) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang efektif akan memberikan pemahaman bagi karyawan untuk selalu bersikap produktif dengan bekerja secara *extra role (OCB)*. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terdapat beberapa elemen diantaranya, *altruism* (perilaku membantu sesama), *courtesy* (mencegah terjadinya permasalahan), *Sportmanships* (sikap-sikap toleransi), *civic virtue* (tanggung jawab dalam kegiatan organisasi), dan *Conscientiousness* (perilaku yang bermanfaat pada organisasi) (Organ, Dennis, Podsakoff, Philip & MacKenzie, 2006).

Robbins (2002) menjelaskan perihal kinerja karyawan bahwa terdapat hubungan *Self efficacy* terhadap perilaku individu dengan kinerjanya ditempat kerja. *Self efficacy* merupakan keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mempengaruhi cara orang berfikir, merasakan dan memotivasi diri sendiri serta bertindak (Sahertian, 2010). Keyakinan pada kemampuan diri individu bisa menjadi motivator pemompa semangat untuk bertindak atau berperilaku yang efektif sesuai dengan tekanan dan tanggung jawab yang terdapat dalam *job description*. Adapun yang dimaksud dengan keyakinan terhadap kemampuan ialah kemampuan dalam memahami atau merasakan situasi dan kondisi organisasi yang dapat menjadi pertimbangan dalam bertindak positif.

Self efficacy pada individu sangat bergantung pada lingkungan dan kondisi kognitif, khususnya faktor kognitif yang berhubungan dengan keyakinan. Alwisol

(2009: 287) menyatakan terdapat dua harapan yang berkaitan antara efikasi dan ekspektasi. Efikasi diri atau efikasi ekspektasi (*self efficacy-expectation*) merupakan persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi pada situasi dan kondisi tertentu. Hal tersebut juga berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Tindakan yang dilakukan karyawan tidak lain adalah sebagai proses dari hasil lingkungan perusahaan dan juga hasil dari proses kognisinya. Adanya hubungan antara perilaku karyawan dengan kondisi perusahaan dan kognisi yang terdapat pada diri karyawan. Apabila kognisi karyawan menangkap dengan baik ranah lingkungan perusahaan semisal lingkungan karyawan yang berprestasi akan menjadi stimulus bagi karyawan lain untuk bisa menjadi berprestasi. Nasehat dari atasan juga dapat mempengaruhi karyawan dengan baik akan berdampak positif terhadap perilaku yang akan dilakukan oleh karyawan. Ekspektasi hasil (*outcome expectations*) merupakan suatu perkiraan atau estimasi diri bahwa perilaku yang dilakukan oleh diri dapat mencapai hasil tertentu. Karyawan yang mempunyai aspek efikasi diri yang baik dapat memperkirakan apa saja perilaku yang bisa dilakukan terutama dalam pekerjaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Hasil penelitian lain yang berjudul Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan dan Tugas Sebagai Antecedent Komitmen Organisasi, Self-Efficacy dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menyebutkan ketika variabel *self-efficacy* diikuti sertakan dalam interaksi perilaku kepemimpinan yang berorientasi dengan OCB menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,19 pada ($p < 0,05$) yang mana dari hasil analisis tersebut dapat dipahami bahwa perilaku kepemimpinan

berorientasi hubungan akan berpengaruh secara signifikan terhadap OCB tatkala para bawahan (karyawan) memiliki keyakinan atas kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang terdapat dalam *job description*-nya, lebih-lebih membantu karyawan lain dengan tanpa harapan mendapatkan imbalan apapun (Sahertian, 2010).

Penelitian yang berjudul, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Karyawan Café Di Wilayah Kota Yogyakarta, ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap OCB, semakin tinggi budaya organisasi maka dapat meningkatkan *performance* OCB karyawan di perusahaan. Apabila *OCB* disandingkan dengan budaya organisasi tinggi, maka *extra-role performance* karyawan juga akan mengalami peningkatan (Meita, 2014).

Penelitian lain (Jahangir, 2004) tentang pengaruh yang menyebabkan perilaku OCB terjadi berjudul *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents*. Adapun temuan dari penelitian tersebut terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi OCB diantaranya, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, persepsi keadilan, disposisi individu (*individual dispositions*), motivasi, dan umur karyawan.

Penelitian lainnya (Rahman, 2013) yang berjudul *Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru MAN Di Sulawesi* menghasilkan penelitian bahwa Ada peranan kepuasan kerja dalam hubungan

antara efikasi diri dengan perilaku kerja organisasi. Efikasi diri mempengaruhi perilaku kerja organisasi guru di MAN dimana kepuasan kerja sebagai mediasi.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian lain atau sebelumnya, penelitian ini lebih difokuskan pada peran *self efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang terdapat pada perusahaan swasta (PLN Persero). Adapun posisi penelitian ini diantara penelitian lainnya di atas adalah sebagai upaya menegaskan kembali apakah terdapat peran positif dari variabel *self efficacy* terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Terdapat beberapa fakta yang terjadi di lapangan diantaranya bahwa *pertama*, di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang banyak kegiatan pegawai yang tidak terangkum ke dalam *job description* seperti halnya, pada bagian administrasi dan *Human Resource Development (HRD)* terdapat pelayanan bagi mahasiswa atau peneliti untuk mengajukan penelitian dan mengurus administrasi, observasi, interview atau wawancara, dan keperluan penelitian lainnya (perizinan skripsi dan pendampingan pada peneliti). Begitu pula pada bagian-bagian lainnya (bagian teknik dan IT), semisal mendampingi, mengajarkan dan mengarahkan peserta magang tidak tercantum pada *job description*. Perilaku-perilaku demikian merupakan perilaku *extra-role (OCB)* yang dapat bermanfaat dan positif bagi perusahaan.

Kedua, kuantitas pegawai tetap yang minim yakni sekitar 69 karyawan yang melayani seluruh pelanggan PLN di area Malang yang terdapat pada 14 Rayon, belum lagi mengurus persoalan internal yang masih sangat kompleks (wawancara,

6 Januari 2016). Persoalan tersebut dirasakan pula oleh salah satu asisten manajer yang merasa penting untuk memberikan bantuan kepada para karyawan dengan mendatangkan *outsourcing* atau *contracting out* yang kurang lebih akan dapat mengurangi beban pekerjaan dari karyawan (wawancara, 7 Januari 2016). Adanya *outsourcing* tersebut akan memunculkan penilaian negatif dan juga positif bagi karyawan. Bernilai negatif karena karyawan akan mengira diri karyawan tidak atau kurang mampu dalam menyelesaikan *job description* dengan baik sehingga harus mendatangkan *outsourcing*. Penilaian positif bilamana karyawan menganggapnya sebagai bantuan untuk menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik dan efektif meskipun tidak efisien bagi keuangan perusahaan. Karena itu, pentingnya karyawan bekerja secara maksimal, lebih-lebih bisa bekerja secara *extra role* akan memberikan banyak manfaat pada perusahaan yang menuntut bekerja *extra* karena keterbatasan pegawai dan tidak menggunakan jasa *outsourcing* pada suatu waktu tertentu.

Setiap pribadi karyawan memiliki keyakinan yang berbeda-beda terkait dengan penilaian atas kemampuan dirinya dalam berfikir dan bertindak, bahkan dalam bekerja secara *extra role (OCB)*. Pengaruh lingkungan dalam perusahaan sangat kuat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sahertian (2010), bahwa faktor eksternal semisal kepemimpinan (kebijakan-kebijakan pimpinan, hubungan pemimpin dengan bawahan dan lain sebagainya) yang merupakan faktor paling dasar terjadinya perilaku OCB. Lantas, apakah terdapat peran positif dari variabel *self efficacy* yang tak lain merupakan faktor internal individu karyawan dalam membentuk perilaku OCB?.

Pertanyaan di atas dapat terjawab apabila perilaku OCB karyawan banyak dipengaruhi oleh *self efficacy* karyawan, maka akan dengan mudah pihak manajemen SDM mengelola dan meningkatkan efikasi karyawan. Peningkatan tersebut bisa berupa pelatihan dan sebagainya, sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap produktifitas perusahaan itu sendiri. Berdasarkan data dan fakta di atas, peneliti tertarik mengambil judul penelitian tentang ***Peran Self Efficacy terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang dan pengamatan peneliti maka identifikasi rumusan masalah yang diajukan yakni sebagai berikut

1. Bagaimana tingkat *Self Efficacy* pada karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang?
2. Bagaimana tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang?
3. Bagaimana peran *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk

1. Mengetahui tingkat *Self Efficacy* pada karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang?
2. Mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang?
3. Mengetahui peran *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain

1. Bagi penulis

Pada satu sisi, penelitian ini bisa digunakan sebagai salah satu syarat tugas akhir karya akademik untuk mendapatkan gelar Strata (S)-1 di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Hal itu selaras dengan tugas mahasiswa dalam tridarma perguruan tinggi bahwa terdapat tiga hal penting yakni pengajaran atau pendidikan, pengabdian masyarakat dan penelitian. Di sisi yang lain, penelitian ini bisa digunakan sebagai media aplikasi keilmuan peneliti yang telah ditempuh selama di bangku perkuliahan di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Bagi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Penelitian ini bisa menjadi standarisasi tolak ukur kompetensi mahasiswa dalam melakukan sebuah penelitian. Selain itu, penelitian ini juga sebagai pemacu dan pemompa kualitas serta sumber daya output kampus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Bagi Instansi atau Perusahaan yang Bersangkutan

Penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan informasi terhadap instansi atau perusahaan terkait Peran *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang terdapat pada karyawan.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat digunakan sebagai penambah wawasan, informasi dan perbandingan dengan penelitian-penelitian selanjutnya dalam kajian Psikologi Industri dan Organisasi (PIO).

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organ (1997) menyebutkan *Organizational citizenship behavior (OCB)* atau yang lebih dikenal dengan *OCB* merupakan “*individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization*”. Perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau secara implisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Chompoukum (2004) mendefinisikan *OCB* sebagai perilaku yang dilakukan karyawan melebihi tuntutan formal *job description* yang bersumber dari motivasi intrinsik pribadi orang tersebut. Ahmed *et.al* (2012), memberikan pengertian *OCB* sebagai perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang digolongkan sebagai peran ekstra dan tidak secara formal ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Dari beberapa terminologi di atas, dapat diambil benang merah bahwa *OCB* merupakan:

- a. Perilaku yang bebas (tidak mengikat), bersifat sukarela, tidak dilakukan hanya untuk kepentingan pribadi, tidak dilakukan secara terpaksa dan lebih

mengedepankan pihak lain, baik itu rekan kerja, lembaga, organisasi maupun perusahaan.

- b. Perilaku individu yang muncul sebagai perwujudan dari kepuasan berdasarkan pengalaman *performance* kerja dan tidak diperintahkan secara formal atau tidak terdapat dalam *job description*.
- c. Perilaku *OCB* tidak berkaitan langsung dengan kompensasi atau upah yang sifatnya formal. Hal itu yang membedakan antara kinerja *in-role* dengan *extra role* yakni terletak pada sistem *reward*. Bagi kinerja *in-role* sangat berhubungan erat dengan *reward*, ketika berhasil mengerjakan dengan baik dan hukuman (*punishment*) ketika gagal dalam melaksanakannya.

Pengertian *OCB* dapat dirangkum bahwa salah satu bentuk perilaku yang mendalam melebihi tuntutan peran ditempat kerja dengan tanpa harapan diberi imbalan atau *reward* dalam perusahaan dan tergolong perilaku positif dan prososial.

2. Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organ (1997) dan Luthans (2006) berpendapat terdapat beberapa aspek dalam *organizational citizenship behavior (OCB)* diantaranya *altruism*, *courtesy*, *sportmanship*, *civiv virtue* dan *conscientiousness*.

- a. *Altruism*, yaitu perilaku membantu dengan tanpa adanya paksaan dalam pekerjaan yang berasal atas kemauan dan inisiatif sendiri. Baik menolong orang lain yang berhubungan dengan tugas dalam tempat kerja. Aspek ini

mengarah pada perilaku menolong pada orang lain meskipun perilaku menolong bukan sebuah kewajiban yang harus dilakukan.

- b. *Courtesy*, yaitu membantu teman kerja lain dalam mencegah munculnya permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan serta mengurangi masalah-masalah pekerjaan yang dialami oleh karyawan-karyawan lain. Hal itu dapat berupa memberikan konsultasi dan informasi, serta menghargai kebutuhan mereka. Usaha lain yang dapat dilakukan juga berupa pencegahan terhadap masalah pekerjaan yang timbul akibat pihak luar. Pada aspek ini, orang yang mempunyai *courtesy* tinggi akan menghargai dan memperhatikan orang lain. *Courtesy* merupakan perilaku meringankan *problem-problem* yang terdapat dalam pekerjaan yang dihadapi orang lain.
- c. *Sportmanships*, yaitu sikap toleransi pada suatu keadaan yang kurang menyenangkan tanpa mengeluh, tidak membuat isu-isu atau menjadi provokator serta mematuhi peraturan perusahaan meski keadaan yang ia alami tidak sesuai dengan yang diharapkannya.
- d. *Civic virtue*, yaitu ikut andil dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli terhadap keberlangsungan organisasi. Partisipasinya merupakan sukarelanya sendiri dan bukti dukungan terhadap keputusan-keputusan organisasi dengan menyetujui, mendukung dan membela tercapainya target organisasi.

- e. *Conscientiousness*, yaitu perilaku yang mengarah pada keuntungan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan yang terdapat dalam organisasi dan lain sebagainya. Perilaku ini merujuk pada ketepatan waktu datang karyawan, tingkat kehadirannya dalam perusahaan, melakukan sesuatu lebih dari kebutuhan, serta kepatuhan terhadap aturan perusahaan dan lain sebagainya.

3. Motif-Motif dalam *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Perilaku *OCB* muncul karena adanya dorongan yang mendasari terjadinya tindakan tersebut. Terdapat tiga motif perspektif Mc. Chelland yang menjadi pendorong seseorang untuk berperilaku dalam konteks perilaku organisasi (dalam Schiffman & Kanuk, 2008). Perilaku dimunculkan dan dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang terdapat dalam dirinya. Adapun tiga motif tersebut adalah motif kekuasaan, motif berprestasi dan motif Afiliasi.

a. Motif Kekuasaan

Kebutuhan kekuasaan merupakan suatu keinginan individu untuk menguasai lingkungan sekitarnya. Termasuk dalam mengendalikan orang lain dan elemen lainnya. Motif kekuasaan ini erat kaitannya dengan ego, yakni harga diri seseorang cenderung meningkat ketika dikaitkan dengan penggunaan kekuasaan.

Motif kekuasaan dalam *OCB* cukup nampak ketika seseorang sedang menginginkan sebuah kekuasaan. Secara politis, perilaku

ditampilkan sebagai modal dalam membangun kekuasaan. Individu yang berorientasi pada kekuasaan, usahanya hanya difokuskan untuk menolong orang lain, berkomunikasi lintas departemen atau memberi saran dan masukan serta lain sebagainya. Individu yang mempunyai motif kekuasaan ini mempunyai kepribadian yang elastis, dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan, sosok yang cepat belajar, dan mengalkulasi kesempatan perilaku mereka, kemudian berjuang untuk organisasi selama organisasi masih dapat membantu mereka sendiri dalam mencapai tujuan mereka sendiri.

b. Motif Afiliasi

Motif afiliasi ini erat kaitannya dengan keinginan untuk menjalin persahabatan, penerimaan dan untuk menjadi bagian dari kelompok sosial. Orang yang berafiliasi tinggi senantiasa cenderung memilih pilihan dalam hidupnya atas dasar persetujuan atau dorongan dari teman-temannya.

Pada motif afiliasi berarti terdapat upaya karyawan dalam bekerja untuk pembentukan dan pemeliharaan hubungan yang baik. Hal itu dilakukan karena adanya pengaruh positif antara hubungan yang baik dengan karyawan lain dalam pekerjaan. Pengaruh positif lainnya, sebagai media sosial yang dapat untuk saling membantu dalam memenuhi kebutuhan karyawan, terutama dalam melaksanakan tugas-tugas penting dari perusahaan. Motif afiliasi dengan karyawan lain merupakan upaya

penerimaan persetujuan yakni dalam saling memberikan kepercayaan, perasaan positif bekerja, sehingga hal tersebut dimungkinkan untuk melakukan perilaku *extra-role*.

c. Motif Pencapaian Prestasi

Kebutuhan untuk berprestasi tinggi mendorong individu cenderung lebih percaya diri, sering mengambil resiko yang diperhitungkan, secara aktif mengamati lingkungan mereka dan menghargai umpan balik. Orang yang berprestasi tinggi lebih menyukai keadaan yang memungkinkan mereka dapat mengambil tanggung jawab pribadi untuk menemukan berbagai pemecahan.

Seorang individu yang mempunyai dorongan prestasi tinggi dalam perusahaan senantiasa menunjukkan perilaku *extra role* disela-sela kesempatannya dalam bertugas. Hal tersebut diyakini dapat memudahkan dalam menyelesaikan tugas dan meraih prestasi yang diinginkan organisasi. Perilaku *extra-role* sebagai penyempurna perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hal itu sebagai bentuk kepuasan dirinya dalam melakukan sebuah pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan.

Terdapat tiga motif yang mempengaruhi perilaku individu dalam berperilaku *OCB*, yakni karena adanya dorongan dalam diri individu yang berupa keinginan atau motif prestasi (*need of achievement*), motif kekuasaan (*need of power*) dan motif berafiliasi (*need of affiliation*).

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Behavior (OCB)

Robbins (2002) berpendapat terdapat beberapa hal yang mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* yakni diantaranya:

- a. Kepuasan kerja karyawan sering kali digadang-gadang sebagai penentu dari perilaku *extra role (OCB)*. Bagi karyawan yang mempunyai dan merasakan kepuasan kerja yang positif pada perusahaan, maka ia akan berbicara positif terhadap perusahaan yang ditempati.
- b. Iklim perusahaan atau organisasi yang positif, yakni suatu keadaan karyawan akan merasa ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam *job-description*. Karyawan demikian akan mendukung setiap tujuan organisasi bilamana diperlakukan secara sportif, baik oleh para atasan dan penuh kepercayaan. Percaya dalam arti bahwa karyawan tersebut diperlakukan sebaik dan seadil-adilnya oleh organisasi atau perusahaan ditempat kerja.
- c. Kepribadian dan suasana hati (*mood*), berpengaruh terhadap terjadinya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara individual maupun kelompok. Disadari atau tidak dalam upaya membantu yang kerabat kerja lain sangat rentan dipengaruhi oleh *mood* diri sendiri.

- d. Komitmen organisasi, bisa menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *OCB*. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tidak hanya melakukan tugas-tugas wajibnya, tetapi juga dengan sukarela mengerjakan tugas atau hal-hal lain yang tergolong pada usaha-usaha *extra-role*.
- e. Persepsi terhadap dukungan organisasi, berimplikasi positif terhadap organisasi. Hal itu akan terasa bila karyawan merasa didukung organisasi dalam melakukan tugas-tugasnya. Ia akan memberikan timbal balik yang positif dan menurunkan tensi ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan melibatkan diri dalam *citizenship behavior*.
- f. Masa kerja, diyakini dapat mempengaruhi perilaku *orgazational citizenship behavior* seseorang. Masa kerja ini dapat dijadikan sebagai patokan atau alat ukur sebagai investasi karyawan selama berada dalam organisasi atau perusahaan.
- g. Jenis kelamin, menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *OCB*. Diketahui dalam dunia kerja, perempuan yang mempunyai relasi kuat dengan teman perempuannya akan lebih rela membantu sesama perempuannya dibandingkan dengan lawan jenisnya.
- h. Usia, karyawan yang berusia lebih muda akan lebih fleksibel dan mudah dalam mengatur kebutuhan pribadi dan organisasi. Pegawai

yang lebih tua akan cenderung kaku dalam menyesuaikan antara kebutuhan organisasinya dengan kebutuhan pribadinya.

5. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Adapun manfaat-manfaat dari *OCB* pada karyawan (Andriani *et.al*, 2012) antara lain sebagai berikut:

- a) *OCB* dapat meningkatkan kepedulian karyawan pada karyawan lain (rekan kerja)
- b) *OCB* dapat membantu karyawan dalam perkembangan perusahaan
- c) *OCB* dapat membantu karyawan mengembangkan *image* perusahaan
- d) *OCB* membantu karyawan untuk berpandangan positif pada perusahaan
- e) Karyawan disiplin dalam bekerja

Karyawan yang melakukan kinerja dalam perusahaan secara *extra role*, maka dapat meningkatkan kedisiplinan, produktifitas dan efektifitas karyawan dalam melakukan tugas perusahaan.

6. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam Perspektif Islam

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam perspektif Islam

dapat dilihat pada QS. Al-Baqarah ayat 148 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّيهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

“Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblat-nya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu (dalam berbuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu” (Al-Baqarah: 148).

Ayat di atas menjelaskan supaya berlomba-lomba dalam hal kebaikan, termasuk juga berlomba dalam membantu teman sekerja ketika sedang membutuhkan pertolongan dalam pekerjaan. Diana (2012) mengkontekstualisasikan *OCB* dalam perspektif Islam atas nilai-nilai keikhlasan, *ta'awun*, *ukhuwah* dan *mujahadah*.

a. *Altruism* (Menolong/*Ta'awun*)

Perilaku menolong dalam Islam bisa dikatakan sebagai *ta'awun*.

Konsep tolong menolong dalam hal kebaikan telah disampaikan dalam ayat al-Quran Surat al-Maaidah ayat 2 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامَ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا تَجْرِمَنكُمْ شَنَّانُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا

عَلَىٰ الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ

العقاب ﴿٢﴾

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya” (QS. Al-Maaidah: 2).

Ayat di atas mendeskripsikan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran sangat dilarang oleh Allah. Sebaliknya, secara terimplisit di dalamnya tolong menolong dalam hal kebaikan sangat dianjurkan kecuali tanpa landasan yang ikhlas. Sebagaimana hadist Nabi:

“Allah swt tidak akan menerima amalan, melainkan amalan yang ikhlas dan yang karena untuk mencari keridaan-Ny” (HR. Ibnu Majah).

Seluruh tindakan atau perilaku yang menjurus pada hal kebaikan seyogianya dikerjakan dengan ikhlas tanpa mengharapkan imbalan apapun, maka Allah SWT akan memberikan pahala bagi kita yang ikhlas.

b. *Courtesy* (persaudaraan)

Courtesy lebih menekankan pada hal menghargai orang lain sehingga nantinya dapat memegang teguh *ukhuwah* dalam pertemanan.

Sebagaimana al-Qur'an menjelaskan dalam surat al-Hujarat: 11 yang berbunyi:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا يَسْخَرُونَ قَوْمٍ مِّن قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا نِسَاءً مِّن نِّسَاءٍ ءَامَنُوا أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِاللِّقَبِّ بِئْسَ ٱلِأَسْمَ ٱلْفُسُوقُ بَعْدَ ٱلْإِيمَانِ ؕ وَمَن لَّمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ ﴿١١﴾

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah suatu kaum mengolok-olok kaum yang lain (karena) boleh jadi mereka (yang diolok-olokkan) dan janganlah pula wanita-wanita (mengolok-olokkan) wanita lain karena boleh jadi wanita (yang diperolok-olok) dan janganlah kamu mencela dirimu sendiri dan janganlah kamu panggil memanggil dengan gelar-gelar yang buruk. Seburuk-buruk panggilan ialah (panggilan) yang buruk sesudah iman dan barangsiapa yang tidak bertaubat, maka mereka itulah orang-orang yang zalim ” (QS. Al-hujarat: 11).

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya melarang mengolok-olokkan orang lain, memanggil dengan gelar yang buruk karena hal tersebut dapat merusak ukhuwah. Rusaknya suatu hubungan diawali dengan mengolok-olok kekurangan atau kelemahan satu sama lain, yang pada akhirnya menyebabkan konflik bahkan pertikaian.

c. *Sportmanship (Sportif)*

Sikap *sportif* dalam konteks ini lebih pada bagaimana sikap individu tidak mengeluh dalam semua hal dan tidak membesar-besarkan masalah. Berkenaan dengan sikap *sportif* Allah berfirman dalam ayat Al-Qur'an yakni surat al-Ashr: 1-3:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

“Demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh dan nasehat menasehati supaya menaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran ” (QS. Al-Ashr: 1-3).

Sangat jelas ayat di atas lebih menekankan kita untuk beramal shaleh dan memberikan nasehat dalam hal kebenaran. Ayat tersebut menegaskan untuk tidak mengeluh dan membesar-besarkan masalah. Sebagaimana pula dijelaskan dalam Surat al-Imraan: 200 yang berbunyi.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَصْبِرُوا وَصَابِرُوا وَرَابِطُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٢٠٠﴾

“Hai orang-orang yang beriman, bersabarlah kalian dan kuatkanlah kesabaran kalian dan tetaplah bersiap siaga (di perbatasan negeri kalian) dan bertakwalah kepada Allah supaya kalian beruntung.” (Ali ‘Imraan: 200).

Surat al-Baqarah: 155 juga menjelaskan untuk tidak mengeluh ketika menerima cobaan, sebagaimana ayat yang berbunyi:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ﴿١٥٥﴾
وَدَشِّرِ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

“Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepada kalian, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.” (Al-Baqarah: 155).

d. *Civic virtue (Tanggung Jawab)*

Civic virtue merupakan suatu bentuk kepedulian dan rasa tanggung jawab untuk aktif dalam pelbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi. Islam menganjurkan setiap muslim untuk peduli terhadap orang lain dan juga mendatangi setiap ada undangan pertemuan. Seperti halnya hadist yang diriwayatkan oleh Bukhori yang artinya:

“Nabi memerintahkan 7 hal dan juga melarang 7 hal, yaitu sambang orang sakit, merawat jenazah, mendoakan orang yang bersin, menjawab salam, menolong orang yang teraniaya, memenuhi undangan, menepati janji”

Al-Qur’an juga menjelaskan tentang sebuah tanggung jawab sebagaimana yang telah tertuang dalam surat al-An’am: 164 yang berbunyi:

قُلْ أَغَيْرَ اللَّهِ أَبْغَىٰ رَبًّا وَهُوَ رَبُّ كُلِّ شَيْءٍ ۚ وَلَا تَكْسِبُ كُلُّ نَفْسٍ إِلَّا عَلَيْهَا ۚ وَلَا تَزُرُ
 وَازِرَةً وَّزَرَ ۖ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّكُمْ مَرْجِعُكُمْ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ ﴿١٦٤﴾

“Katakanlah “apakah aku akan mencari Tuhan selain Allah, padahal Dia adalah Tuhan bagi segala sesuatu. Dan tidaklah seorang membuat dosa melainkan kemudharatannya kembali kepada dirinya sendiri; dan seorang yang berdosa tidak akan memikul dosa orang lain. Kemudian kepada tuhanmulah kamu kembali, dan akan dibertiakannya kepadamu apa yang kamu perselisihkan”. (QS. Al-An’am: 164).

Ayat tersebut mengingatkan kita, bahwasanya kita harus mempertanggung jawabkan apa yang telah kita lakukan semua hal kepada Allah kelak. Apapun yang kita lakukan di dunia semuanya akan dikembalikan ke Allah dan akan dimintai keterangan.

e. *Counsiousness (mujahadah)*

Mujahadah (Consiousness) merupakan perilaku yang sungguh-sungguh, jeli, teliti dalam kebaikan tanpa adanya rasa pamrih sedikitpun. Sebagaimana Firman Allah pada Surat Al-Insyirah ayat 7 yang berbunyi.

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain” (QS. Al-Insyirah: 7).

Ayat tersebut menganjurkan kita untuk bersungguh-sungguh dalam melakukan suatu urusan, sehingga kalau urusan awal telah selesai maka kemudian berganti melakukan pekerjaan lain dengan sungguh-sungguh pula. Imam Muslim pernah meriwayatkan suatu hadis yang artinya sebagai berikut:

“Rasulullah bersabda : *sesungguhnya setiap perbuatan tergantung pada keteguhan niatnya, barang siapa yang hijrah karena Allah dan Rasulnya maka hijrahnya adalah Allah dan Rasulnya, barang siapa yang hijrahnya karena dunia atau wanita yang ingin dinikahnya, maka hijrahnya tergantung pada niatnya.*”

Kesungguhan dapat dilihat dari niatnya, apabila niatnya memang telah bersungguh-sungguh maka orang tersebut tak ayal melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh pula.

B. *Self Efficacy*

1. *Pengertian Self Efficacy*

Salah satu ungkapan yang dikemukakan oleh Bandura dalam *Psychological Review* tahun 1986 yang berkaitan dengan *self efficacy* adalah “*the belief in one’s capabilities to organize and execute the courses of action required to manage prospektive situations*” (Bandura, 1995). Ungkapan tersebut berarti keyakinan seorang individu atas kemampuan dirinya sendiri, dalam melaksanakan atau melakukan tugas yang menjadi diperlukan dalam mencapai suatu target tugas tertentu. *Self efficacy* merupakan suatu keyakinan pada diri setiap orang dan meyakini kemampuan yang dimiliki hubungannya dengan tugas yang wajib diselesaikan atau mampu mencapai suatu target tugas. Adapun yang dimaksud keyakinan dalam *self efficacy* adalah beberapa kemampuan diri diantaranya kemampuan kepercayaan diri, menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Hal tersebut selaras dengan yang diutarakan oleh Bandura (1981) bahwa *Self Efficacy* merupakan sejumlah perkiraan terkait kemampuan yang dirasakan setiap orang akan pribadinya sendiri.

Alwisol (2009: 287) mengartikan efikasi diri (*Self Efficacy*) sebagai penilaian diri berkaitan dengan tindakan yang baik atau buruk, benar atau salah, bisa atau tidak dalam mengerjakan sesuai dengan yang diisyaratkan. Hal itu sesuai dengan yang dikatakan Marwati (2011) bahwa efikasi diri mempunyai keefektifan dalam yakni mampu menilai dirinya sendiri dalam memiliki kekuatan atau menghasilkan suatu tugas. Keefektifan dalam

melaksanakan tugas dalam artian mampu menjalani tugas dengan baik dan benar sesuai dengan target tugas dengan melalui dorongan yang terdapat dalam diri sendiri sebagai kekuatannya.

Efikasi diri juga diidentikkan dengan suatu keyakinan individu akan kemampuannya dalam mengontrol perilaku dan tuntutan lingkungannya sehingga mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan (Corsini, 1994). Efikasi diri erat kaitannya dengan keyakinan seseorang dalam menggunakan kontrol pada dirinya, motivasi diri, kognisi, afeksi dan lingkungan sosial. Efikasi diri sangat berpengaruh terhadap capaian suatu tujuan yang diinginkan seseorang.

Myers (2012: 72) mendefinisikan *self efficacy* sebagai perasaan bahwa dirinya kompeten dan efektif. *Self efficacy* berbeda dengan harga diri, harga diri lebih dititik beratkan pada perasaan akan nilai dirinya. Berbeda pula dengan cita-cita atau aspirasi yang lebih menekankan bagaimana ketercapaian suatu yang diinginkan. *Self efficacy* lebih dititik beratkan pada penilaian pribadi tentang kemampuannya sendiri. Bandura (2003) menyatakan bahwa *Self efficacy* dapat meningkatkan prestasi, meyakini kemampuan, mengembangkan motivasi internal, dan memungkinkan karyawan dapat meraih pelbagai tugas yang terdapat dalam perusahaan.

Berbagai definisi yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa *Self efficacy* merupakan keyakinan diri dalam menilai kemampuannya, dapat

mengembangkan motivasi internal, dan dapat menyelesaikan tugas secara efektif.

2. Sumber-Sumber *Self Efficacy*

Self efficacy atau keyakinan kebiasaan diri itu dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu kombinasi ke empat sumber (Alwisol, 2009: 288). Adapun keempat sumber tersebut antara lain, pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experience*), persuasi sosial (*social persuasion*), dan pembangkitan emosi (*emotional physiological states*).

a. Pengalaman menguasai suatu prestasi (*performance accomplishment*)

Pengalaman menguasai suatu prestasi (*performance accomplishment*) merupakan prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Sebagai sumber, performansi masa lalu menjadi pengubah efikasi diri yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi yang terdapat pada masa lalu yang bagus akan meningkatkan ekspektasi efikasi, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi. Tercapainya keberhasilan akan memberikan dampak efikasi yang berbeda-beda sebagaimana macam-macam proses pencapaian seperti di bawah ini:

- 1) Semakin sulit tugas, keberhasilan akan membuat efikasi semakin tinggi.
- 2) Kerja sendiri, lebih meningkatkan efikasi dibanding kerja kelompok yang dibantu oleh orang lain.

- 3) Kegagalan menurunkan efikasi, kalau orang merasa sudah berusaha sebaik mungkin dan seoptimal mungkin.
- 4) Kegagalan dalam suasana emosional atau stres, dampaknya tidak seburuk dengan kondisinya yang optimal.
- 5) Kegagalan setelah orang mempunyai keyakinan efikasi yang tinggi, dampaknya tidak seburuk jika kegagalan tersebut terjadi pada orang yang keyakinan efikasinya rendah.
- 6) Orang yang biasa berhasil, sesekali gagal tidak mempengaruhi efikasi.

b. Pengalaman vikarius

Efikasi akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya efikasi akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal. Apabila figur yang diamati berbeda dengan diri *modelling*, pengaruh vikarius tidak begitu besar. Sebaliknya, apabila figur yang diamati setara dengan dirinya, akan menyebabkan tidak mau mengerjakan apa yang pernah gagal dikerjakan oleh figur yang diamati tersebut dalam jangka waktu yang cukup lama.

c. Persuasi sosial

Persuasi sosial dapat menumbuhkan, melemahkan dan memperkuat efikasi diri. Akan tetapi dampak dari persuasi sosial ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi efikasi diri. Kondisi

seperti ini merupakan rasa percaya pada orang yang mempersuasi dan sifat realistik seperti apa yang dipersuasikan.

d. Keadaan emosi

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan yang dilakukan orang akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan. Apabila emosinya takut, cemas, stres, hal itu akan menyebabkan menurunnya efikasi, begitu pula sebaliknya apabila terjadi peningkatan emosi maka efikasi akan meningkat pula.

3. Aspek-aspek *Self Efficacy*

Self efficacy yang terdapat pada masing-masing individu berbeda. Hal tersebut bisa dilihat dari aspek yang terdapat dalam *self efficacy* sebagaimana Bandura (dalam, Ghufroon & Risnawati, 2011) mengatakan efikasi diri bisa dibedakan dalam beberapa dimensi diantaranya:

a. Tingkat Kesulitan Tugas (*Magnitude* atau *Level*)

Magnitude merupakan tingkat kesulitan tugas yang diyakini oleh individu bisa diselesaikan dan berdampak terhadap pemilihan perilaku yang dicoba atau dikehendaki berdasarkan pengharapan efikasi pada tingkat kesulitan tugas. Individu akan berusaha mencoba perilaku yang mungkin untuk dilakukan dan perilaku ini dimulai dari sangat mudah hingga sangat sukar, sebaliknya individu menghindari situasi dan perilaku yang dirasa tidak mampu untuk dilakukan (di luar kemampuan dan kompetennya).

Tingkat kesulitan tugas atau *Magnitude* terbagi ke dalam tiga bagian yakni :

- 1) Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba yakni seberapa mampu seorang individu merasa mampu atau yakin untuk berhasil dalam menyelesaikan pelbagai tugas dengan pilihan perilaku yang akan dilaksanakan.
- 2) Menghindari situasi dan perilaku yang melampaui batas kemampuan individu.
- 3) Individu menyesuaikan dan menghadapi secara langsung tugas-tugas yang dirasa sulit.

b. Luas Bidang Perilaku (*Generality*)

Generality merupakan keyakinan efikasi diri yang hanya berlangsung dalam domain tertentu atau berlaku dalam berbagai macam aktivitas dan perilaku. Hal ini merujuk pada seberapa luas bidang perilaku yang diyakini untuk berhasil dicapai oleh individu. Sepertihalnya mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif, menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan dan menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses pembelajaran.

c. Kekuatan Keyakinan (*Strength*)

Strength merupakan keyakinan individu yang kuat atau lemah karena tingkat kesulitan tugas yang bisa dikerjakan. Keyakinan individu pada aspek ini erat kaitannya dengan keteguhan hati bahwa dia akan berhasil dalam menghadapi suatu permasalahan. Sepertihalnya frustrasi atau putus asa dalam menghadapi rintangan dan lain sebagainya.

4. Proses-Proses *Self Efficacy*

Terdapat beberapa cara yang mempengaruhi perilaku manusia dalam kaitannya proses-proses *self efficacy*. Adapun proses-proses tersebut sebagaimana Bandura (1997) paparkan sebagai berikut:

a. Proses kognitif

Individu dituntut untuk menetapkan tujuan dan sasaran dari perilaku sehingga individu mampu merumuskan tindakan yang tepat untuk mencapai suatu tujuan tersebut. Penilaian individu akan kemampuan kognitifnya juga ikut serta dalam mempengaruhi penetapan sasaran. Fungsi kognitif terdapat dua variasi, *pertama*, efikasi diri yang kuat akan dapat mempengaruhi tujuan pribadi seseorang. Semakin kuat efikasi, semakin kuat pula tujuan yang ditetapkan seseorang. *Kedua*, individu dengan efikasi diri yang kuat akan dapat mempengaruhi bagaimana individu dapat menyiapkan langkah-langkah antisipatif apabila usaha pertamanya gagal untuk dilakukan (Bandura, 1997).

Fungsi kognitif individu dapat memungkinkan untuk memprediksi segala kejadian setiap harinya yang dapat berimplikasi positif atau negatif terhadap masa depannya. Kemampuan individu dalam memprediksi, menganalisis dan dalam mengungkapkan ide-ide atau gagasan-gagasan pribadi akan mendukung terhadap individu tersebut dalam bertindak dengan tepat. Hal ini merupakan keahlian yang membutuhkan proses kognitif yang efektif dari berbagai macam informasi. Tentunya, individu

tidak serta merta dalam menyerap pelbagai informasi yang diterima, karena akan mempengaruhi pemrosesan kognisi.

b. Proses Motivasi

Motivasi pada individu terjadi melalui pemikiran yang optimis atas ketercapaian dalam mewujudkan suatu tujuan yang diharapkan. Pada tahap ini terjadi usaha individu untuk memotivasi diri dengan menetapkan keyakinan pada tindakan yang akan dilakukan, dan kemudian merencanakan tindakan atau perilaku apa yang akan dilakukan (Bandura, 1997).

Terdapat beberapa macam motivasi kognitif yang dikonstruksi dari berbagai teori, diantaranya teori atribusi penyebab yang berasal dari teori atribusi dan pengharapan akan hasil yang terkonstruksi dari teori nilai-pengharapan. Atribusi penyebab dipengaruhi oleh *self efficacy*, yang mana apabila individu mempunyai efikasi diri yang tinggi akan menilai bahwa kegagalannya dalam mengemban tugas adalah karena kurangnya usaha diri dalam meraihnya. Bagi individu yang mempunyai efikasi diri rendah akan menilai kegagalannya karena disebabkan oleh kurangnya kemampuan diri.

Adapun teori nilai-pengharapan memandang motivasi diatur oleh pengharapan akan hasil (*outcome expectation*) dan nilai hasil (*outcome value*). *Outcome expectation* adalah suatu perkiraan tentang perilaku atau tindakan tertentu akan menyebabkan suatu akibat yang khusus pada individu tersebut. Hal ini berkaitan dengan sejauh mana keyakinan

individu bahwa perilaku tertentu tersebut dapat menyebabkan timbulnya konsekuensi tertentu. Adapun *outcome value* merupakan nilai dari konsekuensi-konsekuensi yang terjadi apabila suatu perilaku tertentu dilakukan oleh individu. Seorang individu seyogianya mempunyai *outcome value* yang tinggi supaya dapat mendukung atas tingginya *outcome expectation*.

c. Proses Afeksi

Proses afeksi berlangsung secara alami terdapat dalam diri setiap individu dan berperan penting dalam menentukan intensitas suatu pengalaman emosional. Proses afeksi ini tidak lain untuk mengontrol kecemasan dan perasaan depresif yang menghalangi pola-pola pikir yang benar dalam mencapai suatu tujuan.

Proses afeksi sangat erat kaitannya dengan kemampuan diri dalam mengatasi emosi yang timbul dalam diri sendiri demi untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah diharapkan. Tingkat stres dan depresi individu ketika menghadapi tugas-tugas yang sulit atau bersifat ancaman dipengaruhi oleh kepercayaan individu terhadap kemampuannya sendiri. Individu yang yakin bahwa dirinya mampu mengontrol ancaman-ancaman berimplikasi terhadap tidak akan dapat membangkitkan pola pikir yang yang mengganggu. Apabila individu tidak percaya atas kemampuannya yang dimiliki akan senantiasa mengalami kecemasan dikarenakan telah tidak mampu mengelola ancaman tersebut.

d. Proses Seleksi

Individu pada tahap atau proses ini akan menyeleksi kemampuan perilaku yang mana dan lingkungan apa yang tepat sebagaimana yang sangat diharapkan. Apabila individu tidak mampu melakukan seleksi tingkah laku, dapat berdampak pada munculnya sikap tidak percaya diri, bingung, mudah menyerah dalam menghadapi suatu persoalan yang rumit dan sulit. Peran *self efficacy* ini dapat mengkonstruksi hidup individu dengan melalui pemilihan tipe pelbagai aktivitas dan lingkungan. Hal itu yang menyebabkan individu akan mampu dan bisa melaksanakan tugas atau aktivitas yang menantang serta memilih suatu situasi yang diyakini dapat ditangani. Perihal lain yang juga dilakukan individu berupa membina dan memelihara kompetensi, minat, hubungan sosial dari pilihan yang telah ditentukannya. Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa proses *self efficacy* terdiri dari proses tahapan yakni proses kognitif, proses motivasi, proses afeksi dan proses seleksi.

5. *Self Efficacy* Perspektif Islam

Kehidupan manusia sehari-hari tidak akan pernah terlepas dari aktivitas sosial, demi untuk memenuhi kehidupan pribadinya yang lebih baik. Tak ayal terkadang manusia menemukan tugas, masalah, hambatan atau peristiwa yang dianggapnya diluar batas kemampuannya. Padahal Allah telah berfirman dalam al-Qur'an bahwasanya, Allah tidak akan membebankan suatu peristiwa apapun kecuali sesuai dengan kemampuan makhluknya. Sebagaimana Firman Allah dalam QS. Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا
 إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن
 قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۖ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۖ أَنْتَ
 مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): “Ya Tuhan kami, janganlah engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir.”

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya Allah tidak akan membebankan sesuatu di luar kemampuan makhluknya, maka daripada itu akan timbul keyakinan pada diri makhluknya akan dapat menghadapi segala kejadian yang akan terjadi. Kemampuan dalam menghadapi pelbagai peristiwa tentunya bukanlah tanpa adanya sebab, melainkan esensinya adalah adanya kemampuan yang diberikan Allah kepada makhluknya (manusia). Ayat ini juga memberikan kita keyakinan dan petunjuk bahwa manusia hidup di dunia ini diberi bekal kemampuan dan keahlian. Hal itu bertujuan supaya manusia mampu menjalani kehidupan duniawi ini dengan masing-masing kemampuannya. Seyogianya, setiap manusia hendaknya meyakini dengan sepenuh hati bahwa terdapat banyak kemampuan yang terdapat dalam diri manusia, dan kemampuan itulah yang nantinya menjadi modal dalam meraih kesuksesannya di dunia dan akhirat.

Manusia selain dianugerahi kemampuan, juga dianugerahi kepekaan jiwa dalam menangkap segala peristiwa antara yang baik dan buruk. Apabila jiwa mendapati suatu peristiwa yang buruk untuk dikerjakan maka akan terasa sangat berat, dan sebaliknya, apabila jiwa mendapati peristiwa yang baik terasa ringan untuk dilakukan dan memperoleh pahala. Hal itu selaras dengan yang dianugerahkan tuhan bahwa pada dasarnya jiwa itu pada dasarnya adalah baik dan taat kepada Allah. Jiwa terdapat jiwa yang mempunyai cita buruk yakni hawa nafsu yang juga terdapat dalam diri manusia. Apabila individu yakin untuk bisa berbuat baik, maka individu tersebut akan mampu berbuat baik. Apabila individu tidak yakin untuk bisa berbuat baik maka individu tersebut akan berat untuk melakukan suatu kebaikan.

Hadits yang terdapat pada kitab Musnad Ahmad (As-Syarif Isdar Atsani) dijelaskan bahwa diriwayatkan dari Mus'ab bin Sa'id dari ayahnya, berkata:

“Wahai Rasulullah SAW, siapa manusia yang paling berat cobaannya?. Rasulullah SAW bersabda: “Para Nabi kemudian orang-orang yang sholeh, kemudian generasi setelahnya lagi, seseorang akan diuji sesuai dengan kadar keagamaannya, apabila ia kuat dalam agamanya maka ujiannya akan bertambah, apabila tidak kuat maka ujiannya akan diringankan darinya. Tidak henti-henti ujian menimpa seorang hamba hingga di muka bumi ini tidak memiliki kesalahan sedikitpun” (Hadits Imam Ahmad).

Berdasarkan kedua sumber hukum Islam yang telah dijelaskan di atas (ayat al-Qur'an dan Hadist) menjelaskan bahwasanya segala cobaan atau permasalahan diukur dengan kuat tidaknya manusia dalam menerima cobaan

tersebut. Semakin manusia bisa menerima dengan sabar dan ikhlas maka manusia tersebut akan dicoba hingga ia tidak memiliki dosa sedikit apapun. Manusia hidup di dunia tidak akan pernah terlepas daripada yang namanya dosa, sehingga semakin manusia mampu menghadapi setiap cobaan yang melanda, maka dosa-dosanya akan semakin sedikit. Ayat al-Qur'an dan Hadist di atas juga dipertegas bahwa Allah SWT akan menguji atau memberikan cobaan kepada makhluknya (manusia) sesuai dengan batas kemampuannya, sehingga pada nantinya dikembalikan kepada orangnya sendiri dalam menyikapi segala cobaan yang terjadi.

Al-Qur'an menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan suatu keyakinan akan kemampuannya karena Allah telah memberikan berbagai potensi pada manusia dan telah menyempurnakannya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. An-Nahl ayat 78 yang berbunyi:

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُم مِّن بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ
وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

“Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur”.

Pada suatu hadist disebutkan bahwasanya :

Artinya : *“Bekerjalah untuk duniamu seolah - olah kamu akan hidup selama-lamanya dan bekerjalah untuk akhiratmu seolah-olah kamu akan mati besok pagi”.* (HR. Al Baihaqi)

C. Peran *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Alwisol (2009: 290) menjelaskan sebagaimana diungkap Bandura terkait pengontrolan tingkah laku adalah resiprokal antara lingkungan, tingkah laku dan pribadi. Efikasi merupakan faktor penting dalam pribadi apabila dihubungkan dengan pemahaman mengenai prestasi, akan menjadi penentu tingkah laku individu yang sangat penting dan dapat memunculkan motivasi instrinsik untuk melakukan sesuatu untuk pencapaian suatu target. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan salah satu dari bagian prestasi individu yang bisa mengetahui kualitas kerja individu dalam perusahaan. *OCB* terdorong dari motivasi individu yang merupakan hasil proses pembelajaran dari lingkungan sekitar dan masa lalu. Berlandaskan dari itu, mengindikasikan bahwa terdapat peran positif *Self Efficacy* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Spectork & Fox (2002) bahwasanya karakteristik individu yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* adalah *Self Efficacy*. Dengan demikian, jelas terdapat hubungan antara variabel *Self Efficacy* dengan *OCB*.

Pada aspek *Self Efficacy* terdapat tiga elemen yang telah dikemukakan Bandura (dalam, Ghufroon & Risnawati, 2011) diantaranya *magnitude* (tingkatan), *gerality* (generalitas/keluasan) dan *strenght* (kekuatan keyakinan). Aspek tingkatan atau *magnitude* terdapat dua poin penting yakni adanya usaha untuk mencoba berperilaku yang mampu atau bisa dilakukan. Pada konteks tersebut, karyawan tidak akan melakukan tugas di luar batas

kemampuannya. Pegawai akan memilih mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang bisa dilaksanakan dan diselesaikan dan menghindari perilaku yang susah atau sukar untuk diselesaikan. Hal itu berguna untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi. Bagi karyawan yang masih belum pernah melakukan tugas sebelumnya, maka ia akan memulai tugas tersebut dengan level yang paling mudah hingga level yang paling sukar. Karyawan akan memilih level yang paling mudah, karena hal itu untuk mengukur kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas tersebut. Poin penting lainnya adalah pandangan positif terhadap tugas yang dikerjakan. Dengan melalui berfikiran positif maka akan memberikan dampak yang positif terhadap realisasi suatu tugas, selain itu juga untuk efektifitas dan efisiensi selesainya tugas.

Pada aspek *generality* atau keluasan, seorang individu mampu untuk menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan melalui sikap positif. Individu diupayakan untuk tidak tergesa-gesa atau emosional dalam menentukan sikap. Tak dipungkiri, situasi dan kondisi tertentu dapat dengan mudah membakar emosional individu. Seyogianya individu mampu untuk menyikapi setiap situasi dan kondisi apapun baik yang mengarah pada desktruktif dengan bijak. Sejalan dengan itu, terdapat ungkapan bahwa guru terbaik adalah pengalaman. Penting kiranya untuk memposisikan pengalaman hidup sebagai langkah pembelajaran atau batu loncatan untuk mencapai keberhasilan yang diinginkan sebagai langkah yang bijaksana.

Strenght atau kekuatan keyakinan berkaitan dengan hal-hal potensi diri dalam menyelesaikan tugas. Mempunyai semangat juang yang tinggi, tidak mudah putus asa atau menyerah ketika mengalami suatu kegagalan serta memiliki komitmen untuk selalu menyelesaikan setiap tugas dengan baik.

Adapun untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terdapat beberapa aspek teoritis penting sesuai yang diutarakan oleh Organ (1997) dan Luthans (2006) diantaranya *altruism* yaitu berkaitan dengan perilaku menolong teman sekerja yang berkaitan dengan masalah-masalah yang terdapat dalam pekerjaan. Membudayakan tolong menolong satu sama lain merupakan akhlak terpuji yang tidak boleh tidak dilestarikan. Selain itu, aspek *courtesy* memberi rasa hormat yaitu berisi terkait penghargaan dan perhatian terhadap rekan kerja. Tidak menutup kemungkinan terdapat karyawan yang sedang mengalami masalah atau kekurangan informasi sehingga dibutuhkan seseorang mampu memberikan penghargaan dan perhatian terhadap rekan kerja yang sepertihalnya demikian. Selanjutnya, *sportmanship* atau perilaku sportif. Pada aspek ini, berisi tentang sikap sportif dan tenang dalam menghadapi persoalan yang berlangsung serta elain itu, tidak membesar-besarkan suatu permasalahan yang di luar *job-descriptionnya*. Aspek yang lainnya, adalah *civic virtue* ialah tanggung jawab individu untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan yang sifatnya tidak terlalu wajib namun dengan sukarela ikut serta dalam kegiatan-kegiatan yang dimaksud. Selanjutnya, *conscientiousness* atau menguntungkan organisasi.

Aspek ini, berisi tentang kebersediannya karyawan untuk bersedia dan tulus dalam melakukan pekerjaan yang dapat menguntungkan dari organisasi.

Uraian teori yang telah dipaparkan di atas, terdapat kesinambungan antara variabel *Self Efficacy* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karena bagaimanapun seluruh rangkaian *OCB* melalui proses-proses dalam *Self Efficacy*, sehingga hubungan yang terjalin dari kedua variabel tergolong hubungan yang searah, adanya saling mendukung dan ketergantungan satu sama lain.

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian secara teoritik dan pelbagai hasil penelitian sebelumnya yang relevan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut, Terdapat peran positif *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian dapat didefinisikan sebagai penyaluran rasa ingin tahu manusia terhadap suatu masalah dengan memeriksa, mengusut, menelaah, dan mempelajari secara cermat serta memformulasikan hipotesis sehingga diperoleh sesuatu seperti mencapai kebenaran. Memperoleh jawaban atas masalah, pengembangan ilmu pengetahuan, dan lain sebagainya (Siregar, 2013: 2).

Pendekatan pada penelitian ini bisa digolongkan ke dalam penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan data penelitian berupa data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka, yang kemudian dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik (Siregar, 2013: 2).

Variabel-variabel dalam penelitian ini diukur dengan instrumen penelitian berupa kuesioner sehingga didapatkan data angka, sehingga dapat dianalisis melalui prosedural statistik (Siregar, 2013: 17). Adapun analisis dari data yang telah dikumpulkan untuk kemudian dilakukan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana ini berguna untuk mengetahui seberapa besar peran dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

B. Identifikasi Variabel

Suryabrata (2013: 28) mengungkapkan bahwa dalam mengidentifikasi variabel, biasanya dimulai dengan variabel tergantung (variabel terikat). Hal itu disebabkan karena variabel ini yang menjadi titik fokus persoalan sehingga variabel ini sering pula dikatakan sebagai variabel *kriterium*.

Pada penelitian ini, terdapat dua variabel yang digunakan diantaranya sebagai berikut:

1. Variabel terikat atau *dependent variabel* (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas. Variabel ini yang sering disebut sebagai variabel terikat, variabel respon atau endogen (Siregar, 2013: 10). Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
2. Variabel bebas atau *independent variabel* (X) merupakan variabel yang menjadi sebab atau mempengaruhi variabel lain. Variabel ini juga sering disebut sebagai variabel bebas, prediktor, stimulus, eksogen atau *antecedent* (Siregar, 2013: 10). Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Self Efficacy* (Efikasi Diri).

C. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang diidentifikasi dan dapat diamati (diobservasi). Konsep dapat diamati atau diobservasi dapat membuka kemungkinan bagi orang lain

(Suryabrata, 2013: 30). Adapun definisi operasional pada variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan keyakinan akan kemampuan individu untuk bertindak secara efektif dan kompeten dalam rangka mendapatkan capaian yang maksimal dalam menghadapi tingkat kesulitan tugas (*Magnitude* atau *Level*), luas bidang perilaku (*Generality*) dan Kekuatan Keyakinan (*Strength*).

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku positif berupa *Altruism*, *Courtesy*, *Sportmanships*, *Civic virtue*, *Conscientiousness* yang berhubungan dengan pekerjaan yang tidak terdapat dalam *job description* dan berdampak positif terhadap tercapainya tujuan atau kepentingan organisasi.

D. Populasi dan Sampel

Siregar (2013: 30) menyebutkan bahwa populasi berasal dari bahasa Inggris yakni *population* yang berarti jumlah penduduk. Populasi dalam penelitian sering diidentikkan dengan serumpun atau sekelompok objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

Siregar (2013: 30) menyebutkan sampel penelitian merupakan suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan digunakan dalam menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi penelitian. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 69 karyawan.

Adapun teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan tergolong penelitian populasi, karena subjek penelitian < 100, sehingga diambil semuanya. Sebaliknya, apabila subjek dalam penelitian terlalu besar, maka sampel bisa diambil sekitar 10%-15% atau hingga 20%-25%. Peneliti bermaksud untuk mengetahui semua fenomena subjek yang terdapat dalam populasi sehingga melibatkan semua subjek yang terdapat dalam satu populasi. Penelitian semacam ini juga bisa digolongkan sebagai penelitian sensus (Arikunto, 2006: 130).

E. Instrumen Penelitian

Creswell (2010: 221) menyatakan bahwa penting untuk menyajikan informasi secara detail berkenaan dengan instrumen-instrumen yang akan digunakan dalam penelitian. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner (angket).

Siregar (2013: 21) berpendapat bahwa kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan untuk mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik beberapa orang utama yang bisa terpengaruh oleh sistem yang dapat digunakan dalam proses

pengumpulan data. Adapun jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dalam bentuk pilihan ganda (tertutup), dan responden tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat.

Adapun skala pengukuran yang digunakan yakni skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Bentuk jawaban skala *likert* ialah tanggapan berupa “sangat setuju”, “setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Peneliti memang sengaja tidak mencantumkan pilihan tengah atau Netral, hal itu karena menurut Azwar (2015) disebabkan apabila diberikan tengah, subjek akan memilihnya disebabkan kalimat dalam aitem itu sendiri tidak cukup sensitif untuk memancing respon yang berbeda dari subjek. Bila penulisan aitem ditulis dengan benar, variasi jawaban akan muncul dengan sendiri (tanpa harus diberikan pilihan netral). Secara rinci nilai jawaban skala *likert* seperti berikut:

Tabel. 3.1. Keterangan Nilai Jawaban

Keterangan nilai:

Bentuk jawaban	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	4	3	2	1

Skala pada variabel *self efficacy*, menggunakan skala yang disusun sendiri berdasarkan aspek-aspek efikasi diri yang dikemukakan oleh Bandura (1997: 3) diantaranya *magnitude* (tingkatan), *generality* (generalitas), dan

Strength (kekuasaan). Ketiga aspek tersebut terbagi ke dalam masing-masing satu indikator sebagaimana tabel *blue print* variabel *self efficacy* di bawah ini.

Tabel. 3. 2. *Blue print* Skala *Self Efficacy*

Aspek	Indikator	Jumlah Aitem	No. Sebaran Aitem
<i>Magnitude</i> (Tingkatan)	a. Keyakinan terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil b. Keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi c. Memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan	6	1, 2, 7, 8, 13, 14
<i>Generality</i> (Generalitas)	a. Mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif b. Menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan c. Menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses pembelajaran	6	3, 4, 9, 10, 15, 16
<i>Strenght</i> (Kekuatan)	a. Memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas. b. Memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas. c. Memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik	6	5, 6, 11, 12, 17, 18
Jumlah Total	18 aitem		

Skala variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* disusun berdasarkan kelima aspek dimensi *organizational citizenship behavior (OCB)* yang dikemukakan oleh Organ, Podsakoff, Mackenzie (2006: 298). Kelima aspek tersebut berupa *altruism* (perilaku menolong), *courtesy* (rasa hormat), *sportmanship* (sikap sportif), *civic virtue* (tanggung jawab keanggotaan), dan

peacemaking (mendamaikan). Lebih jelasnya, sebagaimana tabel variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* di bawah ini.

Tabel. 3. 3. *Blue print Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Aspek	Indikator	Jumlah Aitem	No. Sebaran Aitem
<i>Altruism</i> (perilaku menolong)	Meluangkan waktu membantu rekan kerja yang berkaitan dengan masalah-masalah pekerjaan	4	1, 2, 11, 12,
<i>Courtesy</i> (rasa hormat)	Menghargai dan memperhatikan rekan kerja	4	3, 4, 13, 14,
<i>Sportmanship</i> (sikap sportif)	a. Tidak mengeluh tentang segala sesuatu b. Tidak membesar-besarkan permasalahan di luar tupoksinya	4	5, 6, 15, 16,
<i>Civic virtue</i> (tanggung jawab keanggotaan)	Perilaku keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan organisasi	4	7, 8, 17, 18,
<i>Conscientiousness</i> (menguntungkan)	Bersedia dengan tulus melakukan pekerjaan yang dapat menguntungkan organisasi	4	9, 10, 19, 20
Jumlah aitem		20 aitem	

F. Prosedur Penelitian

Secara garis dalam prosedur penelitian ini terdapat tiga tahapan dalam, yaitu:

1. Tahap persiapan

Pada tahap persiapan ini, peneliti mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian, yaitu dengan menentukan dan menyusun instrumen yang akan digunakan, yaitu skala *self efficacy* dan *organizational citizenship behavior (OCB)* berdasarkan indikator pada masing-masing aspek.

2. Tahap pengambilan data

Pada tahap ini data diambil pada bulan Januari 2016 di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dengan menggunakan instrumen *self efficacy* dan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Penelitian ini menggunakan uji coba terpakai, karena melihat situasi dan waktu serta faktor manajerial yang terbatas tidak dimungkinkan untuk melakukan uji coba instrumen.

3. Tahap pengolahan data

Pengolahan data yang dilakukan pada tahap ini berupa pen-skoran (*skoring*) terhadap skala yang telah disebar dan telah diisi oleh subjek penelitian. Setelah itu, dilakukan proses menghitung dan membuat tabulasi data dengan bantuan *Ms. Excel* serta melakukan analisis data untuk menguji hipotesis yang diajukan melalui metode statistik dengan bantuan aplikasi *SPSS 16.0 for windows* kemudian dirumuskan hasil penelitian.

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas atau sering disebut keajegan atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*) (Siregar, 2013: 46). Hal itu seperti misalnya dalam mengukur panjang suatu benda maka alat pengukurannya ialah meteran dan begitu juga seterusnya. Selanjutnya, Siregar (2013: 47) menjelaskan terdapat empat validitas yang

perlu diuji diantaranya validitas rupa (*face validity*), validitas isi (*content validity*), validitas kriteria (*criterion validity*) dan validitas konstruk (*construct validity*). Validitas rupa merupakan validitas yang menunjukkan apakah alat pengukur atau instrumen penelitian dari segi rupanya nampaknya mengukur yang akan diukur, validitas ini mengacu pada penampilan dari instrumen. Validitas isi merupakan validitas yang mengukur isi (konsep) yang harus diukur bahwasanya isi dalam instrumen ini mampu mengungkap isi bidang studi yang akan diukur. Validitas kriteria merupakan validitas yang membandingkan antara instrumen yang validitasnya telah teruji sebelumnya yakni dengan mengkorelasikannya maka validitas tersebut mempunyai validitas kriteria. Validitas konstruk merupakan validitas yang berkaitan dengan kesanggupan alat ukur untuk mengukur pengertian suatu konsep yang diukurnya.

Berbeda dengan Siregar, Creswell (2006: 222) mengemukakan terdapat tiga validitas yang harus diuji diantaranya, validitas konten (*content validity*), validitas kriteria (*predictive validity*), dan validitas konstruk (*construct validity*). Perbedaannya Creswell tidak mencantumkan validitas rupa sebagai validitas yang harus diuji dalam instrumen penelitian. Selaras dengan itu, Azwar (2015: 111) membagi validitas menjadi tiga kelompok, yakni validitas isi (*content*), validitas konstruk (*construct*), dan prosedur validasi berdasar kriteria (*criterion-related*).

Untuk mengukur validitas isi, skala ini menggunakan koefisien validitas isi *Aiken's V* (Azwar, 2015: 112). Validitas isi *Aiken's V* digunakan

untuk menghitung *content-validity coefficient* yang didasarkan pada hasil penilaian ahli sebanyak n orang terhadap suatu aitem mengenai sejauh mana aitem tersebut mewakili konstruk yang diukur. Penilaian dilakukan dengan cara memberikan angka 1 (sangat tidak relevan) sampai angka 4 (sangat relevan). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

Bila l_o = Angka penilaian validitas yang terendah (dalam hal ini = 1)

c = Angka penilaian validitas yang tertinggi (dalam hal ini = 4)

r = Angka yang diberikan oleh seorang penilai

$$s = r - l_o$$

maka:

$$V = \sum s / [n(c-1)]$$

Rentang angka V dimungkinkan diperoleh adalah antara 0 sampai dengan 1 sehingga dapat diinterpretasikan, semakin tinggi atau semakin mendekati angka 1 maka dapat dikatakan koefisien tinggi bagi aitem tersebut.

Adapun untuk mengukur validitas aitem pada skala ini menggunakan koefisien korelasi aitem total (uji beda), yang mana aitem yang mempunyai nilai koefisien korelasi $< 0,30$ dinyatakan sebagai aitem yang tidak valid atau gugur. Aitem yang mempunyai nilai koefisien korelasi aitem total $> 0,30$ sebagai aitem yang validitasnya memuaskan (Azwar, 2015).

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu usaha untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap suatu gejala yang sama dengan alat ukur yang sama pula (Siregar, 2013). Reliabilitas suatu pengukuran dapat dilakukan dengan menguji reliabilitas eksternal (test-retest, equivalent, gabungan keduanya), selain itu dapat pula diuji reliabilitas internal (*alpha cronbach* dan *split half method*). Allen dan Yen (dalam Azwar, 2010) menyatakan terdapat enam teknik untuk menginterpretasikan koefisien reliabilitas tes. Adapun teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas alat ukur ini, menggunakan distribusi nilai perbandingan *alpha cronbach* dengan dengan bantuan *SPSS 16.0 for windows*. Apabila nilai *alpha cronbach* lebih besar dibanding rtabel dan apabila semakin mendekati nilai 1 maka dapat dipastikan bahwa alat ukur yang dipakai semakin terpercaya.

H. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif meliputi pengolahan, pengujian, dan penghitungan data untuk deskripsikan data serta melakukan pengujian hipotesis dengan melalui uji statistik (Siregar, 2013: 86). Data mentah yang telah didapatkan dalam skala dianalisis melalui beberapa tahapan, yakni:

1. Mencari mean

Mean atau yang lebih dikenal dengan rata-rata matematik dihitung dengan cara tertentu yakni jumlah keseluruhan angka dibagi dalam banyak angka yang dijumlahkan, sebagaimana rumus berikut:

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

Keterangan :

M = Mean

N = Jumlah total

X = Banyaknya nomer pada variabel X

2. Mencari Standar Deviasi

Langkah selanjutnya, adalah mencari standar deviasi dengan rumus sebagai berikut:

$$SD = \frac{\sqrt{\sum fx^2 - (\sum fx)^2}}{N-1}$$

Keterangan:

SD = Standar Deviasi

X = Skor X

N = Jumlah responden

3. Menentukan Katagorisasi

Menentukan kategorisasi berguna untuk menempatkan individu ke dalam kelompok secara terpisah dan berjenjang. Mulai dari katagorisasi tinggi, sedang, dan rendah. Adapun rumus untuk katagorisasi sebagai berikut:

Tabel. 3.4. Rumus Katagorisasi

Kriteria jenjang	Katagorisasi
$X > \text{Mean} + \text{SD}$	Tinggi
$\text{Mean}-\text{SD} \leq X \leq \text{Mean}+\text{SD}$	Sedang
$X < \text{Mean}-\text{SD}$	Rendah

4. Analisis persentase

Analisis selanjutnya analisis persentase, dengan rumus sebagai

berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase

F = Frekuensi

N = Jumlah subjek

5. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan dari sampel normal atau tidak. Jika nilai $Z < 1.97$ atau nilai $Z > 0.05$ maka sebaran dapat dikatakan normal. Uji normalitas menggunakan uji *kolmogrov smirnov* dengan bantuan perangkat lunak *SPSS 16.0 for windows*.

6. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui status linear distribusi data penelitian. Apabila kolom linearity nilai probabilitas atau signifikansi $p < 0,05$ maka distribusi data penelitian dikatakan linear. Untuk menguji linieritas dengan menggunakan *compare means test for liniarity* dengan bantuan perangkat lunak *SPSS 16.0 for windows*.

7. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan satu variabel terikat (Y) dan satu variabel bebas (X) yang seluruh variabel menggunakan data skala, jadi analisis untuk penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Untuk menganalisis regresi sederhana peneliti menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for windows*. Dengan kaidah yang digunakan apabila signifikan ($p < 0,05$) maka hipotesis dinyatakan diterima.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI TEMPAT PENELITIAN

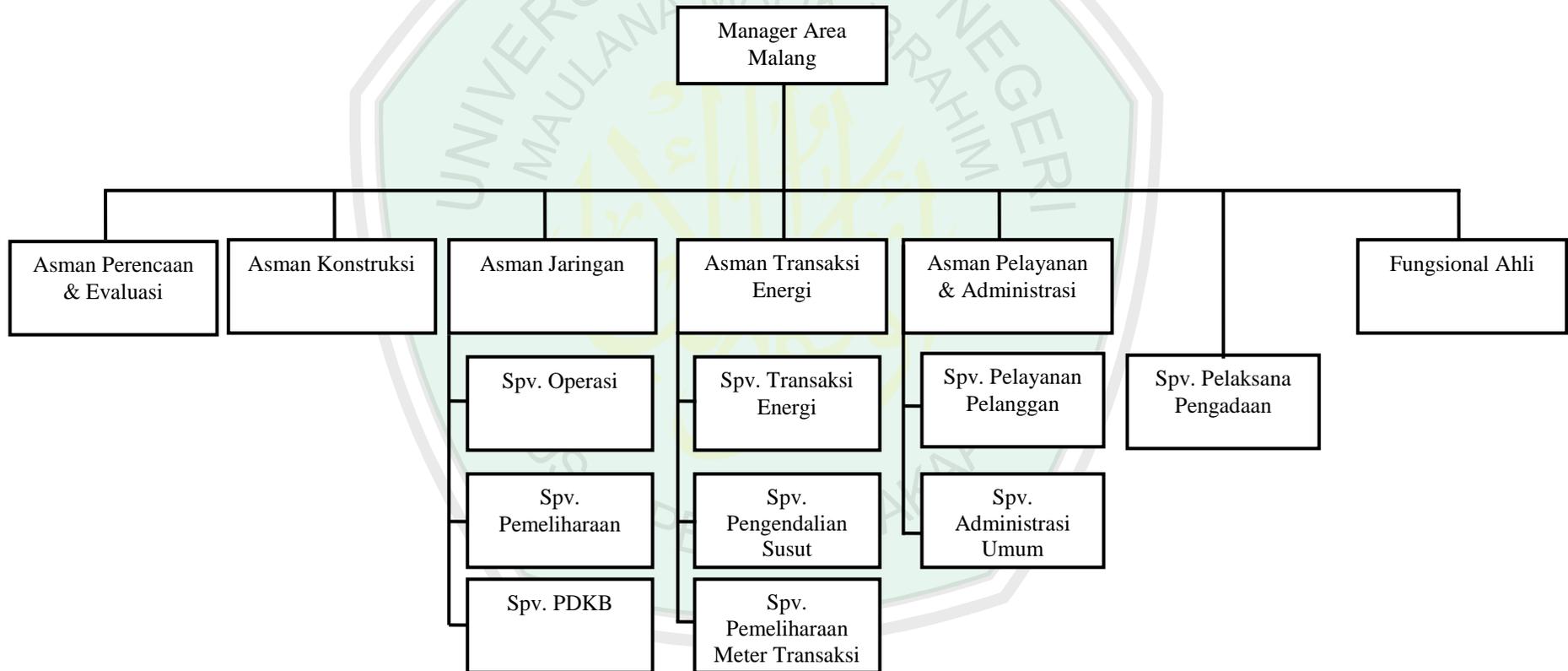
Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang (pln-jatim.co.id) memiliki 69 karyawan yang terbagi ke dalam enam bidang di bawah asisten manajer (Asman), asman perencanaan dan evaluasi, asman konstruksi, asman jaringan, asman transaksi, asman transaksi energi, asman pelayanan dan administrasi serta fungsional ahli. Seluruh karyawan tersebut menaungi atas 14 rayon yang tersebar di Malang Raya yakni sebagai berikut:

Gambar 4.1 Nama dan Alamat Rayon di bawah PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang

No.	Rayon	Alamat	No. Telpon
01.	Malang Kota	Jl. Basuki Rahmad No. 100 Malang	(0341)-355244
02.	Blimbing	Jl.Raya mangliawan No. 3 Blimbing, Malang	(0341)-791114
03.	Ngantang	Jl. Raya Ngantang No. 4 Malang	(0341)-521220
04.	Kebon Agung	Jl. Satsui Tubun Kebon Agung Malang	(0341)- 835943
05.	Dinoyo	Jl. MT. Haryono No.189, Dinoyo Malang	(0341)- 581223
06.	Singosari	Jl. Kertanegara No.64, Singosari, Malang	(0341)-326034- 5
07.	Lawang	Jl. Pungkur Argo No.12 Lawang, Malang	(0341)-426027
08.	Batu	Jl. Trunojoyo No.14-A Batu, Malang	(0341)-593045
09.	Kepanjen	Jl. Panji No.2 Kepanjen, Malang	(0341)-395033
10.	Tumpang	Jl. Tulus Ayu, Tumpang-Malang	(0341)-787277
11.	Bululawang	Jl. Raya Wandanpuro Bululawang Malang	(0341)-833018
12.	Gondanglegi	Jl. Pangeran Diponegoro No.16, Gondanglegi-Malang	(0341)-878213
13.	Dampit	Jl. Gunung Jati No. 11 Dampit	(0341)-895412
14.	Sumberpucung	Jl.Raya Basuki rahmad No.9 karangkates Sumber Pucung	(0341)-383389

Adapun susunan struktur karyawan yang terdapat di PT. PLN Persero distribusi Jawa Timur Area Malang adalah sebagai berikut,



Susunan Struktrur Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area MalangGambar 4. 2 *Susunan Struktur Pegawai PLN Area Malang*

B. HASIL PENELITIAN

1. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang, mulai tanggal 01 – 31 Januari 2016. Penyebaran angket dimulai tanggal 06 Januari 2016 dan terkumpul secara keseluruhan pada tanggal 12 Januari 2016. Adapun angket yang disebar 69 angket pada karyawan (Manager & Asisten Manager tidak termasuk dalam sampel penelitian). Adapun angket yang kembali sebanyak 57 eksemplar dan 12 angket yang tidak kembali dikarenakan pegawai bersangkutan sedang dinas ke lapangan, cuti dalam rangka umroh dan menghadiri pelatihan (training) di Surabaya, serta menjelang pensiun (sering tidak hadir di kantor).

2. Deskripsi Data Penelitian

Sebelum mendiskripsikan data penelitian, yang harus diketahui terlebih dahulu mean (M) dan standard deviasi (SD) dari masing-masing variabel. Mean dan standart deviasi bagi variabel *Self efficacy* nilai Mean (M) sebesar 58.6140 dan 6.07029 Standart Deviasi (SD) sedangkan variabel *Organizational citizenship behavior (OCB)* mempunyai Mean (M) 60.5614 dan Standart Deviasi (SD) 5.33525.

Di bawah ini akan dideskripsikan kategorisasi subjek penelitian pada ke dua variabel yakni variabel *Self efficacy* dan variabel *Organizational citizenship behavior (OCB)*.

Tabel. 4.1 Katagorisasi Skor Subjek kedua variabel

Variabel	Kriteria Jenjang	Norma	Kategori	Frek.	%
<i>Self efficacy</i>	$X > \text{Mean} + \text{SD}$	$X > 58.61 + 6.07$	Tinggi	10	17.5%
	$\text{Mean}-\text{SD} \leq X \leq \text{Mean}+\text{SD}$	$58.61-6.07 \leq 58.61 + 6.07$	Sedang	44	77.2%
	$X < \text{Mean}-\text{SD}$	$X < 58.61-6.07$	Rendah	3	5.3 %
<i>Total</i>				57	100%
Variabel	Kriteria Jenjang	Norma	Kategori	Frek.	%
<i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i>	$X > \text{Mean} + \text{SD}$	$X > 60.56 + 5.33$	Tinggi	10	17.5%
	$\text{Mean}-\text{SD} \leq X \leq \text{Mean}+\text{SD}$	$60.56 - 5.33 \leq 60.56 + 5.33$	Sedang	42	73.7%
	$X < \text{Mean}-\text{SD}$	$X < 60.56 - 5.33 - 0.01$	Rendah	5	8.8%
<i>Total</i>				57	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui untuk variabel *Self efficacy*, subjek yang tergolong kategori tinggi sekitar 10 orang (17.5%), kategori sedang sekitar 44 orang (77.2%) dan untuk kategori rendah sekitar 3 orang (5.3%). Pada variabel *Organizational citizenship behavior (OCB)*, subjek yang tergolong kategori tinggi sekitar 10 orang (17.5%), kategori sedang 42 orang (73.7%) dan kategori rendah 5 orang (8.8%).

C. HASIL UJI ANALISIS

1. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari skala yang digunakan dalam penelitian ini, skala tersebut dikatakan reliabel karena mendekati angka 1.00.

Untuk lebih detailnya bisa dilihat tabel di bawah ini.

Tabel. 4.2 Hasil uji reliabilitas

Skala	Jumlah aitem valid	Koefisien Alpha
<i>Self efficacy</i>	18	.951
<i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i>	19	.894

Sebagaimana yang terdapat dalam tabel di atas, bahwasanya reliabilitas koefisien *alpha cronbach* untuk variabel *self efficacy* adalah sebesar 0.951 dengan jumlah aitem valid 18 aitem sedangkan variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah sebesar 0.894 dengan jumlah aitem valid 19 aitem.

2. Uji Validitas

a. Skala *Self efficacy*

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada skala *self efficacy* dapat diketahui bahwa koefisien korelasi total bergerak antara 0.630 - 0.789 (terdapat dalam lampiran) yang terdiri dari 18 aitem dan tidak terdapat aitem yang gugur. Berikut sebaran aitem valid skala *self efficacy*.

Tabel. 4.3 Sebaran aitem valid skala *self efficacy*

Aspek	Indikator	Aitem Valid	Aitem Gugur
<i>Magnitude</i> (Tingkatan)	a. Keyakinan terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil b. Keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi c. memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan	1, 2, 7, 8, 13, 14	-
<i>Generality</i> (Generalitas)	a. Mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif b. Menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan c. Menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses pembelajaran	3, 4, 9, 10, 15, 16	-
<i>Strenght</i> (Kekuatan)	a. Memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas. b. Memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas. c. Memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik	5, 6, 11, 12, 17, 18	-
Total Aitem		18	0

b. Skala *Organizational citizenship behavior (OCB)*

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada skala *Organizational citizenship behavior (OCB)* dapat diketahui bahwa koefisien korelasi total bergerak antara 0.372- 0.786 (terdapat dalam lampiran) yang terdiri dari 20 aitem dan terdapat 1 aitem yang gugur. Berikut sebaran aitem valid skala *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Tabel. 4.4 Sebaran aitem valid skala *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Aspek	Indikator	Aitem Valid	Aitem Gugur
<i>Altruism</i> (perilaku menolong)	Meluangkan waktu membantu rekan kerja yang berkaitan dengan masalah-masalah pekerjaan	2, 11, 12,	1
<i>Courtesy</i> (rasa hormat)	Menghargai dan memperhatikan rekan kerja	3, 4, 13, 14,	-
<i>Sportmanship</i> (sikap sportif)	a. Tidak mengeluh tentang segala sesuatu b. tidak membesar-besarkan permasalahan di luar tupoksinya	5, 6, 15, 16,	-
<i>Civic virtue</i> (tanggung jawab keanggotaan)	Perilaku keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan organisasi	7, 8, 17, 18	-
<i>Conscientiousness</i> (menguntungkan)	Bersedia dengan tulus melakukan pekerjaan yang dapat menguntungkan organisasi	9, 10, 19, 20	-
Total aitem		19	1

3. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas ini peneliti menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for windows* melalui uji *Kolmogrof-smirnof* yang mana jika nilai taraf signifikansi dari *Kolmogrof-smirnof* > 0.05 maka asumsi normalitas akan terpenuhi.

Adapun hasil uji normalitas dari dua variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel. 4.5 Hasil Uji Normalitas

Variabel	K-S-Z	Keterangan
<i>Self efficacy</i> (Variabel X)	1.562	Normal
<i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i> (Variabel Y)	1.459	Normal

4. Uji Linearitas

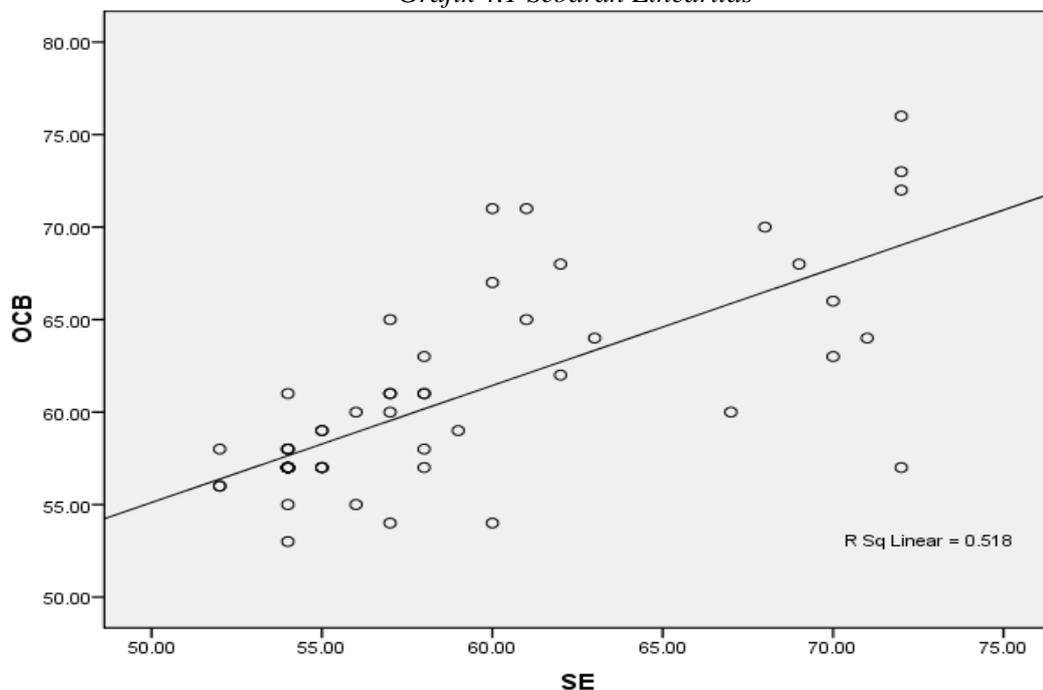
Hasil uji linearitas antara variabel X yakni *Self efficacy* dan variabel Y yakni *Organizational citizenship behavior (OCB)*. Adapun signifikansi yang di dapatkan ialah 0.489 (sebagaimana terlampir) lebih besar daripada 0.05.

Tabel. 4.6 Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
<i>Self efficacy</i> (X)	58.855	0.000	Linear
<i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i> (Y)			

Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikansi antara variabel *self efficacy* (variabel X) dengan variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* (variabel Y).

Grafik 4.1 Sebaran Linearitas



Dari grafik di atas diketahui masing-masing variabel yakni variabel *self efficacy* dengan variabel *organizational citizenship behavior (OCB)*

membentuk kurva linear yakni dengan sebaran data dari kiri menuju kanan atas.

5. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini ialah terdapat peran positif *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Hasil dari uji hipotesis ini dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel. 4.7 Hasil analisis regresi uji hipotesis

Peran variabel	R	R ² (Squared)	Sig.
<i>Self efficacy (X)</i> dan <i>Organizational Citizenhsip Behavior (Y)</i>	0.720	0.518	0.000

Dari tabel di atas diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan. Keeratan R tersebut dapat dibuktikan dengan koefisien yang positif yakni 0.720 dengan signifikan $p (0.000) < 0.05$ yang mana hipotesis diterima, berarti terdapat peran positif antara *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Dapat dikatakan pula bahwa semakin tinggi *self efficacy* seseorang, maka akan semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan.

Sumbangan efektif atau daya prediksi dari *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar koefisien determinan R² 0.518 yang berarti 51,8% dari *organizational citizenship behavior (OCB)*

karyawan di pengaruhi oleh *Self efficacy*, sedangkan sisanya 48,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

6. Analisis Tambahan

Peneliti juga menambah analisis lainnya (temuan penelitian) yakni analisis parsial aspek variabel bebas dan perbedaan menurut jenis kelamin pada masing-masing variabel. Analisis tambahan dilakukan pada variabel *self efficacy* yang mempunyai aspek *magnitude*, *generality* dan *strenght* terhadap variabel OCB. Hasil analisis tersebut menyatakan bahwasanya, aspek *magnitude* mempunyai R Square sebesar 0.337 yang berarti memberikan sumbangan pengaruh sebesar 33.7 %, sedangkan aspek *generality* sebesar 0.571 yang berarti memberikan sumbangan pengaruh sebesar 57.1 %, sedangkan aspek *strenght* sebesar 0.453 yang berarti 45.3% memberikan sumbangan pengaruh pada OCB. Dari hasil yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek yang paling besar pengaruhnya terhadap OCB merupakan aspek *generality*, kemudian aspek *strenght* dan *magnitude*.

Analisis lainnya adalah pengujian variabel jenis kelamin pada variabel bebas dan terikat. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan menurut jenis kelamin. Hasil dari analisis ini menunjukkan variabel bebas (*self efficacy*) ditemukan tidak terdapat perbedaan jenis kelamin yang signifikan. Hal ini dapat diketahui melalui dari nilai signifikansi sebesar 0.849 > 0.000 dan nilai mean sebesar 58.8750 dengan jumlah laki-laki 40 responden dan mean 58.0000 dengan jumlah perempuan 17 responden. Dari itu dapat

disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang mendasar antara perempuan dan laki pada variabel *self efficacy*.

Adapun hasil analisis pada variabel terikat (OCB) ditemukan tidak terdapat perbedaan jenis kelamin yang signifikan. Hal ini dapat diketahui melalui dari signifikansi sebesar $0.598 > 0.000$ dan nilai mean sebesar 60.1765 dengan jumlah laki-laki 40 responden dan mean 60.7250 dengan jumlah perempuan 17 responden. Dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang mendasar antara perempuan dan laki pada variabel OCB.

D. PEMBAHASAN

1. *Self Efficacy*

Self efficacy (efikasi diri) merupakan suatu keyakinan yang dimiliki setiap individu berkaitan dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Semakin baik efikasi diri seseorang, maka semakin efektif pula terselesainya tugas. Di perusahaan hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya produktifitas kerja karyawan seperti yang diinginkan perusahaan. Pegawai yang memiliki efikasi akan jauh lebih diperhatikan dan dibina untuk bisa tetap betah dalam perusahaan. Hal itu disebabkan, karena produktifitas perusahaan dewasa ini mengalami persaingan yang sangat ketat satu sama lain, sehingga benar-benar dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang teruji dalam hal menyelesaikan tugas secara baik dan efektif.

Adapun katagorisasi efikasi diri karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang bermacam-macam, mulai karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi, sedang bahkan rendah. Karyawan yang memiliki

efikasi diri berkategori tinggi sebanyak 10 karyawan atau sekitar 17,5% dari keseluruhan data karyawan. Karyawan yang memiliki efikasi diri dalam katagori sedang sebanyak 44 karyawan atau sekitar 77,2%, sedangkan yang berkategori efikasi diri rendah sebanyak 3 karyawan atau sekitar 5,3% dari keseluruhan data karyawan.

Beragamnya efikasi karyawan dipengaruhi oleh beberapa elemen yang terdapat dalam *self efficacy* (Bandura, 2007) antara lain *magnitude* (level), *generality* (generalitas) dan *strenght* (kekuatan). Terdapat tiga elemen dalam aspek *magnitude*, (1) keyakinan pada kemampuan diri dalam mengambil tindakan yang diperlukan untuk tujuan atau hasil tertentu. Jadi, karyawan diharapkan dapat memilih tindakan seperti apa yang sekiranya dapat menghasilkan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan sebagaimana visi dan misi perusahaan. (2) Keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengatasi hambatan-hambatan tugas yang dihadapi. Karyawan yang memiliki keyakinan yang tinggi sebagaimana kemampuannya dapat dengan mudah menghadapi segala hambatan-hambatan tugas. Kemampuan seperti ini perlu dilatih karena dalam perusahaan akan sangat erat dengan berbagai masalah atau hambatan-hambatan dalam menyelesaikan tugas. (3) Pandangan positif terhadap tugas yang dikerjakan. Elemen ini sangat penting juga dilatih oleh karyawan, karena dengan memiliki pandangan positif akan memaksimalkan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Ketiga elemen di atas dapat membantu karyawan dalam bersikap yang semakin baik, karena telah mampu

menyelesaikan beragam tugas dari yang paling sederhana, rumit sampai sangat rumit dengan mengatasi segala persoalan-persoalan yang terdapat di dalamnya.

Pada aspek *generality* (generalitas) juga terdapat tiga elemen penting yakni (1) karyawan diharapkan mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif. Berbeda dengan sikap positif pada elemen *magnitude* yang lebih cenderung menyikapi dengan positif pada situasi tertentu saja dalam tugas, sedangkan untuk elemen ini, lebih pada menyikapi dengan positif pada situasi dan kondisi yang beragam. Diharapkan semakin baik sikap karyawan dalam menyikapi situasi akan berdampak positif terhadap hasil pekerjaan karyawan tersebut dalam berbagai situasinya. Tidak ada alasan untuk tidak mampu menyelesaikan tugas karena situasi yang kurang mendukung atau lain sebagainya. (2) Menggunakan pengalaman hidup sebagai langkah dalam mencapai keberhasilan. Elemen ini ada kaitannya dengan pola rekrutmen karyawan, yakni perusahaan lebih cenderung mengambil karyawan yang memiliki pengalaman pada bidang yang sama. Ketika karyawan telah berpengalaman pada suatu bidang, maka dalam hal apapun akan lebih memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas pada bidang tersebut. Termasuk juga akan berimplikasi terhadap rasa percaya diri karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut. (3) karyawan mampu bersikap yang menunjukkan keyakinan diri yang merupakan hasil dari proses pembelajaran dari masa lalu. Hal ini menunjukkan bahwa adanya proses perbaikan perilaku yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas, karena pengalaman bisa dijadikan sebagai pelajaran terbaik untuk kesuksesan dalam melaksanakan tugas.

Aspek *Strenght* (kekuatan) terdiri dari tiga elemen yakni, (1) memiliki keyakinan diri yang kuat dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang memiliki keyakinan diri yang tinggi tentunya akan mempunyai kepercayaan dan efikasi yang tinggi pula. (2) Mempunyai semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan atau kegagalan dalam tugas. Karyawan yang mempunyai semangat yang tinggi akan dipertahankan oleh perusahaan karena akan memberikan hasil yang maksimal yang memang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. (3) Komitmen dalam menyelesaikan tugas dengan baik seyogianya merupakan tuntutan bagi setiap karyawan. Mulai dari perekrutan karyawan, perihal komitmen karyawan tidak bisa dipandang sebelah mata. Melalui komitmen inilah perusahaan dapat mengetahui apakah orang tersebut memang berkomitmen untuk melaksanakan tugas dengan baik atautkah hanya sekedar main-main dan mengabaikan tugas. Semakin berkomitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas, maka semakin baik pula hasil yang nantinya akan diterima oleh perusahaan.

Adapun sumber-sumber dari elemen tersebut antara lain: pengalaman mendapati atau menguasai suatu prestasi. Tentunya, bagi karyawan yang sering mempunyai prestasi semisal dalam bekerja akan mengkonstruk efikasi diri yang tinggi. Semakin banyak atau sering karyawan mempunyai prestasi pada bidang yang sama, akan banyak membantu karyawan bersangkutan untuk mempunyai keyakinan bahwa bisa melakukan atau melaksanakan tugasnya tersebut dengan baik. Hal itu disebabkan karena telah mempunyai pengalaman yang positif yang mendukung keyakinannya tersebut. Menurut Bandura (dalam

Alwisol, 2009) pengalaman sukses atau berhasil di masa lalu akan meningkatkan ekspektasi efikasi. Hal lainnya juga yang berpengaruh ketika dituntut untuk menyelesaikan tugas mandiri atau secara sendirian. Karena, tugas mandiri akan dapat memunculkan efikasi diri, daripada tugas yang diemban secara berkelompok.

Pengalaman *vicarius* juga akan mempengaruhi munculnya efikasi diri pada karyawan. Semisal seorang yang mendapati karyawan lain, yang jelas-jelas secara kinernya tidak sebaik dirinya lantas mendapati prestasi. Maka secara tidak langsung, karyawan yang bersangkutan akan termotivasi untuk selalu dapat menyelesaikan tugas supaya dapat juga berprestasi. Karena, karyawan yang jelas-jelas secara kualitas kinerjanya tak sebaik dirinya bisa mendapati prestasi apalagi yang kualitas sepeertihalnya dirinya, sehingga hal itu dapat meningkatkan efikasi.

Aspek lainnya yang mempengaruhi yakni persuasi dari orang lain. Orang yang mempunyai kepercayaan yang tinggi pada orang lain akan dengan mudah mengikuti apa yang dipersuasi oleh orang tersebut yang pada akhirnya mempengaruhi *self efficacy*. Apabila orang yang dipercaya memberikan persuasi positif, maka akan menghasilkan efikasi diri yang positif. Dan sebaliknya juga, ketika memberikan persuasi negatif maka akan berdampak pada efikasi diri yang rendah.

Adapun yang terakhir yang dapat menyebabkan turunnya efikasi diri adalah perasan atau emosi negatif. Tak dapat dipungkiri, orang yang dalam

keadaan marah, stress atau depresi dapat menurunkan efikasi diri. Sehingga dapat juga dikatakan bahwa semakin baik emosi seseorang maka akan berdampak pada semakin baik pula efikasi diri.

Beberapa hal di atas baik elemen ataupun sumber efikasi setidaknya dijadikan pertimbangan atau dilakukan latihan yang secara efektif supaya 3 orang karyawan yang berada dalam katagori rendah (5,3%) yakni dapat dipahami bahwa terdapat 3 karyawan yang mempunyai keyakinan atas kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan suatu tugas. Terdapat 44 orang karyawan yang berada dalam katagori sedang (77,2%) yakni dapat dipahami bahwa 44 orang mempunyai keyakinan terhadap kemampuannya masih sedang, tidak totalitas (setengah-setengah) memahami kemampuannya dalam menyelesaikan tugas. Hasil uji perbedaan jenis kelamin antara laki-laki (40 responden) dan perempuan (17 responden) ditemukan tidak ada perbedaan yang signifikan antara jenis kelamin laki-laki dengan perempuan.

Oleh karena itu, diharapkan dapat lebih meningkatkan efikasi diri karyawan dengan tanpa membedakan jenis kelamin laki-laki maupun perempuan dalam pelaksanaan latihan-latihan (*training*), motivasi, dan lain sebagainya.

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku *ekstra role* yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang terdapat dalam *job description* yang dilakukan secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan

tertentu. Perilaku ini tergolong pada perilaku positif yang dapat meningkatkan produktifitas perusahaan dalam mencapai visi dan misinya.

Berdasarkan hasil analisis data di atas, dapat diketahui bahwa OCB yang dimiliki oleh karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang bervariasi. Sebanyak 57 karyawan yang menjadi subjek penelitian ini terdapat 10 orang karyawan sekitar 17.5% tergolong dalam kategori tinggi, 42 orang karyawan sekitar 73.7% berada dalam kategori sedang dan 5 orang karyawan sekitar 8.8% tergolong dalam kategori rendah.

Bervariasinya data OCB karyawan memang muncul karena terdapat beberapa elemen dalam OCB. Sebagaimana Organ (1997) mengatakan bahwa aspek dalam *Organizational citizenship behavior (OCB)* diantaranya *altruism*, *courtesy*, *sportmanship*, *civic virtue* dan *conscientiousness*. *Altruism* (menolong) merupakan perilaku yang secara sadar dan ikhlas membantu karyawan lain dalam menyelesaikan tugasnya. Perilaku membantu ini, akan memberikan dampak positif yakni semakin cepatnya terselesainya tugas yang dikerjakan dan produktifitas semakin tinggi. Membantu pekerjaan orang lain setidaknya membuat efektifitas dan efisiensi ditempat kerja semakin baik. Semisal, di dalam tempat kerja terdapat karyawan lain yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya atau mengalami kendala yang sifatnya teknis atau lain sebagainya yang hal itu pada akhirnya akan menghambat karyawan lain dalam menyelesaikan tugasnya pula. Terdapat keterkaitan antara lingkup kerja, tugas dan fungsi karyawan satu sama lain. Adanya karyawan yang bersikap *altruism* senantiasa akan berdampak semakin produktifnya perusahaan.

Aspek selanjutnya ialah *courtesy* (menghargai) merupakan menghargai dan memerhatikan setiap kebutuhan karyawan lain karena dengan demikian akan meredam munculnya permasalahan yang dimunculkan oleh karyawan lain. Selain itu, juga sebagian usaha untuk mencegah munculnya permasalahan antara karyawan dengan pihak luar. Karyawan PLN seyogianya memiliki sikap *courtesy* ini, karena karyawan PLN juga seringkali berhadapan dengan pihak luar semisal pelanggan dan pihak lain sebagainya. Maka dari itu, saling menghargai dan memerhatikan keperluan karyawan satu sama lain menjadi sangat urgen bagi karyawan.

Aspek lainnya, *sportmanship* (sikap sportif) yaitu tidak mengeluh dengan situasi yang tidak sesuai dengan yang kita inginkan yakni, tidak membesar-besarkan permasalahan yang terdapat diluar tugasnya. Langkah karyawan yang diambil meskipun situasi perusahaan tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan ialah dengan tetap mematuhi segala peraturan yang terdapat dalam perusahaan. Sikap seperti ini, mendukung atas keefektifan situasi di tempat kerja. Maka dari itu perlu digenjutkan kembali semangat karyawan untuk bersikap sportif. Tidak dipungkiri, setiap perusahaan erat dengan permasalahan yang ditimbulkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan sendiri.

Aspek lainnya juga, *civic virtue* (tanggung jawab). Idealnya, karyawan secara sadar melakukan seluruh aktivitas di tempat kerja dengan penuh dengan tanggung jawab. Mulai dari melaksanakan yang menjadi *job-description*nya hingga dengan aturan-aturan lainnya seperti kedisiplinan dan sebagainya. Akan

tetapi, banyak kita jumpai diperbagai perusahaan, kurangnya karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap eksistensinya diperusahaan. Hal inilah yang kemudian dapat merugikan perusahaan, selain produktifitas perusahaan melemah pun juga karyawan yang bersangkutan akan hanya mengambil untuk dari perusahaan semata. Karyawan yang memiliki *civic virtue* yang tinggi akan banyak ikut andil dalam upaya kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan, tidak hanya aktif sebatas *job-description* tapi melainkan karena ada dorongan dari dalam diri karyawan untuk ikut serta, menyetujui segenap keputusan yang diambil perusahaan, mendukung serta membela tercapainya target-target yang telah di-*planning*-kan oleh perusahaan.

Aspek yang terakhir, *counsiessness* (keuntungan organisasi). Karyawan yang memiliki perilaku yang mengarah pada keuntungan organisasi melakukan pekerjaan yang diberikan organisasi semisal datang tepat waktu, tidak mengambil lebih waktu istirahat, mematuhi aturan yang diberikan oleh perusahaan dan lain sebagainya. Karyawan yang memiliki perilaku *counsiessness* akan dapat dengan mudah menerima dan beradaptasi dengan *job-deskription* yang baru yang membutuhkan adaptasi atau pelajaran terlebih dahulu. Mengingat di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang, sering melakukan *resuffle* maka dengan membina karyawan yang memiliki elemen *counsiessness* yang tinggi merupakan langkah strategis dan taktis demi menjaga produktifitas dan kelangsungan organisasi.

Melalui aspek-aspek dari OCB yang telah dijelaskan seyogianya PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang setidaknya ikut

meningkatkan OCB yang dimiliki karyawan. Adapun langkah yang bisa dipilih adalah dengan melakukan pelatihan, atau membuat regulasi yang mengarah pada OCB. Hal itu juga bisa ditradisikan di dalam perusahaan, semisal perilaku menolong (*altruism*) di dalam perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti masih sangat minim perilaku tolong menolong yang tinggi yang dilakukan pada sesama karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang ini. Apalagi, karyawan yang tergolong dalam katagori OCB tinggi hanya sekitar 10 karyawan (17,5%) merupakan karyawan yang mampu melakukan ekstra-role dengan sangat baik, ketulusan tanpa mengharapkan suatu imbalan apapun. Untuk katagori sedang terdapat 42 karyawan (73,7%) yang berarti terdapat 42 orang yang melakukan perilaku ekstra-role tidak totalitas yakni setengah-setengah dalam menolong rekan kerja, peduli terhadap tugas dan nama baik perusahaan dan lain sebagainya. Penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat 5 karyawan (8,8%) yang berkatagori rendah, katagori rendah disini dapat dipahami sebagai karyawan yang masih kurang mampu mengaplikasikan perilaku ekstra-role, membantu, peduli pada perusahaan yang masih sangat jarang dilakukan.

Dirasa sangat penting untuk meningkatkan OCB karyawan khususnya karyawan yang tergolong dalam katagori OCB rendah dan sedang. Hal ini dapat dilakukan dengan melalui kegiatan organisasi yang mengarah pada munculnya atau peningkatan OCB. Hasil uji perbedaan jenis kelamin terhadap OCB ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Hal itu bisa menjadi antitesa pada teori Robbin (2002)

yang mencantumkan pengaruh jenis kelamin pada OCB. Untuk meningkatkan OCB karyawan tidak perlu untuk membedakan jenis kelamin laki-laki maupun perempuan sepertihalnya dalam latihan (*training*), motivasi, konseling individu ataupun kelompok dan lain sebagainya.

3. Peran *Self efficacy* terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)*

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwasanya adanya hubungan antara *self efficacy* dengan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hal itu bisa dilihat dari nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0.000 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut dengan dibuktikan nilai keeratan (R) koefisien yang positif yakni 0,720.

Peran positif variabel *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karena berasal dari proses identifikasi keyakinan atas kemampuan karyawan yang dimiliki. Khususnya kemampuan dalam menghadapi tugas-tugas *job-description*, mematuhi aturan-aturan yang terdapat dalam perusahaan dan lain sebagainya. Hal itu yang menjadi asal mula dari perilaku *ekstra role* karyawan. Sebagaimana konsep munculnya efikasi diri Alwisol (2009: 288) bahwa efikasi diri akan terjadi karena disebabkan oleh pengalaman menguasai suatu prestasi, pengalaman *vicarius*, persuasi sosial dan pembangkitan emosi. Dalam pengalaman menguasai suatu prestasi dapat dipahami sebagai tolak ukur capaian yang pernah dilakukan. Semisal, karyawan mampu melaksanakan tugas-tugas yang terdapat dalam *job-description*-nya berhasil dilakukan dengan baik. Maka tidak menutup

kemungkinan ia akan mampu ketika diberikan tugas tambahan diluar tugas pokok di *job-description*. Jelas terdapat kesinambungan antara sumber efikasi dan hasil efikasi yang berupa tercapainya dalam melaksanakan tugas tambahan tersebut. Perilaku-perilaku sederhana tersebut bisa tergolong salah satu contoh dari proses terjadinya OCB yang dilakukan oleh karyawan. Dengan tanpa disadari, ketika karyawan bekerja secara *ekstra role* telah melakukan perilaku *citizenship* dan secara otomatis pula telah melakukan pelbagai proses (efikasi diri) seperti kesadaran, pembelajaran dengan masa lalu yang kemudian diinternalisasikan, menjadi keyakinan terhadap kemampuan diri.

Berdasarkan ke-empat teori yang menjadi sumber efikasi diri, terdapat satu aspek yang tidak tergolong bagian internal yakni persuasi orang lain, meskipun pada awalnya memang bersumber dari orang lain, akan tetapi setelah itu proses internalisasi akan dipertimbangkan oleh pribadi. Hal itu tidak banyak memberikan kontribusi pada efikasi diri (Alwisol, 2009). Pada konteks tersebut berbeda dengan hasil penelitian tesis yang diteliti oleh Sahetian (2014), bahwa aspek kepemimpinan berorientasikan hubungan berpengaruh secara signifikan terhadap OCB tatkala bawahan (karyawan) memiliki keyakinan atas kemampuan dirinya. Penelitian tersebut memandang sebelah mata aspek kepribadian seperti halnya efikasi diri yang berkontribusi pada OCB daripada faktor eksternal yakni persuasi dari orang lain termasuk atasan dalam penelitian tesis tersebut. Penelitian ini menemukan bahwasanya terdapat peran positif dari *self efficacy* yang merupakan aspek internal individu mampu memberikan kontribusi positif terhadap OCB koefisien sebesar 0,720 dan koefisien

determinan (R^2) sebesar 0,518 atau dalam prosentase 51,8%. Dari itu dapat dipahami bahwa sekitar 51,8% variabel *self efficacy* mempengaruhi OCB dan sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya. Prediksi ini telah melebihi 50%, maka bisa terbilang cukup baik, akan tetapi perlu juga lebih selektif dalam menentukan variabel atau faktor apa yang lain yang sekiranya dapat menunjang terbentuknya atau berkembangnya OCB pada karyawan.

Berdasarkan analisis regresi pada aspek-aspek efikasi diri masing-masing memberikan pengaruh positif terhadap OCB sebagai berikut aspek *magnitude* sebesar 33.7 %, *generality* sebesar 57.1 %, dan *strenght* sebesar 45.3%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek *generality* memberikan pengaruh paling besar terhadap OCB disusul *strenght* dan kemudian *magnitude*. Maka dari itu, karyawan dituntut mampu mengerjakan tugasnya secara luas (beragam tugas), kemudian mempunyai keyakinan yang kuat atas kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan kemudian diharapkan dapat meningkatkan level atau tingkatan tugas selanjutnya.

Karyawan diharapkan mampu menyuguhkan perilaku *extra-role* bagi perusahaan. Bagaimanapun organisasi atau perusahaan sangat mencari dan menginginkan karyawan yang cekatan, tanggap, selalu ada untuk organisasi dan siap memberikan kontribusi apapun demi mewujudkan visi dan misi dari organisasi. Perlu diadakannya semacam pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan efikasi karyawan seperti halnya pelatihan ESQ, motivasi atau lain sebagainya. Di lingkungan kerja, supaya dibiasakan atau memang *di setting* sedemikian rupa guna melatih karyawan untuk bersikap *ekstra role*

terhadap organisasi. Karena semakin karyawan menyadari kemampuan dirinya, karyawan akan menemukan rasa percaya dirinya. Ketika karyawan telah menemukan rasa percaya dirinya maka karyawan akan melakukan sesuatu yang akan berdampak positif tentunya terhadap organisasi atau perusahaan yang menjadi tempatnya bekerja. Semakin tinggi tingkat OCB karyawan, maka tak dapat dipungkiri akan semakin baik pula kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berimplikasi pada produktifitas perusahaan.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* dan *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang berada secara umum dapat dikatakan berada dalam taraf kategori sedang, hal ini bisa diketahui pada masing-masing variabel.

1. Pada variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* terdapat 10 subjek (17.5 %) telah melakukan melebihi tugas (katagori tinggi), 42 subjek (73.7%) sesuai dalam melakukan tugas (katagori sedang) dan terdapat 5 subjek (8.8%) kurang atau tidak sesuai dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya (katagori rendah).
2. Pada variabel *self efficacy* terdapat 10 subjek (17.5%) sangat yakin atas kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dengan baik (katagori tinggi), sebanyak 44 subjek (77.2%) cukup yakin atas kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas (katagori sedang) dan kurang atau tidak yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas (katagori rendah) sebanyak 3 subjek (5.3%).
3. Terdapat pula peran positif antara *self efficacy* dengan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0.720 dengan signifikan $p (0.000) < 0.05$. Selain itu, dalam

penelitian ini juga ditemukan bahwa terdapat sumbangan efektif (daya prediksi) R^2 sebesar 0.518 yang berarti 51.8% *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dipengaruhi oleh *self efficacy*. Temuan penelitian lainnya, bahwasanya tidak terdapat perbedaan jenis kelamin untuk masing-masing variabel dan pada variabel *self efficacy*, aspek yang paling besar memberikan pengaruh ialah *generality* (57.1 %), *strenght* (45,3%), dan *magnitude* (33.7 %).

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa hal untuk disaran yakni sebagai berikut:

1. Bahwasanya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan sebagai penambahan khazanah keilmuan psikologi, khususnya psikologi organisasi dan industri (PIO) terlebih terkait dengan teori *self efficacy* dan *organizational citizenship behavior (OCB)* di tempat kerja.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan sekaligus bahan rujukan untuk pengembangan karyawan perusahaan untuk menjadi lebih produktif dalam bekerja sehingga tujuan dan target perusahaan senantiasa cepat dan mudah tercapai.
3. Bagi penelitian selanjutnya, penting mengungkap faktor-faktor yang masih belum terungkap dalam penelitian ini terkait *self*

efficacy dan *organizational citizenship behavior (OCB)* sehingga dapat menyempurnakan hasil temuan penelitian. Selain itu juga, untuk dijadikan pertimbangan dalam penelitian tema yang lebih variatif dan inovatif yang bertujuan untuk mengembangkan keilmuan psikologi.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, N., *et al.* (2012). An Exploration of Predictors of Organizational Citizenship Behaviour and its Significant Link to Employee Engagement. *International Journal of Business, Humanities and Technology*. Vol. 2 No. 4; June 2012
- Al-Hadits, *Kutubu al-tis 'ah Digital*
- Al-Qur'an, *add in Ms. Word 2007*
- Alwisol (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Andriani, G., dkk. (2012). *Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan*. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol. 03, No. 01, 341-354
- Arikunto, Suhartini (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Syaifuddin. (2010). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, Syaifuddin. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi (edisi 2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, Syaifuddin. (2015). *Reliabilitas dan validitas (edisi 4)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H Freeman and Company.
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 88, No.1, 87-99
- Bandura, A., (1995). *Self Efficacy in chaging societies*. New York: Cambridge University press.
- Bandura, A., & Schunk, Dale H. (1981). *Cultivating Competence, self efficacy and intrinsik interest thugh proximal self motivation*. *Journal of Personality and social psychology*. hal. 590
- Creswell, J.W. (2010). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed (terj)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chompookum, Dhitiporn. (2004). The effects if internal career orientations on organizational citizenship behaviour in Thailand. *Career Development International*, 9 (4), 406-423
- Corsini, RJ. (1994). *Encyclopedia of Psychology 2st edition*. New York: Jhon Wiley and Sons. *Journal Psychology*. vol. 3.

- Diana, Ilmfi Nur. (2012). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, Nomor 2, November 2012, hlm. 141-148
- Garay, H. D.V. (2006). *Kinerja Extra Role dan Kebijakan Kompensasi. Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, Vol.8 No.1 33-42.
- Hikam, Al. (2008). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: Diponegoro.
- https://id.wikipedia.org/wiki/Perusahaan_Listrik_Negara diakses pada hari Selasa 26 Januari 2016 pukul 12:04.
- <http://pln-jatim.co.id/red/?m=akp&ap=MLG> diakses pada hari Selasa 26 Januari 2016 pukul 12:15.
- Jahangir, N. J. (2004). Organization Citizenship Behavior (OCB); its Nature and Antecedent. *BRAC University Journal*, 75-85.
- Kinicki, R.K. (2005). *Organizational Behavior (terj)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuehn, Kermit W. & Al-Busaidi, Yousef. (2002). Citizenship Behavior In-non Western Context : An Examination of The Roof Satisfaction, Commitment and Job Characteristic On Self-Reported OCB. *IJCM*. Vol.12, No.2, hal.107-125.
- Luthans. F (2006). *Perilaku Organisasi (terj)*. Yogyakarta: Andi
- Loisch, Ursula. (2010). *The influence of personality factors on organizational citizenship behavior*. Jerman: Bachelorarbeit An der Wirtschaftsuniversität Wien - Institut Für Change Management und Management Development.
- Mieta, Veronika. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan Café Di Wilayah Kota Yogyakarta*. Jogjakarta: Skripsi
- Myers, D. G. (2012). *Psikologi Sosial*. Jakarta Selatan: Salemba Humaika.
- Organ, D. (1997). Organizational Citizenship Behavior: its Construct Clean-Up Time. *Human performance Journal*, 10 (2).
- Organ, Dennis W., Podsakoff, Philip M., MacKenzie, Scott B. (2006). *Organizational Citi-zenship Behavior, Its Nature, Antecen-dents, and Consequences*. California: Sage Publicati-ons, Inc.
- Podsakof, P. Mackenzie, S & Ahernie, M. (1997). Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Aplied Psychology*. Vol. 82, No. 2, 262-270
- Podsakof, P. MacKenzie, S. Paine, J & Bachrach, D. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management* Vol. 26, No. 3, 513-563

- Rahman, Ulfiani. (2013). Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru Man Di Sulawesi. *Lentera Pendidikan*, VOL. 16 No. 1 Juni 2013: 1-15
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga Edisi Kelima
- Sahertian, P. (2010). Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan dan Tugas sebagai Antecedent. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.12, No. 2, 158, 156-169
- Schiffman, K, R. (2008). *Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Indeks.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Siswanto & Sucipto (2010). *Teori dan Perilaku Organisasi; Sebuah Tinjauan Integratif*. Malang: UIN-Malang Press.
- Spector, PE dan Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12
- Suryabrata, S. (2013). *Metodologi Penelitian (cetakan ke-24)*. Jakarta: Raja Wali Press.



PT. PLN (Persero)
DISTRIBUSI JAWA TIMUR
AREA MALANG

JL. BASUKI RACHMAD No. 100 MALANG 651111

Telepon : (0341) 326034 - 035
Kotak Pos : 18

Facsimile : (0341) 362046
E-mail : plnmlg@pln-jatim.co.id

Website : www.pln-jatim.co.id

Nomor : **1555**/SDM.07.02/AREA-MLG/2015
Surat Sdr.No. :
Lampiran : -
Perihal : Observasi

20 Desember 2015

Kepada :
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
Fakultas Psikologi
Jl. Gajayana 50
Malang

Menindak lanjuti surat Saudara No. Un.3.4/TL.03/1241/2015 tanggal 25 Nopember 2015 perihal Ijin Observasi dan Wawancara, maka dengan ini kami beritahukan bahwa kami mengizinkan mahasiswa Saudara atas nama :

1. Ruslan

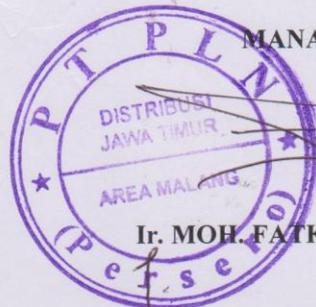
NIM : 12410198

Untuk melaksanakan Observasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang Jl. Basuki Rahmad No. 100 - .Malang.

Pelaksanaan mulai tanggal 01 Januari 2015 sampai dengan tanggal 31 Januari 2015 dengan persyaratan :

1. Mahasiswa tersebut mengisi surat pernyataan (terlampir) dilengkapi dengan pas foto ukuran 3x4 cm (1 lembar) dan di serahkan ke Bidang SDM,
2. Membantu menyebarkan kuesioner tentang kepuasan pelanggan ke masyarakat sekitar dengan disertai surat tugas dari PLN.
3. PLN hanya memberikan data yang **TIDAK BERSIFAT RAHASIA**.
4. Menyerahkan buku laporan hasil Riset/Survey/Observasi dan softcopynya ke Bidang SDM, PT. PLN (Persero) Dist. Jatim Area Malang 1 (satu) buah.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



MANAJER,

Ir. MOH. FATKHUL HAKIM

Tembusan :

LEMBAR BUKTI KONSULTASI

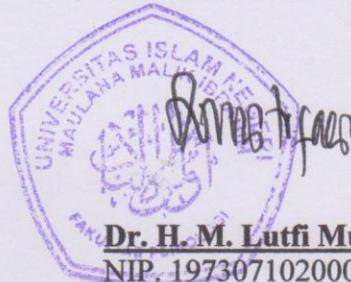
Nama : Ruslan
NIM : 12410198
Judul : Peran *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang
Dosen Pembimbing : Andik Rony Irawan, M.Si, Psi.

No.	Tanggal	Kegiatan	Tanda Tangan
01.	3 November 2015	Konsultasi Proposal Skripsi (Bab I, II & III)	
02.	17 November 2015	Revisi Proposal Skripsi (Bab I, II & III)	
03.	24 November 2015	Konsultasi Bab I, II & III	
04.	8 Desember 2015	Revisi Bab I, II & III	
05.	15 Desember	Konsultasi Bab I, II & III	
06.	4 Januari 2016	Konsultasi Angket	
07.	5 Januari 2016	Angket Fix	
08.	1 Februari 2016	Konsultasi data Hasil (Bab IV-V)	
09.	31 Maret 2016	ACC BAB I, II, III, IV & V	

Malang, 29.. Juni 2016

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



LAMPIRAN 4 Skala OCB & *Self Efficacy*

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon untuk mengisi identitas diri dengan lengkap
2. Terdapat empat pilihan respon atau jawaban sebagai berikut
 SS : Sangat Sesuai TS : Tidak Sesuai
 S : Sesuai STS : Sangat Tidak Sesuai
3. Bapak dan Ibu diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang sudah tersedia dengan memberi tanda (X/√) sesuai dengan yang diketahui/dirasakan/dipahami oleh Bapak/Ibu.
4. Tidak terdapat jawaban yang salah, sehingga Bapak/Ibu tidak perlu khawatir dengan respon/jawaban yang diberikan.
5. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu respon/jawaban saja
6. Mohon Bapak/Ibu untuk meneliti kembali respon/jawaban supaya tidak ada pernyataan/kotak yang terlewati.
7. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu untuk membe rikannya kembali kepada yang menyerahkan kuisisioner ini.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama/Inisial : _____

Jenis Kelamin : _____

Umur : _____

Pendidikan Terakhir : _____

Status/Jabatan : _____

Skala OCB

No.	Pernyataan	Respon/Jawaban			
		SS	S	TS	STS
01.	Saya menggantikan rekan yang berhalangan hadir				
02.	Saya membantu rekan yang memiliki beban kerja tinggi				
03.	Saya menghindari masalah dengan rekan kerja				
04.	Saya menghindari perilaku yang dapat menyinggung rekan kerja				
05.	Saya tidak mengeluh apabila disuruh melakukan tugas tambahan				
06.	Saya tidak membesar-besarkan masalah di luar tugas saya				
07.	Saya selalu menghadiri rapat yang diadakan perusahaan				
08.	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab				
09.	Saya rajin hadir bekerja setiap hari				
10.	Saya rela melakukan pekerjaan yang menguntungkan perusahaan				
11.	Saya membantu karyawan baru beradaptasi dalam perusahaan				
12.	Saya membantu rekan kerja yang memiliki permasalahan dengan pekerjaannya				
13.	Saya tidak mengganggu hak rekan kerja				
14.	Saya menghargai kinerja rekan kerja				
15.	Saya mengambil pelajaran dari masalah yang saya hadapi				
16.	Saya menjadikan kesalahan sebagai pelajaran bagi kebaikan perusahaan kedepannya				
17.	Saya mengetahui segala perubahan yang terjadi di perusahaan				
18.	Saya selalu membaca dan memperhatikan pengumuman, catatan, serta instruksi lainnya dari perusahaan				
19.	Saya mematuhi peraturan-peraturan perusahaan				
20.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik demi kemajuan perusahaan				

Skala Self Efficacy

No.	Pernyataan	Respon/Jawaban			
		SS	S	TS	STS
01.	Saya yakin tindakan yang saya lakukan dapat menyelesaikan masalah				
02.	Saya yakin tindakan saya dapat membantu memaksimalkan pencapaian suatu target				
03.	Apapun masalahnya, saya selalu berfikir pasti ada jalan keluarnya				
04.	Saya berfikir positif dalam menghadapi situasi dan kondisi tertentu				
05.	Saya yakin potensi yang saya miliki dapat menyelesaikan berbagai tugas				
06.	Saya yakin dapat bertanggung jawab terhadap jabatan saya sekarang ini				
07.	Saya yakin bisa menyelesaikan tugas meskipun terdapat masalah				
08.	Saya yakin bisa bekerja maksimal meskipun ada hambatan-hambatan				
09.	Saya menjadikan pengalaman sebagai pembelajaran untuk kebaikan diri saya kedepannya				
10.	Saya menjadi sukses karena pengalaman masa lalu				
11.	Saya bersemangat untuk menyelesaikan tugas, meskipun ada banyak hambatan				
12.	Ketika saya mendapat masalah dalam tugas, saya tetap semangat menyelesaikannya				
13.	Saya mendapatkan pekerjaan yang baik bagi diri saya				
14.	Saya berfikir positif terhadap pekerjaan yang saya emban				
15.	Saya meyakini sikap saya bekerja berasal dari pembelajaran dari lingkungan sekitar				
16.	Saya mampu menyelesaikan masalah merupakan pembelajaran dari masa lalu				
17.	Saya berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik				
18.	Saya tidak mudah menyerah terhadap tugas meskipun terasa sulit				

LAMPIRAN 5 Tabulasi Data OCB

NO.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SUBJEK 1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
SUBJEK 2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
SUBJEK 3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
SUBJEK 4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3
SUBJEK 5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
SUBJEK 6	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4
SUBJEK 7	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4
SUBJEK 8	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4
SUBJEK 9	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4
SUBJEK 10	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
SUBJEK 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
SUBJEK 12	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
SUBJEK 13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
SUBJEK 14	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4
SUBJEK 15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
SUBJEK 16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
SUBJEK 17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
SUBJEK 18	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
SUBJEK 19	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3
SUBJEK 20	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
SUBJEK 21	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
SUBJEK 22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
SUBJEK 23	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4
SUBJEK 24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
SUBJEK 25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
SUBJEK 26	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
SUBJEK 27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
SUBJEK 28	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
SUBJEK 29	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
SUBJEK 30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
SUBJEK 31	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
SUBJEK 32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
SUBJEK 33	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
SUBJEK 34	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4
SUBJEK 35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
SUBJEK 36	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
SUBJEK 37	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3
SUBJEK 38	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3
SUBJEK 39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
SUBJEK 40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
SUBJEK 41	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
SUBJEK 42	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
SUBJEK 43	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4

SUBJEK 44	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	
SUBJEK 45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
SUBJEK 46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
SUBJEK 47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
SUBJEK 48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
SUBJEK 49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
SUBJEK 50	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	
SUBJEK 51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
SUBJEK 52	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	
SUBJEK 53	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	
SUBJEK 54	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	
SUBJEK 55	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
SUBJEK 56	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	
SUBJEK 57	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	70
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	64
	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	68
	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	64
	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	66
	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	64
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	75
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	60
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	59
	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	67
	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	62
	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	74
	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	76
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	74
	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	67

LAMPIRAN 7 Hasil Validitas & Reliabilitas Aitem OCB sebelum Gugur

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.896	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	60.5614	28.465	.194	.894
VAR00002	60.4035	28.066	.442	.886
VAR00003	60.4912	25.683	.431	.891
VAR00004	60.2456	25.581	.584	.882
VAR00005	60.3509	27.375	.476	.885
VAR00006	60.2982	27.249	.454	.885
VAR00007	60.3333	27.905	.387	.887
VAR00008	60.1228	25.860	.773	.876
VAR00009	60.1053	26.417	.641	.880
VAR00010	60.1053	26.274	.619	.880
VAR00011	60.2632	27.447	.532	.883
VAR00012	60.3333	27.405	.570	.883
VAR00013	60.2105	27.383	.495	.884
VAR00014	60.1754	26.790	.603	.881
VAR00015	60.1579	26.671	.617	.880
VAR00016	60.2807	27.563	.463	.885
VAR00017	60.4737	27.897	.370	.888
VAR00018	60.3860	27.741	.497	.884
VAR00019	60.2281	27.215	.550	.883
VAR00020	60.1404	26.480	.647	.879

Hasil Validitas & Reliabilitas Aitem OCB setelah Gugur

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.894	.901	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	57.5088	26.862	.409	.892
VAR00003	57.5965	24.531	.415	.898
VAR00004	57.3509	24.410	.568	.888
VAR00005	57.4561	25.931	.508	.889
VAR00006	57.4035	25.888	.466	.890
VAR00007	57.4386	26.608	.382	.892
VAR00008	57.2281	24.536	.786	.880
VAR00009	57.2105	25.098	.650	.885
VAR00010	57.2105	24.991	.620	.885
VAR00011	57.3684	26.094	.544	.888
VAR00012	57.4386	26.179	.549	.888
VAR00013	57.3158	26.041	.504	.889
VAR00014	57.2807	25.527	.596	.886
VAR00015	57.2632	25.412	.610	.886
VAR00016	57.3860	26.277	.457	.890
VAR00017	57.5789	26.570	.372	.893
VAR00018	57.4912	26.362	.516	.889
VAR00019	57.3333	25.833	.570	.887
VAR00020	57.2456	25.117	.665	.884

LAMPIRAN 8 Hasil Validitas & Reliabilitas Aitem Self Efficacy

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.951	.952	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	55.5088	33.754	.703	.948
VAR00002	55.4035	33.352	.630	.949
VAR00003	55.2807	32.813	.699	.948
VAR00004	55.2982	32.963	.681	.949
VAR00005	55.4035	33.174	.665	.949
VAR00006	55.2807	32.527	.755	.947
VAR00007	55.4386	33.501	.721	.948
VAR00008	55.4211	33.427	.709	.948
VAR00009	55.2456	32.974	.651	.949
VAR00010	55.4035	32.531	.729	.948
VAR00011	55.2982	32.606	.690	.948
VAR00012	55.3684	32.737	.789	.947
VAR00013	55.3860	32.634	.755	.947
VAR00014	55.2982	32.856	.702	.948
VAR00015	55.3684	32.808	.647	.949
VAR00016	55.4211	32.891	.744	.947
VAR00017	55.2456	32.760	.691	.948
VAR00018	55.3684	33.023	.729	.948

LAMPIRAN 9 Mean dan Standard deviasi

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		OCB	SE
N		57	57
Normal Parameters ^a	Mean	60.5614	58.6140
	Std. Deviation	5.33525	6.07029
Most Extreme Differences	Absolute	.193	.207
	Positive	.193	.207
	Negative	-.129	-.171
Kolmogorov-Smirnov Z		1.459	1.562
Asymp. Sig. (2-tailed)		.028	.015

a. Test distribution is Normal.

PUSAT PERPUSTAKAAN

LAMPIRAN 10 Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		OCB	SE
N		57	57
Normal Parameters ^a	Mean	60.5614	58.6140
	Std. Deviation	5.33525	6.07029
Most Extreme Differences	Absolute	.193	.207
	Positive	.193	.207
	Negative	-.129	-.171
Kolmogorov-Smirnov Z		1.459	1.562
Asymp. Sig. (2-tailed)		.028	.015

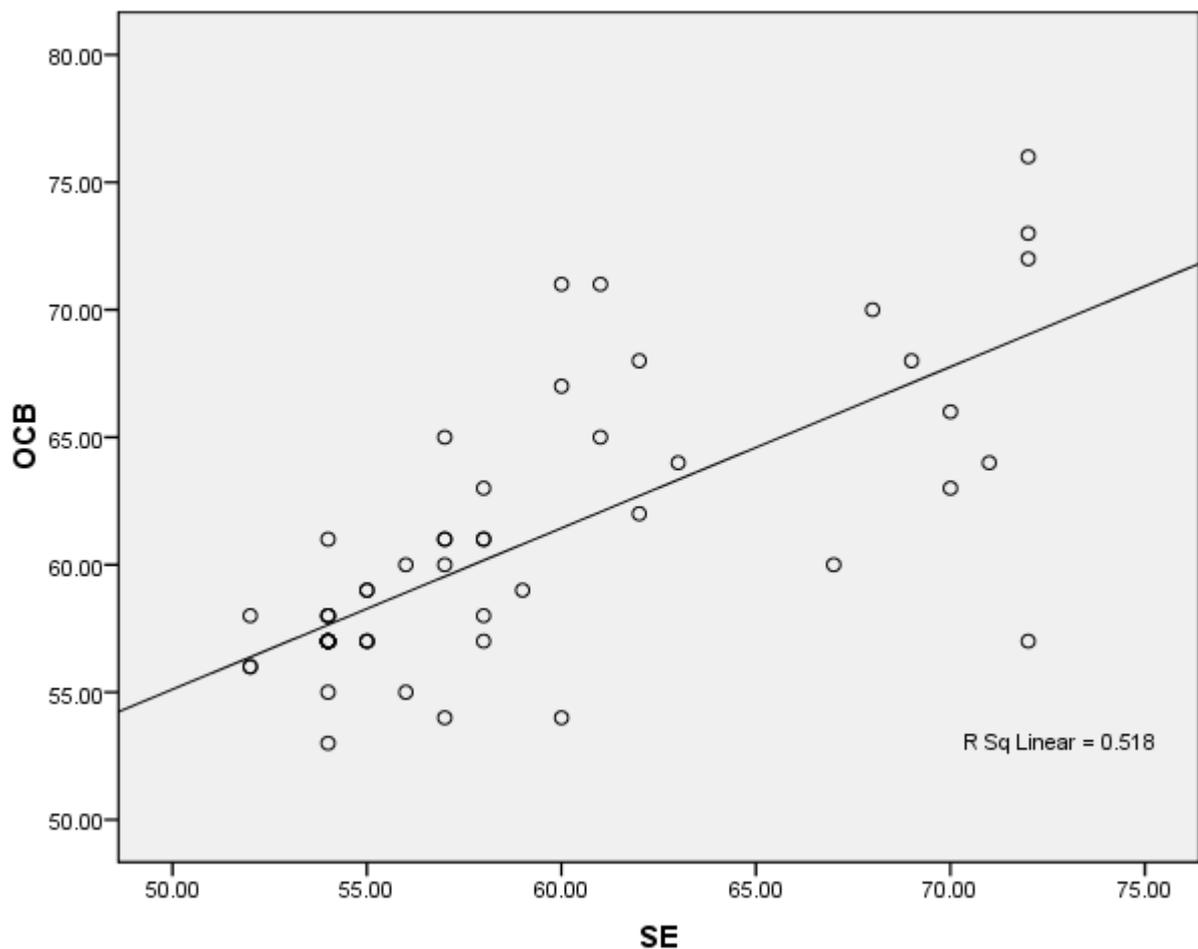
a. Test distribution is Normal.

PUSAT PERPUSTAKAAN

LAMPIRAN 11 Uji Linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Between Groups (Combined)	1032.824	16	64.551	4.601	.000
SE					
Linearity	825.749	1	825.749	58.855	.000
Deviation from Linearity	207.075	15	13.805	.984	.489
Within Groups	561.211	40	14.030		
Total	1594.035	56			



LAMPIRAN 12 Hasil Analisis Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.509	3.73749

a. Predictors: (Constant), SE

b. Dependent Variable: OCB

ANOVA^b

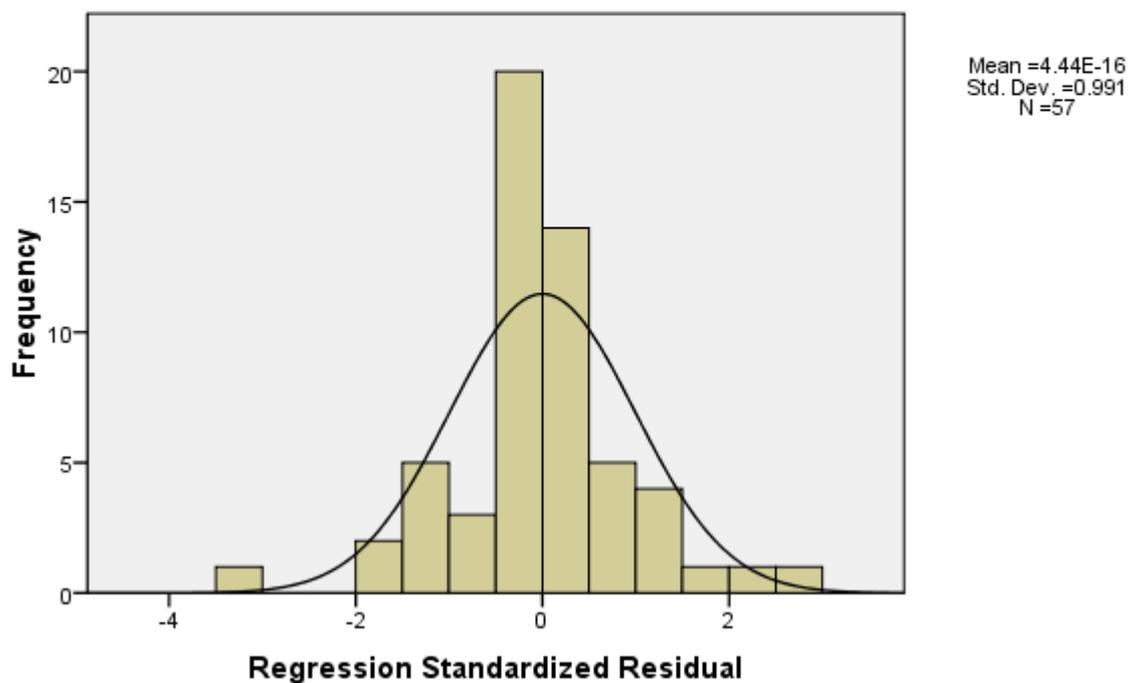
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	825.749	1	825.749	59.114	.000 ^a
	Residual	768.286	55	13.969		
	Total	1594.035	56			

a. Predictors: (Constant), SE

b. Dependent Variable: OCB

Histogram

Dependent Variable: OCB



Analisis Regresi Tambahan (Temuan Penelitian lainnya)

- Analisis aspek variabel *self efficacy*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.581 ^a	.337	.325	4.38198	.337	28.015	1	55	.000

a. Predictors: (Constant), magnitude

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.755 ^a	.571	.563	3.52739	.571	73.112	1	55	.000

a. Predictors: (Constant), generality

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.673 ^a	.453	.443	3.98200	.453	45.530	1	55	.000

a. Predictors: (Constant), strenght

- Analisis perbedaan menurut jenis kelamin variabel x (*self efficacy*) dan variabel terikat (OCB)

Group Statistics

	VAR00001	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ocb	Perempuan	17	60.1765	5.01542	1.21642
	Laki-laki	40	60.7250	5.51914	.87265

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
se	Equal variances assumed	.037	.849	-.495	55	.623	-.87500	1.76946	-4.42108	2.67108
	Equal variances not assumed			-.486	29.119	.631	-.87500	1.80038	-4.55655	2.80655

Group Statistics

		VAR00001	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
se	Perempuan		17	58.0000	6.29484	1.52672
	Laki-laki		40	58.8750	6.03489	.95420

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
se	Equal variances assumed	.037	.849	-.495	55	.623	-.87500	1.76946	-4.42108	2.67108
	Equal variances not assumed			-.486	29.119	.631	-.87500	1.80038	-4.55655	2.80655



LAMPIRAN 13 Hasil Validitas Isi Aiken's V

Aiken's V Self Efficacy

Penilai	It1	it2		it3		it4		it5		
AR	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
UM	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2
ZR	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
Jumlah		8		8		9		8		8
		0,888889		0,888889		1		0,888889		0,888889
it6		it7		it8		it9		it10		
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
	9		8		9		9		9	
	1		0,888889		1		1		1	
it11		it12		it13		it14		it15		
3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	
3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	
4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	
	7		8		8		8		8	
	0,77777		0,88888		0,88888		0,88888		0,88888	
	8		9		9		9		9	
it16		it17		it18						
4	3	3	2	4	3					
4	3	3	2	3	2					
3	2	4	3	4	3					
	8		7		8					
	0,888889		0,777778		0,888889					

Aiken's V OCB

Penilai	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	
AR	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	
UM	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	
ZR	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
Jumlah		8	8	8	7	8	8	7	8	8	8	8	7	8	8	8	8	8	7	8	8
		0,88888	0,88888	0,77777	0,88888	0,88888	0,77777	0,88888	0,88888	0,88888	0,88888	0,88888	0,77777	0,88888	0,88888	0,88888	0,88888	0,88888	0,77777	0,88888	0,88888
		9	9	8	9	9	8	9	9	9	9	8	9	9	9	9	9	8	9	9	9
	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20						
	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3
	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
	8	7	7	8	8	8	8	7	8	8	8	8	7	9	9	8	8	8	7	8	8
	0,88888	0,77777	0,88888	0,88888	0,88888	0,88888	0,88888	0,77777	0,88888	0,88888	0,88888	0,88888	0,77777	0,88888	0,88888	0,88888	0,88888	0,88888	0,77777	0,88888	0,88888
	9	8	8	9	9	9	8	9	9	9	9	8	9	9	9	9	9	8	9	9	9
	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20											
	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3
	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
	8	8	8	7	9	9	8	8	9	9	8	8	7	9	9	8	8	8	7	8	8
	0,88888	0,88888	0,77777	0,88888	0,88888	0,88888	0,88888	0,77777	0,88888	0,88888	0,88888	0,88888	0,77777	0,88888	0,88888	0,88888	0,88888	0,88888	0,77777	0,88888	0,88888
	9	9	9	8	9	9	8	9	9	9	9	8	9	9	9	9	9	8	9	9	9
	it16	it17	it18	it19	it20																
	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3
	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
	8	8	8	9	9	9	8	8	9	9	8	8	7	9	9	8	8	8	7	8	8
	0,88888	0,88888	0,88888	0,77777	0,88888	0,88888	0,88888	0,77777	0,88888	0,88888	0,88888	0,88888	0,77777	0,88888	0,88888	0,88888	0,88888	0,88888	0,77777	0,88888	0,88888
	9	9	9	8	9	9	8	9	9	9	9	8	9	9	9	9	9	8	9	9	9

Hasil Uji Validitas Isi Iaken's V Variabel Self Efficacy

Variabel	Aitem	Koefisien	Keterangan
Self Efficacy	Aitem 1	0,888889	Relevan
	Aitem 2	0,888889	Relevan
	Aitem 3	1	Relevan
	Aitem 4	0,888889	Relevan
	Aitem 5	0,888889	Relevan
	Aitem 6	0,888889	Relevan
	Aitem 7	1	Relevan
	Aitem 8	0,888889	Relevan
	Aitem 9	1	Relevan
	Aitem 10	1	Relevan
	Aitem 11	0,777778	Relevan
	Aitem 12	0,888889	Relevan
	Aitem 13	0,888889	Relevan
	Aitem 14	0,888889	Relevan
	Aitem 15	1	Relevan
	Aitem 16	0,888889	Relevan
	Aitem 17	0,777778	Relevan
	Aitem 18	0,888889	Relevan

Hasil Uji Validitas Isi Aiken's Variabel OCB

Variabel	Aitem	Koefisien	Keterangan
OCB	Aitem 1	0,888889	Relevan
	Aitem 2	0,888889	Relevan
	Aitem 3	0,777778	Relevan
	Aitem 4	0,888889	Relevan
	Aitem 5	0,888889	Relevan
	Aitem 6	0,888889	Relevan
	Aitem 7	0,777778	Relevan
	Aitem 8	0,888889	Relevan
	Aitem 9	0,888889	Relevan
	Aitem 10	0,888889	Relevan
	Aitem 11	0,888889	Relevan
	Aitem 12	0,888889	Relevan
	Aitem 13	0,777778	Relevan
	Aitem 14	1	Relevan
	Aitem 15	0,888889	Relevan
	Aitem 16	0,888889	Relevan
	Aitem 17	0,888889	Relevan
	Aitem 18	1	Relevan
	Aitem 19	1	Relevan
	Aitem 20	0,888889	Relevan

LAMPIRAN 14 Skala Validator/Ahli Skala Ocb & Self Efficacy

PETUNJUK PENGOREKSIAN

1. Mohon untuk mengisi identitas diri dengan lengkap
2. Terdapat empat pilihan respon atau jawaban sebagai berikut

SR : Sangat Relevan TR : Tidak Relevan

R : Relevan STR : Sangat Tidak Relevan
3. Bapak diminta untuk memberikan penilaian pada aitem yang telah disediakan dengan memberi tanda (X/√) dengan perbandingan ke relevanan antara aitem dan indikator serta aspek.
4. Bapak diminta untuk memberikan saran bila dibutuhkan.
5. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu respon saja.
6. Mohon Bapak untuk meneliti kembali respon/jawaban supaya tidak ada pernyataan/kotak yang terlewati.

IDENTITAS VALIDATOR

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Status/Jabatan :

Pendidikan Terakhir :

Skala Validator OCB

Aspek	Indikator	Pernyataan	Respon/Jawaban				Saran
			SR	R	TR	STR	
<i>Altruism</i> (perilaku menolong)	Meluangkan waktu membantu rekan kerja yang berkaitan dengan masalah-masalah pekerjaan	(1) Saya menggantikan rekan yang berhalangan hadir					
		(2) Saya membantu rekan yang memiliki beban kerja tinggi					
		(11) Saya membantu karyawan baru beradaptasi dalam perusahaan					
		(12) Saya membantu rekan kerja yang memiliki permasalahan dengan pekerjaannya					
<i>Courtesy</i> (rasa hormat)	Menghargai dan memperhatikan orang lain	(3) Saya menghindari masalah dengan rekan kerja					
		(4) Saya menghindari perilaku yang dapat menyinggung rekan kerja					
		(13) Saya tidak mengganggu hak rekan kerja					
		(14) Saya menghargai kinerja rekan kerja					
<i>Sportmanship</i> (sikap sportif)	a. Tidak mengeluh tentang segala sesuatu	(5) Saya tidak mengeluh apabila disuruh melakukan tugas tambahan					
		(6) Saya tidak membesar-besarkan masalah di luar tugas saya					

	b. tidak membesar-besarkan permasalahan di luar tupoksinya	(15) Saya mengambil pelajaran dari masalah yang saya hadapi					
		(16) Saya menjadikan kesalahan sebagai pelajaran bagi kebaikan perusahaan kedepannya					
<i>Civic virtue</i> (tanggung jawab keanggotaan)	Perilaku keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan organisasi	(7) Saya selalu menghadiri rapat yang diadakan perusahaan					
		(8) Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
		(17) Saya mengetahui segala perubahan yang terjadi di perusahaan					
		(18) Saya selalu membaca dan memperhatikan pengumuman, catatan, serta instruksi lainnya dari perusahaan					
<i>Conscientiousness</i> (menguntungkan)	Bersedia dengan tulus melakukan pekerjaan yang dapat menguntungkan organisasi	(9) Saya rajin hadir bekerja setiap hari					
		(10) Saya rela melakukan pekerjaan yang menguntungkan perusahaan					
		(19) Saya mematuhi peraturan-peraturan perusahaan					
		(20) Saya melakukan pekerjaan dengan baik demi kemajuan perusahaan					

Skala Validator Self efficacy

Aspek	Indikator	Pernyataan	Respon/Jawaban				Saran
			SR	R	TR	STR	
<i>Magnitude</i> (Tingkatan)	a. Keyakinan terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil	(1) Saya yakin tindakan yang saya ambil dapat membantu kemajuan perusahaan					
		(2) Saya yakin tindakan saya dapat membantu memaksimalkan pencapaian suatu target					
	b. Keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi	(7) Saya yakin bisa menyelesaikan tugas meskipun terdapat masalah					
		(8) Saya yakin bisa bekerja maksimal meskipun ada hambatan-hambatan					
	c. memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan	(13) Saya mendapatkan pekerjaan yang baik bagi diri saya					
		(14) Saya berfikir positif terhadap pekerjaan yang saya emban					
<i>Generality</i> (Generalitas)	a. Mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif	(3) Apapun masalahnya, saya selalu berfikir pasti ada jalan keluarnya					
	b. Menggunakan pengalaman hidup	(4) Saya berfikir positif dalam menghadapi situasi dan kondisi tertentu					

	<p>sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan</p> <p>c. Menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses pembelajaran</p>	<p>(9) Saya menjadikan pengalaman sebagai pembelajaran untuk kebaikan diri saya kedepannya</p> <p>(10) Saya menjadi sukses karena pengalaman masa lalu</p> <p>(15) Saya bersikap berasal dari pembelajaran dari lingkungan sekitar</p> <p>(16) Saya mampu menyelesaikan masalah merupakan pembelajaran dari masa lalu</p>					
<i>Strenght</i> (Kekuatan)	a. Memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas.	(5) Saya yakin potensi yang saya miliki dapat menyelesaikan tugas					
	b. Memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas.	(6) Potensi saya sesuai dengan tugas yang saya emban					
		(11) Saya bersemangat untuk menyelesaikan tugas, meski ada hambatan					
	c. Memiliki komitmen untuk	(12) Ketika saya ada hambatan dalam tugas saya tetap semangat menyelesaikannya					

	menyelesaikan tugas akademik dengan baik	(17) Saya berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik					
		(18) Saya yakin, dengan komitmen tinggi dapat melaksanakan tugas-tugas dengan hasil yang maksimal.					



BIODATA



Nama Lengkap : **RUSLAN**
 NIM : 12410198
 TTL : Sumenep, 4 Februari 1994
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Alamat Asal : Desa Bilapora Rebba Kec. Lenteng Kab. Sumenep
 Minat : Menulis (Meneliti)
 Motto : Tidak ada yang tidak mungkin, dan tidak mungkin ada yang tidak bisa
 Telp/HP : 0856-4996-2212 (WA) / 0821-3935-0321
 Email : roeslanaja@gmail.com
 Twitter : @ruslanpsycho
 Facebook : [ruslanpsycho@facebook.com](https://www.facebook.com/ruslanpsycho)
 Web : www.pangesto.blogspot.com .

Riwayat Pendidikan :

1. SDN 1 Billapora Rebba I (1999-2006)
2. MTs 1 Annuqayah (2006-2009)
3. MA 1 Annuqayah (2009-2012)
4. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Fak. Psikologi (2012-2016)

Pengalaman Organisasi :

1. ILMPI (Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia) Wilayah V
(*Staf Baninfokomwi 2015*)
2. HMI (Himpunan Mahasiswa Islam) Cabang Malang Komisariat Psikologi UIN Malang (*Ketua Umum 2015-2016*)
3. DEMA (Dewan Eksekutif Mahasiswa) Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang (*Wakil Ketua 2015*)
4. LKP2M (Lembaga Kajian Penelitian & Pengembangan Mahasiswa)
(*Koord. Bidang Penelitian Sosial 2015*)
5. KBMB (Keluarga Besar Mahasiswa Bidikmisi) UIN Maliki Malang
(*Koord. LSO Advokasi 2014 & DPA 2015*)

Publikasi & Prestasi Ilmiah :

1. Artikel "*Revitalisasi Budaya Bahasa Madura di Madura*" berhasil masuk dalam kategori 10 terbaik (semi finalis) se- Kabupaten Sumenep yang diselenggarakan oleh SECO (*Science Education Community*) Universitas Wiraraja Sumenep pada bulan Desember 2010.
2. Dimuat di Forum Muda Kompas Jatim edisi 01 Mei 2010 dengan judul "*Belajar menulis dari SF (Sampoerna Foundation)*".
3. Resensi "*Rekonstruksi Daulah Khilafah Islamiyah; Jawaban Problematika Islam Kekinian*" berhasil masuk dalam kategori 5 besar finalis lomba resensi se-Madura yang diselenggarakan oleh panitia FCB (Festival Cinta Buku) III INSTIKA 2011.
4. Artikel "*Dampak Perubahan Iklim terhadap Hasil Panen dan Ekonomi Petani (studi kasus di pulau Madura)*" berhasil menjadi juara ke-2 tingkat nasional yang diselenggarakan oleh Forum Badak Indonesia (FBI) di Bogor pada bulan Pebruari 2011.
5. LKTI bersama berjudul "*Meretas Masalah Korupsi Melalui Tarbiyah Uhlul Albab (Upaya Mengkonstruk Generasi Transformatif dengan Refleksi Qur'ani)*" masuk dalam nominasi finalis diajang lomba Karya Tulis Al-Qur'an Nasional (LKTAN) yang diselenggarakan oleh *Chemistry Islamic Studies*-Institut Teknologi Sepuluh Nopember (CIS-ITS) FMIPA ITS tahun 2013.
6. Artikel Fokus di Jurnal LoroNG berjudul "*Kemelut Kaum Bersarung pada AEC 2015 (Reaktualisasi Kiprah Pesantren pada Percaturan Masyarakat Ekonomi Asean)*" Volume 3, No. 2 November 2014.
7. Essainya yang berjudul "*Menemukan Identitas Diri Remaja Pembegal Melalui Self Management*" menyabet juara III di Lomba Esai UNLAM (Universitas Lambung Mangkurat) Kalimantan yang bertemakan "Psikologi dan Kriminalitas" bulan April 2015.
8. *Research* berjudul "*Rampa' Naong Beringin Korong; an Ethnic Diversity Model is Different and Religion in Pabian*" di The 7th International AAICP (*Asian Association of Indigenous and Cultural Psychology*) Conference di Fakultas Psikologi Universitas Padjajaran pada Agustus 2015.