

**HUBUNGAN ANTARA KETERLIBATAN KERJA DENGAN  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
PENGURUS DI PANTI ASUHAN YASIBU  
KOTA MALANG**

**SKRIPSI**



Oleh

**Nadya Annisa' Afkarina**

**NIM. 19410093**

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

**2023**

**HALAMAN JUDUL**

**HUBUNGAN ANTARA KETERLIBATAN KERJA DENGAN  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
PENGURUS DI PANTI ASUHAN YASIBU  
KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh

gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

**Oleh**

**Nadya Annisa' Afkarina**

**NIM. 19410093**

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

**2023**

## HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA KETERLIBATAN KERJA DENGAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PENGURUS DI  
PANTI ASUHAN YASIBU  
KOTA MALANG**

### SKRIPSI

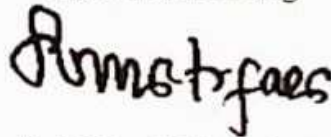
Oleh

**Nadya Annisa' Afkarina**

**NIM. 19410093**

Telah Disetujui Oleh:

**Dosen Pembimbing**



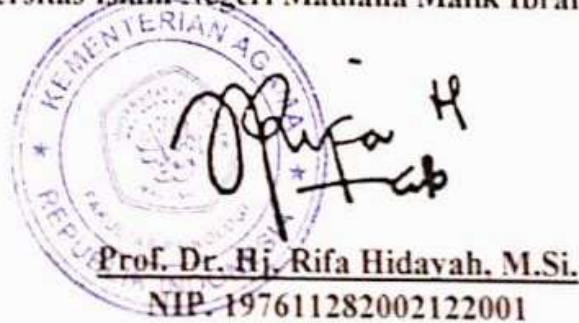
**Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag**

**NIP. 197307102000031002**

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Psikologi**

**Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si.**  
**NIP. 197611282002122001**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

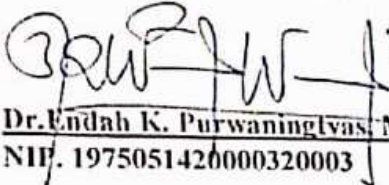
**HUBUNGAN ANTARA KETERLIBATAN KERJA DENGAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PENGURUS DI  
PANTI ASUHAN YASIBU  
KOTA MALANG**

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji

Pada Tanggal, 14 Maret 2023

**Susunan Dewan Penguji**


**Penguji Utama**

  
Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog  
NIP. 1975051420000320003

**Ketua Penguji**

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

**Sekretaris Penguji**


  
Umdatul Khoirot, M.Psi, Psikolog  
NIP. 19900501201802012198

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Maulana Malik Ibrahim Malang



  
Prof. Dr. H. Rifa Hidayah, M.Si.  
NIP. 197611282002122001

## HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nadya Annisa' Afkarina  
NIM : 19410093  
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pengurus di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan dari sumbernya. Jika kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab pembimbing atau Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi.

Malang, 17 Januari 2023



Nadya Annisa' Afkarina

NIM. 19410093

## **MOTTO**

*“Pekerjaan besar membutuhkan bakat, kemampuan, energi positif, dan keterlibatan kerja terbaik. Maka kita semua akan menjadi kuat dan mampu menghasilkan karya terbaik”*

*~ Djajendra ~*

*“ Sudah menjadi sifat manusia untuk bersikap suka rela terhadap orang lain, dan Janganlah pernah berhenti untuk melakukan hal itu.”*

*~ Ari Irawan Nugroho ~*

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Segala puji bagi Allah, dengan karunianya sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini. Dengan ini saya persembahkan hasil skripsi kepada kedua orang tua saya, Ayah dan Bunda yang selalu mendukung, mendoakan dan memberikan stimulus positif serta pengorbanan dan doa yang tak pernah putus yang membuat saya menjadi selalu teringat akan usaha dan bantuan kedua orangtua dan menjadi lebih bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT pencipta langit dan bumi, yang memberikan Ridho dan Hidayah-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul “Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pengurus di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang” dengan lancar.

Sholawat beserta salam dihaturkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan hingga zaman yang terang benderang ini, karena dengan syafa’atnya lah yang dapat mengantarkan kita menuju surga-Nya.

Peneliti menyadari tugas akhir ini tentu masih jauh dari kata sempurna, namun penyusunan tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik dengan adanya bimbingan dan bantuan dari pihak-pihak yang terkait. Pada kesempatan ini, dengan segala ketulusan hati dan rasa hormat, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Rifa Hidayah, M. Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag, dan Ibu Umdatul Khoirot, M.Psi, selaku Dosen Pembimbing yang telah mengarahkan dan menuntun saya dengan berbagai ilmu yang telah diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.



4. Seluruh Dewan Penguji yang telah memberikan nasihat dan saran untuk membantu memperbaiki skripsi ini.
5. Seluruh jajaran Dosen Fakultas Psikologi dan Staff yang telah berkenan memberikan ilmu selama masa studi di Universitas ini.
6. Ayah, Bunda, dan Saudaraku yang selalu mendukung, mendoakan, memfasilitasi dan memberikan stimulus positif, serta selalu memberikan masukan, sehingga dapat terselesaikannya tugas akhir ini dengan lancar.
7. Mukhlisin, yang selalu mendukung dan memberikan semangat serta bantuan, sehingga penyusunan tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan lancar.
8. Lia Nurchofifah, Dewi Rosalia, dan teman-teman lainnya yang ikut berpartisipasi membantu dalam penyusunan skripsi ini, juga menjadi tempat berkeluh kesah.
9. Para pengurus Panti Asuhan Yasibu Kota Malang yang bersedia untuk menjadi subjek penelitian dan bersedia untuk mengisikan kuisisioner penelitian ini.

Dengan keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini, peneliti memohon maaf yang sebesar-besarnya. Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Menurut kata orang bijak, tidak ada yang sempurna dalam hidup ini.

Malang, 19 Desember 2022

Nadya Annisa' Afkarina

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN .....	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
خلاصة .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
A. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	12
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	12
2. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	13
3. .Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	16
B. Keterlibatan Kerja .....	19
1. Pengertian Keterlibatan Kerja .....	19
2. Indikator Keterlibatan Kerja.....	21
3. Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja.....	22
4. Karakteristik Keterlibatan Kerja.....	23
C. Penelitian Terdahulu .....	25

D.	Keterlibatan Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	27
E.	Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....		30
A.	Desain Penelitian.....	30
B.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
1.	Variabel Terikat (Y) .....	31
2.	Variabel Bebas (X).....	31
C.	Definisi Operasional Variabel.....	32
1.	Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	32
2.	Keterlibatan Kerja .....	32
D.	Populasi dan Sampel .....	33
1.	Populasi .....	33
2.	Sampel.....	33
E.	Instrumen Penelitian.....	34
F.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	37
1.	Uji Validitas.....	37
2.	Uji Reliabilitas.....	40
G.	Teknik Analisis Data.....	41
1.	Uji Asumsi.....	41
2.	Analisis Deskriptif.....	42
3.	Uji Korelasi .....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....		45
A.	Pelaksanaan Penelitian .....	45
1.	Gambaran Lokasi Penelitian.....	45
2.	Waktu, Tempat, dan Subjek Penelitian .....	46
3.	Prosedur dan Administrasi Penelitian .....	46
4.	Hambatan Penelitian.....	47
B.	Hasil Penelitian .....	48
1.	Analisis Deskriptif.....	48
2.	Uji Normalitas .....	52
3.	Uji Linearitas .....	53
4.	Uji Korelasi .....	55

5. Aspek Pembentuk Utama Variabel .....	55
C. Pembahasan.....	58
1. Tingkat keterlibatan kerja pengurus di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang .....	58
2. Tingkat perilaku <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pengurus di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA .....	69
LAMPIRAN.....	73

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1</b> Alternatif Jawaban.....	34
<b>Tabel 3.2</b> Blue Print Skala Keterlibatan Kerja .....	35
<b>Tabel 3.3</b> Blue Print Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	36
<b>Tabel 3.4</b> Uji Validitas Skala Keterlibatan Kerja .....	38
<b>Tabel 3.5</b> Uji Validitas Skala <i>Organizational Citizenship</i> (OCB) .....	39
<b>Tabel 3.6</b> Uji Reliabilitas Skala Keterlibatan Kerja .....	40
<b>Tabel 3.7</b> Uji Reliabilitas Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)....	41
<b>Tabel 3.8</b> Kategorisasi Data .....	43
<b>Tabel 3.9</b> Kriteria Interpretasi Koefisien Korelasi .....	44
<b>Tabel 4.1</b> Hasil Analisis Deskriptif .....	48
<b>Tabel 4.2</b> Kategorisasi Data .....	49
<b>Tabel 4.3</b> Kategorisasi Keterlibatan Kerja .....	50
<b>Tabel 4.4</b> Kategorisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	51
<b>Tabel 4.5</b> Hasil Uji Normalitas.....	53
<b>Tabel 4.6</b> Hasil Uji Linearitas .....	54
<b>Tabel 4.7</b> Hasil Uji Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	55
<b>Tabel 4.8</b> Faktor Pembentuk Utama Variabel Keterlibatan Kerja .....	56
<b>Tabel 4.9</b> Faktor Pembentuk Utama Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	57

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 4.1</b> Diagram Kategorisasi Keterlibatan kerja.....	50
<b>Gambar 4.2</b> Diagram Kategorisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	52

## ABSTRAK

Afkarina, Nadya Annisa. 2023. Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pengurus Di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang.

Pembimbing : Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag. Umdatul Khoirot M.Psi, Psikolog.

---

**Kata Kunci** : Keterlibatan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Pengurus Panti.

Sumber daya manusia merupakan dasar bagi sebuah organisasi atau yayasan. Tanpa adanya pengurus, kehidupan di panti tidak dapat mewujudkan tujuan yang dicapai. Maka dari itu setiap yayasan membutuhkan pengurus yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau perilaku sukarela yang membantu rekan kerjanya. Setiap yayasan tentu mengharapkan adanya peran tersebut, karena OCB memiliki banyak manfaat bagi efektivitas perkembangan suatu yayasan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pengurus Panti Asuhan Yasibu.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 31 Pengurus Panti Asuhan Yasibu, dengan menggunakan teknik sampling jenuh, pengambilan seluruh populasi dikarenakan keterbatasan subjek. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis korelasi. Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan hasil penelitian. Sedangkan analisis korelasi bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan penyebaran kuisioner.

Hasil penelitian ini yang telah diuji menggunakan uji korelasi *pearson product moment* menunjukkan nilai Sig. *Devination from Linerity* sebesar  $0,008 < 0,05$ , maka dinyatakan terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selain itu diketahui angka *Pearson Correlation* sebesar 0,470, yang menunjukkan nilai koefisien *Pearson Correlation* bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan derajat hubungan korelasi sedang.

## ABSTRACT

Afkarina, Nadya Annisa. 2023. Relationship Between Work Involvement and Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Management at the Yasibu Orphanage, Malang City.

Advisor : Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag. Umdatul Khoirot M.Psi, Psikolog.

---

**Keywords** : *Job Involvement, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Orphanage Management.*

Human resources are the basis for an organization or foundation. As the main basis, human resources are the most important factor that has a major role in achieving goals. Without a caretaker, life in the orphanage cannot achieve the goals it has achieved. Therefore, every foundation needs administrators who have a high level of job involvement and Organizational Citizenship Behavior (OCB) or voluntary behavior that helps their colleagues. Every foundation certainly expects this role, because OCB has many benefits for the development of a foundation. This study aims to determine the relationship between job involvement and Organizational Citizenship Behavior (OCB) of the Yasibu Orphanage management.

This research uses quantitative research methods. The subjects in this study were 31 administrators of the Yasibu Orphanage, using a saturated sampling technique, taking the entire population due to subject limitations. Analysis of the research data using descriptive analysis and correlation analysis. Descriptive analysis aims to describe the research results. While the correlation analysis aims to examine the relationship between variables. Collecting data using interview methods and distributing questionnaires.

The results of this study which have been tested using the Pearson product moment correlation test show the value of Sig. Deviation from Linerity of 0.008 <0.05, it is stated that there is a relationship between job involvement and Organizational Citizenship Behavior (OCB). In addition, it is known that the Pearson Correlation number is 0.470, which indicates a positive Pearson Correlation coefficient, so it can be concluded that there is a positive relationship between job involvement and Organizational Citizenship Behavior (OCB) with a moderate degree of correlation.



## خلاصة

العلاقة بين المشاركة في العمل وسلوك المواطنة التنظيمية. 2023. افكارينا ، نادية أنيسة  
للإدارة في ملجأ ياسيبو للأيتام ، مدينة مالانج (OCB)

محمد لطفي مصطفى د. :المستشار, M.Ag. . أمدات الخويروت, M.Psi, Psikolog

، إدارة دار الأيتام (OCB)المشاركة في العمل ، سلوك المواطنة التنظيمية :الكلمات المفتاحية

بدون القائم على رعاية ، لا يمكن للحياة في دار .الموارد البشرية هي أساس منظمة أو مؤسسة  
لذلك ، تحتاج كل مؤسسة إلى إداريين يتمتعون بمستوى عالٍ من .الأيتام أن تحقق الأهداف التي حققتها  
تتوقع .أو السلوك التطوعي الذي يساعد زملائهم (OCB)المشاركة في العمل وسلوك المواطنة التنظيمية  
تهدف هذه .لها العديد من الفوائد لفعالية تطوير المؤسسة OCB كل مؤسسة بالتأكد هذا الدور ، لأن  
للقائمين على (OCB)الدراسة إلى تحديد العلاقة بين المشاركة في العمل وسلوك المواطنة التنظيمية  
رعاية دار الأيتام في ياسيبو .

مسؤولاً في دار أيتام 31 كان المشاركون في هذه الدراسة .يستخدم هذا البحث طرق البحث الكمي  
تحليل بيانات .ياسيبو ، باستخدام تقنية أخذ عينات مشبعة ، مع أخذ جميع السكان بسبب قيود الموضوع  
بينما .يهدف التحليل الوصفي إلى وصف نتائج البحث .البحث باستخدام التحليل الوصفي وتحليل الارتباط  
جمع البيانات باستخدام طرق المقابلة وتوزيع .يهدف تحليل الارتباط إلى فحص العلاقة بين المتغيرات  
الاستبيانات .

Pearson تظهر نتائج هذه الدراسة التي تم اختبارها باستخدام اختبار الارتباط اللحظي لمنتج  
، يذكر أن هناك علاقة بين المشاركة في العمل  $0.05 < 0.008$  بقيمة Linerity الانحراف عن Sig. قيمة  
0.470 بالإضافة إلى ذلك ، من المعروف أن رقم ارتباط بيرسون هو .(OCB)وسلوك المواطنة التنظيمية  
، مما يشير إلى معامل ارتباط بيرسون الإيجابي ، لذلك يمكن الاستنتاج أن هناك علاقة إيجابية بين المشاركة  
بدرجة متوسطة من الارتباط (OCB)في العمل وسلوك المواطنة التنظيمية .

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada masa sekarang, tidak heran jika banyak masyarakat yang menghadapi kesulitan untuk memenuhi kebutuhan. Banyak orang tua yang sudah berusaha banting tulang untuk mencari nafkah agar dapat membiayai kebutuhan keluarga, terutama anak. Anak usia dini sampai remaja memang membutuhkan perhatian lebih. Banyak anak yang merasakan akan kurangnya kebutuhan yang belum terpenuhi, baik itu dari faktor pendidikan, kebutuhan pakan, tempat tinggal, dan juga kebutuhan lainnya. Pada umumnya, panti asuhan merupakan sarana terbuka sebagai tempat untuk merawat dan mendidik anak-anak yang dirasa kurang memiliki kesejahteraan sosial. Namun, panti asuhan tidak dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya faktor pendorong yang mendukung jalannya panti asuhan tersebut yang tidak lain adalah para pengurus panti.

Panti asuhan merupakan sebuah lembaga non profit yang berasal dari sukarelawan yang tentu tidak mengharapkan laba atau keuntungan. Sehingga di dalam panti sangat dibutuhkan orang-orang yang memiliki rasa sukarela untuk mengabdikan dirinya. Seperti pengurus di Panti Asuhan Yasibu telah memiliki struktural kepengurusan yang sesuai dengan tugas masing-masing. Namun, dengan adanya struktural tersebut masih terdapat beberapa pengurus yang kurang terlibat dalam menjalani tugas dan tanggung jawabnya. Peran pengurus dalam panti selain mendidik dan mengurus anak-anak juga memiliki tugas lain yaitu mengurus administrasi panti, seperti surat menyurat, akta

notaris dan akreditasi. Kurang terlibatnya pengurus dalam menjalankan tugasnya membuat pengurus lainnya kewalahan dan melakukan peran ganda, karena menggantikan tugas pengurus yang lain.

Sumber daya manusia merupakan dasar bagi sebuah yayasan. Sebagai dasar utama, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang memiliki peran utama dalam mencapai suatu tujuan. Bila seorang pengurus dapat melakukan suatu pekerjaan, meskipun hal tersebut bukan tugasnya dan setelah menyelesaikan pekerjaan tersebut ada rasa puas, maka hal tersebut merupakan bentuk dari perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Seperti halnya yang diutarakan oleh (Aldag & Resckhe, 1997) karyawan yang menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak bertujuan untuk mendapatkan imbalan, gaji atau kompensasi yang lainnya, hanya bertujuan untuk membantu.

Menurut (Organ, 2006) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah merupakan bentuk *extra-role behavior* yang mampu mengoptimalkan efek hubungan antara anggota organisasi yang lahir dari perasaan terbuka dan menghasilkan keanggotaan, dan kesepakatan umum daripada konflik. Namun, jika seseorang sudah masuk ke dalam sebuah organisasi dan bekerja sama dalam tim, tentunya harus memiliki beberapa keterampilan interpersonal. Keterampilan interpersonal yang berupa melakukan suatu pekerjaan melebihi dari perannya (*extra role*) yang dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Keterampilan interpersonal ini pastinya tidak dimiliki oleh setiap individu, karena hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang peduli dengan lingkungan sekitarnya dan perhatian terhadap kepentingan yang lain. Setiap organisasi tentunya mengharapkan adanya peran tersebut, karena OCB memiliki banyak manfaat bagi perkembangan suatu yayasan. Selain itu, OCB dapat menjadi cara yang efektif untuk mengintegrasikan inisiatif kerja tim, meningkatkan kapasitas organisasi untuk meningkatkan kualitas karyawan, serta meningkatkan stabilitas dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. (Podsakoff et al., 1997).

Perilaku OCB merupakan suatu tindakan menolong rekan kerja yang sedang merasa kesulitan dengan tanggung jawab yang diberikan, seperti menggantikan posisi rekan ketika tidak ada di yayasan, membantu menghadiri pertemuan di luar yayasan, menerima tamu jika ada kunjungan ke yayasan, dan keinginan untuk bertoleransi dengan tanpa keraguan dan suruhan. Semua itu jika dilakukan dengan rasa penuh tanggung jawab dan dilakukan dengan tangan terbuka tanpa adanya paksaan dari pihak manapun demi berkembangnya yayasan.

Ketertarikan untuk meneliti mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didasari dengan pentingnya perilaku OCB di setiap yayasan dalam meningkatkan efektivitas kinerja, sehingga dapat menjadi kontribusi yang maksimal untuk meningkatkan produktivitas kinerja pengurus. Selain pertimbangan tersebut berdasarkan dengan hasil observasi yang dilakukan di Panti Asuhan Yasibu:

Tanpa disadari menerapkan perilaku OCB yang merupakan aspek dari perilaku OCB yaitu *altruism* (perilaku menolong rekan kerja) dan *civic virtue* (selalu terlibat dalam pekerjaan organisasi) diantaranya pengurus yang memiliki jabatan sebagai sekretaris, ketika ketua yayasan tidak ada di panti, mewakili menghadiri sebuah pertemuan di Dinas Sosial Malang, dan juga pengurus yang memiliki jabatan sebagai bendahara, selalu berada di panti untuk membantu tugas dari sie pengasuhan yang terkadang sedang ada di luar panti, dan menggantikan tugas ketua untuk menemui tamu yang berkunjung ke panti (Observasi, 14 September 2022). Hal ini sesuai dengan (Smith et al, 1983) bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang memiliki definisi konstruktivis yang dihargai oleh organisasi namun tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu.

Perilaku OCB sendiri memiliki hubungan terkait dengan keterlibatan kerja, karena jika seorang pekerja merasa terlibat dalam suatu pekerjaan lalu merasa puas dengan hasil kerja tersebut, dan memungkinkan untuk bekerja lebih keras dari biasanya, seperti selalu menganggap bahwa kelayakan hidup anak panti merupakan hal yang terpenting. Kinerja yang dihasilkan tentunya akan menjadi bentuk kebanggaan tersendiri baginya. Hal ini merupakan suatu bentuk keterlibatan kerja. (Pinder (1984) dalam Blau, 1993).

Ketertarikan untuk meneliti tentang keterlibatan kerja karena keterlibatan sangat penting untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik di setiap yayasan. Dengan terlibatnya pengurus dalam setiap tugasnya akan membuat dampak

yang efektif dan menguntungkan bagi yayasan. Keterlibatan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karena jika seseorang selalu terlibat dalam pekerjaannya, tanpa disadari akan menimbulkan perilaku OCB tersebut. Dari hasil pengamatan, beberapa pengurus kurang peduli terhadap tugasnya. Seringkali mementingkan pekerjaan di luar panti, dan beberapa pengurus menunjukkan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Secara substansial, penelitian tentang hubungan faktor keterlibatan kerja dengan perilaku OCB ini dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, seperti (Swagaretha et al., n.d.) dan (Adi Saputra et al., n.d.) Di dalam studi penelitian tersebut, para peneliti menyimpulkan bahwa keterlibatan profesional kerja merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan perilaku OCB. Keterlibatan kerja karyawan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku OCB karyawan. (Darmawati et al., 2013) juga mengemukakan hasil dari penelitiannya bahwa kepuasan kerja juga merupakan faktor yang secara statistik berpengaruh signifikan terhadap perilaku OCB.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Naimah et.al., 2022) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, karyawan lebih cenderung bersedia untuk melakukan keterlibatan kerja yang tinggi terhadap pekerjaan dan cenderung terlibat dalam segala aktivitas organisasi, namun terdapat mediator antara variabel bebas dan variabel terikat sehingga mempengaruhi adanya hubungan antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai konteks bagaimana seseorang akan terlibat dalam sebuah tanggung jawab dan kesadaran diri secara psikologis dan menganggap bahwa tingkat kinerja dapat dicapai sebagai tingkat penghargaan diri (Robbins et al., 2019). Pengurus yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang kurang, memiliki pandangan bahwa pekerjaannya bukan merupakan suatu hal yang penting di dalam hidupnya, merasa kurang bangga dan kurang aktif terlibat dalam pekerjaannya. Sedangkan pengurus yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang cukup tinggi, akan selalu merasa antusias dalam melaksanakan tugasnya, dan juga selalu memikirkan kebaikan dan kesuksesan yayasan.

Keterlibatan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, salah satunya adalah faktor situasional yang meliputi faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, organisasi, dan lingkungan. Dari beberapa penelitian terdahulu, diperoleh beberapa kesimpulan bahwa status jabatan, gaji, dukungan kerja, dan karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi keterlibatan kerja dan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Kossen & Drafke, 2002). OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) juga merupakan salah satu faktor yang signifikan dan berkaitan dengan keterlibatan kerja.

(Ehigie & Otukoya 2005 dalam Roberson & Strickland, 2010) berpendapat bahwa keterlibatan kerja akan berhubungan positif dengan perilaku OCB, pengurus yang memiliki keterlibatan terhadap pekerjaan akan sangat terikat dengan pekerjaan karena pengurus akan menganggap pekerjaan yang dijalani merupakan harga diri pribadi sehingga akan selalu berperan untuk aktif dalam

pelaksanaan pekerjaan (Bakker & Schaufeli, 2008). (Neyazi et al., 2020) karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi meyakini bahwa tugas dalam pekerjaannya menjadi bagian yang sangat penting dari kesejahteraan hidupnya. Selain itu, karyawan dengan keterlibatan kerja tinggi atau OCB yang tinggi juga akan memberikan lebih besar kontribusi untuk perusahaan (Hsia et al., 2015).

Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shragay & Tziner, 2011) menemukan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel keterlibatan kerja pada dimensi OCB (*altruism, courtesy, sportsmanship, dan conscientiousness*) dan disisi lain hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keterlibatan kerja pada dimensi OCB (*civic virtue*).

Begitu juga dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Wirawan et al., 2018a) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan OCB. Hanya ada satu aspek keterlibatan kerja yang berpengaruh terhadap OCB yaitu pada aspek mengutamakan harga diri. Dan juga pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Paillé & Pascal, 2011) membuktikan bahwa keterlibatan kerja dan OCB tidak memiliki hubungan yang signifikan.

Dari berbagai penelitian yang dilakukan dari beberapa peneliti sebelumnya yang membahas terkait keterlibatan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) masih terdapat keterbatasan yang hanya memfokuskan pada beberapa divisi tertentu dan juga terdapat kesimpangsiuran hubungan antara



keterlibatan kerja *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan beberapa penelitian kebanyakan memang penelitian dilakukan di lingkup organisasi atau perusahaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, yaitu membahas dan mengkaji variabel yang sama tentang keterlibatan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tentu berbeda dalam sampel atau subjek yang digunakan dalam penelitian serta lokasi yang tentu berbeda. Berbagai penelitian yang telah dilakukan, kebanyakan memiliki perspektif dari sudut pandang organisasi atau perusahaan yang berorientasi pada karyawan atau pemimpin perusahaan terkait dengan keuntungan suatu perusahaan. Namun pada penelitian ini mencoba menggunakan sudut pandang lain yaitu dengan meneliti pada organisasi nirlaba yang tentu visi dan misinya memiliki tujuan untuk memberi manfaat kepada anak-anak yang membutuhkan kelayakan dalam hidup. Sehingga sangat memungkinkan untuk hasil yang didapatkan akan berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Permasalahan yang ada dalam Panti Asuhan Yasibu, dapat diketahui berdasarkan dengan hasil observasi dan wawancara pra-penelitian yang telah dilakukan, hanya beberapa saja dari pengurus yang menerapkan perilaku OCB dan terlibat dalam pekerjaannya. Pengurus yang lain kurang memiliki sikap untuk menolong sesama (*civic virtue*) dan sibuk dengan pekerjaannya sendiri.

Menurut hasil wawancara dengan salah satu pengurus Panti Asuhan Yasibu, yang memiliki jabatan sebagai bendahara, mengatakan sebagai berikut:

*Pengurus yang ada di struktural organisasi panti, rata-rata lebih sering memiliki kesibukan di luar panti, sehingga melimpahkan tugasnya ke pengurus lain yang ada di panti, terkadang pengurus sendiri merasa kewalahan dengan tugas yang dikerjakan, karena beberapa pengurus melakukan peran ganda bahkan lebih, dan kurangnya inisiatif para pengurus untuk melakukan peran secara maksimal, beberapa pengurus juga masih memiliki tingkat absensi yang tinggi karena ada kepentingan lain di luar panti, namun terdapat pengurus yang selalu berada di panti dan mengerjakan beberapa tugas pengurus lain yang masih memiliki kesibukan di luar panti. (Khusnul Huda, Wawancara, 5 Oktober 2022).*

Pertimbangan dalam memilih keterlibatan kerja dan OCB karena di Panti Asuhan Yasibu, kurangnya keterlibatan kerja pada pengurus panti membuat produktivitas kerja berkurang dan banyak pekerjaan yang belum terselesaikan. Padahal OCB sangat diperlukan dalam sebuah organisasi terutama panti asuhan merupakan yayasan yang mengasuh banyak anak baik itu anak-anak sampai remaja yang tentunya membutuhkan tenaga ekstra untuk menangani, mengurus dan mendidik anak-anak di panti asuhan yang dituntut memberikan kebutuhan dan pendidikan yang layak.

Pemilihan Panti Asuhan Yasibu Kota Malang sebagai lokasi penelitian, karena selain yayasan tersebut menjadi lokasi untuk pelaksanaan PKL-MBKM, lokasi tersebut juga membutuhkan pengetahuan tentang keterlibatan kerja dalam pekerjaan di setiap pengurus dan membahas tentang adanya keterkaitan tersebut dengan perilaku yang dilakukan tanpa disadari yang disebut perilaku OCB. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan bagi pengurus untuk meningkatkan keterlibatan kerja dalam mencapai tujuan yayasan sehingga perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang

dimiliki oleh pengurus semakin meningkat dan bisa dilakukan oleh seluruh jajaran pengurus di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang. Hal ini juga dikarenakan di tempat penelitian belum pernah dilakukan penelitian yang membahas terkait hubungan antara keterlibatan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, pada penelitian ini peneliti mengambil judul **“Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pengurus Di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka penelitian ini memiliki beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat keterlibatan kerja pengurus di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang?
2. Bagaimana tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pengurus di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang?
3. Bagaimana hubungan antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memaparkan tingkat keterlibatan kerja pengurus di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang

2. Memaparkan tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pengurus di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang?
3. Memaparkan hubungan antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan ilmu kepada para pembaca, dan juga dapat dijadikan sebagai referensi dalam melakukan kajian penelitian selanjutnya dengan topik hubungan antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi para pembaca, tentunya bagi para pihak yang terkait dalam penelitian ini, sehingga mendapatkan pemahaman terkait hubungan keterlibatan kerja dan juga perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang akan memudahkan dalam berkembangnya yayasan dan keterlibatan kerja dari para pengurus.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

##### 1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut (Organ Dalam Peng & Chiu, 2010) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan yang melebihi peran dan tugas yang diwajibkan, tentunya secara tidak langsung bentuk perilaku ini dapat menguntungkan organisasi dan memberikan dampak yang efektifitas bagi organisasi. (Organ, 1998) juga menekankan bahwa OCB adalah perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi dan tidak dapat dihentikan, terlepas baik pada peran formal maupun bentuk kontrak.

Setelah itu menurut (Organ, 2006) *Organizational Citizenship Behavior* adalah merupakan bentuk *extra-role behavior* yang meningkatkan efek hubungan antara anggota organisasi yang berkembang dari emosi positif dan menghasilkan rasa kebersamaan dan saling menghormati satu sama lain daripada konflik. Kemudian (Organ, 2015) mendefinisikan OCB sebagai perilaku seseorang yang tidak sepenuhnya mematuhi aturan dan tidak sepenuhnya diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan mempromosikan fungsi efektif organisasi.

(Davis et al., 2000) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang dipilih secara bebas dan melebihi panggilan tugas atau pekerjaan yang meningkatkan kesuksesan organisasi,

hal ini sering ditandai dengan spontanitas yang sifatnya sukarela, dan menciptakan hasil yang membangun. (Podsakoff et al., 2001) secara original mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai cara yang efektif untuk mengintegrasikan inisiatif kerja tim, meningkatkan kapasitas organisasi untuk meningkatkan kualitas karyawan, serta meningkatkan stabilitas dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Artinya perilaku tersebut tidak termasuk dalam persyaratan pekerjaan atau deskripsi pekerjaan karyawan, sehingga kerja karyawan tidak akan dikenakan sanksi karena tidak menunjukkannya. Organisasi yang memiliki karyawan atau pengurus dengan perilaku OCB tinggi, akan mampu menghadapi rintangan akibat perubahan lingkungan dan bekerja secara sukarela tanpa diperintah.

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu bentuk perilaku secara sukarela atas pekerjaan yang seseorang lakukan melebihi peran dan tugasnya dengan tanpa adanya perintah, bahkan tidak ada kontrak sebelumnya. Perilaku ini sangat menguntungkan bagi suatu organisasi ataupun perusahaan sehingga akan dapat mempercepat perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tersebut.

## 2. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut (Organ, 2006) OCB terdiri dari lima dimensi primer yang apabila dapat berkontribusi pada pekerjaan secara keseluruhan, yaitu:

- a. *Altruism*, perilaku toleransi untuk membantu meringankan pekerjaan rekan kerja yang mengalami kesulitan pada pekerjaannya dalam suatu organisasi.
- b. *Conscientiousness*, melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan dan menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan, misalnya mematuhi peraturan dan bersedia jika bekerja lembur.
- c. *Sportsmanship*, perilaku toleransi terhadap situasi yang tidak ideal di tempat kerja tanpa mengeluh, misalnya, dapat membagikan kegagalan proyek tim dengan mengikuti saran rekan kerja.
- d. *Courtesy*, membantu rekan kerja untuk mencegah munculnya masalah di tempat kerja, yang berhubungan dengan pekerjaannya dengan cara menjaga hubungan baik dan menghormati kebutuhan atau memahami dan berempati dalam berkritik.
- e. *Civic virtue*, terlibat dalam aktivitas organisasi dan peduli pada kelangsungannya kehidupan organisasi, termasuk kesediaan mewakili perusahaan untuk program bersama.

Beberapa pengukuran tentang OCB seseorang telah dikembangkan. Skala (Morrison, 1994) mengatakan OCB merupakan salah satu bentuk pengukuran yang telah disempurnakan dan memiliki kemampuan psikometrik yang baik. Skala ini mengukur kelima dimensi OCB sebagai berikut:

- a. *Altruism*, perilaku membantu orang.
  - 1) Menggantikan rekan kerja yang tidak hadir.

- 2) Membantu pekerjaan rekan kerja yang *overload*.
  - 3) Membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja ketika tidak masuk.
  - 4) Meluangkan waktu untuk menolong rekan kerja jika ada suatu permasalahan terkait dengan pekerjaan.
  - 5) Membantu dan menemui tamu jika ada suatu hal yang penting, meskipun bukan merupakan bagian dari tugas.
- b. *Conscientiousness*, perilaku yang melebihi peraturan minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan sebagainya.
- 1) Datang lebih awal, sehingga sudah siap bekerja saat jam kerja dimulai.
  - 2) Selalu datang tepat waktu.
  - 3) Tidak mengobrol dengan rekan kerja di luar pembahasan terkait pekerjaan pada saat jam kerja.
  - 4) Segera datang jika dibutuhkan oleh orang lain.
- c. *Sportsmanship*, kemampuan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, dan menahan diri dari aktivitas-aktivitas yang melelahkan.
- 1) Tidak selalu mencari kesalahan dalam organisasi.
  - 2) Tidak mengeluh tentang segala sesuatu.
  - 3) Tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya.
- d. *Courtesy*, menyimpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan dalam organisasi.
- 1) Mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam organisasi.



- 2) Selalu membaca dan mengikuti pengumuman penting organisasi.
- 3) Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi.

e. *Civic Virtue*, selalu terlibat dalam aktivitas organisasi.

- 1) Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu akan berkembangnya organisasi.
- 2) Memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting.
- 3) Membantu mengatur kebersamaan secara departemental.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, antara lain:

a. Kepuasan kerja

Karyawan yang puas atas pekerjaannya lebih bersedia melakukannya, berbicara secara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan hasil pekerjaannya melebihi perkiraan normal. Lebih dari itu karyawan yang merasa puas lebih patuh pada tuntutan tugas, karena ingin mengulangi pengalaman positif (Robbins, 2006)

b. Budaya dan iklim organisasi

Budaya dan iklim organisasi menjadi pengembangan OCB yang positif dan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya melebihi yang diisyaratkan dalam deskripsi pekerjaan, jika karyawan

diperlakukan oleh atasan dengan sportif dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa diperlukan perlakuan secara adil oleh organisasi.

c. Persepsi kualitas atasan dan bawahan

Hal ini juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi OCB. Jika komunikasi antara atasan dan bawahan tinggi, maka atasan akan melihat bawahan secara positif dan bawahan merasa bahwa atasannya memberikan banyak dukungan dan motivasi.

d. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi

Dengan kata lain, karyawan pekerja keras peduli dan perhatian akan memahami konteks bisnis dan bekerja dengan mitra untuk meningkatkan kinerja untuk kemajuan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi secara psikologis akan berkomitmen pada tugas dan perannya sendiri, jadi keterlibatan kerja mempengaruhi OCB (Rich et al., 2010)

e. Kepribadian dan suasana hati

Faktor-faktor ini juga mempengaruhi munculnya perilaku OCB baik secara individu maupun kelompok. (George & Brief, 1992) berpendapat bahwa kesediaan seseorang untuk membantu orang lain juga terpengaruh tergantung suasana hati. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif merupakan sesuatu yang menetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah.

#### 4. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Pandangan Islam*

Pandangan Islam, fitrah manusia di dunia ini tentunya memang tidak dapat hidup sendiri dan selalu membutuhkan bantuan orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa kita tidak dapat lepas dari kerjasama manusia dan gotong royong. Bagi umat Islam, faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya OCB didasarkan pada motivasi untuk menerima ridha dari Allah SWT. OCB memiliki keterkaitan dengan *ta'awun* (saling tolong menolong), *ukhuwah* (persaudaraan) dan *mujahadah* (bersungguhsungguh). Tiga aspek tersebut merupakan perbuatan positif yang dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain dalam rangka mencapai kekayaan dan kenyamanan yang merupakan perbuatan yang sangat ditekankan dalam Islam. Perilaku tersebut sesuai dengan QS. Al-Maidah ayat 80 yang artinya “*Kamu melihat banyak di antara mereka tolong-menolong dengan orang-orang kafir (musyrik). Sungguh, sangat buruk apa yang mereka lakukan untuk diri mereka sendiri, yaitu kemurkaan Allah, dan mereka akan kekal dalam azab*”. Maksud dari ayat di atas yaitu kita sebagai umat islam sangat dianjurkan untuk saling tolong menolong satu sama lain, karena pada dasarnya kita sebagai makhluk sosial, tentunya akan selalu membutuhkan pertolongan dari orang lain jika kita sedang membutuhkannya. Tanpa memandang sanak saudara ataupun tidak, kita harus menolong siapapun yang membutuhkan pertolongan selagi kita mampu.

Jika setiap pengurus memiliki sikap OCB dengan perspektif Islam seperti halnya di atas, maka mereka menunjukkan sikap *ukhuwah* islam untuk menerapkan dan menjalankan ajaran syariat Islam. Organisasi beroperasi dengan proses pekerjaan yang damai dan tenang, membawa kedamaian bagi semua pengurus. Jika pengurus dengan sukarela dan penuh kesadaran melaksanakan proses kerja organisasi, tentunya hal ini memudahkan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

## **B. Keterlibatan Kerja**

### **1. Pengertian Keterlibatan Kerja**

Menurut (Robbins et al., 2019) keterlibatan kerja (*job involvement*) didefinisikan sebagai ukuran bagaimana seorang individu mendukung dan mementingkan pekerjaan secara psikologis dan mengevaluasi bahwa tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk harga diri. Kemudian menurut (Davis & Newstrom, 1994) keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional individu dalam situasi kelompok yang mendorong individu untuk berkontribusi pada tujuan kelompok dan bertanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan. Menurut (Steers, 1991) keterlibatan kerja menunjukkan minat seseorang yang kuat terhadap pekerjaan. Hal ini tidak saja menggambarkan seseorang merasa senang atau puas dengan pekerjaannya, namun juga menggambarkan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

(Luthans, 2006) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (pekerjaan). Lodhal dan Kejner (Liao & Lee, 2009) mendefinisikan pengertian keterlibatan kerja sebagai berikut “*Job involvement is defined as the degree to which a person identifies psychologically with his or her work and the importance of the work in the person’s total self image*” artinya keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya dan pentingnya pekerjaan dalam citra diri total orang tersebut. (Hiriyappa, 2009) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, dengan terlihat aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap hasil kinerja yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya.

Menurut (Brown, 1996) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai berikut “*The degree to which a person identifies psychologically with his or here work and the importance of work to one’s self image*”, yang artinya seorang karyawan atau pengurus dikatakan terlibat dalam pekerjaannya dilihat dari sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya dan pentingnya pekerjaan bagi citra diri seseorang dan juga untuk organisasinya.

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa keterlibatan kerja adalah bentuk perilaku seseorang

yang selalu menganggap bahwa pekerjaan itu penting dan selalu ikut andil di dalamnya, karena ia menganggap bahwa terdapat tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan tersebut, sehingga hasil dari pekerjaan dianggap dengan bagaimana citra diri dan harga dirinya.

## 2. Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2008) terdapat beberapa indikator keterlibatan kerja yang dapat diukur, diantaranya:

### a. Berpartisipasi aktif dalam bekerja

Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan seperti; senang bekerja dengan orang lain, membantu teman menyelesaikan pekerjaannya, memberikan saran bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, dan berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan.

### b. Pekerjaan adalah hal yang utama dalam hidup

Karyawan yang menganggap bahwa pekerjaan adalah hal yang utama itu dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa perilakunya seperti; datang lebih awal bersedia bekerja lembur, dan bersedia bekerja di hari libur.

### c. Menganggap bahwa pekerjaan dipandang sebagai suatu hal yang konsisten dengan harga dirinya.

Keterlibatan kerja dapat diukur dari sikap karyawan mengenai pikirannya terhadap pekerjaan, yang selalu menganggap bahwa pekerjaan penting seperti harga dirinya. Memiliki harga diri yang tinggi artinya merasa cocok pada tempatnya dan penuh percaya diri, yaitu

mempunyai kompetensi, dan mampu mengatasi masalah kehidupan. Harga diri adalah menyukai dan tidak menyukai diri sendiri (Robbins, 2001).

### 3. Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Menurut (Luthans, 2006) terdapat tiga kondisi psikologis yang bisa meningkatkan kemungkinan keterlibatan individu dalam pekerjaan, seperti berikut:

#### a. Perasaan Berarti.

Perasaan berarti secara psikologis yaitu adanya penerimaan dari energi fisik, kognitif dan emosional. Perasaan berarti juga dapat digambarkan dengan merasa dihargai bahwa pekerjaan yang sedang dikerjakan merasa berharga dan berguna.

#### b. Rasa Aman.

Rasa aman secara psikologis terjadi ketika seseorang mampu menunjukkan dan bekerja tanpa rasa takut atau obsesi, dan memiliki konsekuensi negatif bagi citra diri, status, atau karier. Keyakinan dan kepercayaan datang dari peristiwa masa lalu dan situasi yang dapat diprediksi, dan jelas secara konsisten.

#### c. Perasaan Ketersediaan.

Perasaan ketersediaan dalam psikologis berarti bahwa seseorang merasa sumber daya untuk memastikan kecukupan fisik pribadi tersedia secara emosional dan kognitif tersedia saat dibutuhkan.

Penyebab utama keterlibatan kerja adalah kecocokan jenis pekerjaan dengan individu (Gallup, dalam (Luthans, 2006)). Sementara penyebab lain dari keterlibatan kerja diindikasikan dengan kecocokan antara lingkungan kerja dengan individu.

#### 4. Karakteristik Keterlibatan Kerja

Terdapat beberapa karakteristik yang membedakan karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dan yang rendah (Cohen, 2003), antara lain:

##### a. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi:

- 1) Menghabiskan waktu untuk bekerja.
- 2) Memiliki perhatian dan minat yang tinggi pada pekerjaan dan perusahaan.
- 3) Merasa puas dengan pekerjaannya.
- 4) Memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap karier, pekerjaan, dan organisasi.
- 5) Melakukan yang terbaik untuk perusahaan.
- 6) Tingkat absen dan intensi *turnover* (rasa untuk meninggalkan organisasi) rendah.
- 7) Memiliki motivasi yang tinggi.

##### b. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah:

- 1) Tidak ingin bekerja keras untuk pengembangan perusahaan.
- 2) Tidak menghiraukan pekerjaan yang diberikan.
- 3) Tidak puas dengan pekerjaannya.



- 4) Tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan maupun perusahaan.
- 5) Tingkat absen dan intensi *turnover* (rasa untuk meninggalkan organisasi) tinggi.
- 6) Memiliki motivasi kerja yang rendah.
- 7) Tingkat pengunduran diri yang tinggi.
- 8) Merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan perusahaan

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik dapat dibedakan dengan melihat karakteristik yang tinggi dan karakteristik yang rendah.

#### 5. Keterlibatan Kerja Dalam Pandangan Islam

Sebagai manusia yang mempunyai anugerah untuk berpikir, maka harus memiliki kesadaran akan waktu, selama dapat merasakan udara segar, kita harus siap bekerja keras, dengan semangat (kekuatan), bersungguh-sungguh dengan pekerjaan dan selalu berkontribusi ke lingkungan sekitar, baik itu lingkungan kerja, rekan kerja, maupun yang lainnya, agar senantiasa selalu memperoleh kemakmuran dan kebaikan di dunia dan di akhirat. Seperti dalam hadis maudhu dan dhoif yang artinya *“Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu akan hidup selamanya dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati esok hari”*. Pesan moral yang tersirat dalam ayat dan hadis tersebut yaitu agar manusia lebih pandai untuk menggunakan waktu. Waktu yang dimiliki setiap orang tidaklah panjang, sebanding dengan umur setiap manusia. Selagi bisa

bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai suatu harapan dan tujuan, maka lakukanlah semaksimal mungkin, agar bahagia di hari kelak.

### C. Penelitian Terdahulu

Dari setiap penelitian yang dilakukan, adanya penelitian terdahulu merupakan salah satu patokan dalam sebuah penelitian. Dari penelitian ini dapat ditemukan beberapa penelitian terdahulu yang sama dan hampir sama maksud dan tujuan penelitiannya. Kajian penelitian terdahulu berguna dalam mengkondisikan batasan penelitian, seberapa jauh penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, dan sejauh mana kajian yang perlu ditelaah lebih dalam.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Oktaviana, 2019) Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan yang menggunakan komputer di PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang. Keterlibatan kerja yang baik antar karyawan memunculkan karakteristik individu yang menganggap pekerjaan sebagai bagian penting dalam hidup yaitu perilaku OCB.

Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan (Wirawan et al., 2018b) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan terdapat signifikan antara keterlibatan kerja dan OBSE terhadap OCB, tapi hanya terdapat satu dimensi keterlibatan kerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB, yaitu kepentingan bagi harga diri. Pengaruh kepentingan bagi harga diri

bernilai positif, artinya semakin tinggi kepentingan bagi harga diri yang dimiliki akan semakin tingginya kecenderungannya untuk menunjukkan perilaku OCB.

Lalu pada penelitian yang dilakukan oleh (Pudjiomo & Sahrah, 2019) menunjukkan bahwa bahwa iklim organisasi dan keterlibatan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB. Artinya apabila iklim organisasi dan keterlibatan kerja meningkat, khususnya pada kantor BPKAD maka OCB pegawai pula akan meningkat. Pengaruh keterlibatan kerja lebih besar dan signifikan daripada iklim organisasi terhadap OCB. Artinya bahwa keterlibatan kerja yang lebih dominan dalam mempengaruhi OCB daripada iklim organisasi pada BPKAD.

Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh (Aurilia Triani Aryaningtyas & Aletta Dewi Maria Th, 2019) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan persepsi dukungan *organizational* secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap OCB melalui kepuasan kerja. Implikasi teoritis atas hasil penelitian mendukung teori dan hasil penelitian, sedangkan implikasi manajerial mempertimbangkan keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasional sebagai faktor yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan OCB.

Pada penelitian yang dilakukan (Muhammad Hadi Wirawan, 2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja, *organization based self esteem* (OBSE), usia, jenis kelamin & lama kerja

terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil uji hipotesis minor menunjukkan, dimensi kepentingan bagi harga diri, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

#### **D. Keterlibatan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Hubungan antara faktor keterlibatan kerja pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat menarik untuk dikaji mengingat fakta seperti halnya dengan yang diungkapkan oleh (Rashidi et al., 2014), keterlibatan kerja yang baik akan mendorong perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi juga dapat mendukung perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi dalam suatu organisasi, begitu pula sebaliknya, keterlibatan kerja yang rendah akan membuat perilaku *organizational citizenship behavior* juga rendah. Pengurus yang mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan, selalu merasa bahwa dapat melakukan pekerjaannya lebih dari yang seharusnya.

Keterlibatan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, diantaranya adalah faktor situasional yang meliputi: faktor pekerjaan, organisasi, dan lingkungan. Dari beberapa penelitian sebelumnya terdapat beberapa hasil penelitian yang dilakukan menemukan bahwa keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh status jabatan, gaji, dukungan kerja, dan karakteristik pekerjaan (Kossen & Drafke, 2002) OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) juga merupakan salah satu faktor yang signifikan dan berkaitan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi.

Perilaku OCB sendiri memiliki hubungan terkait dengan keterlibatan kerja, karena jika seorang pekerja merasa terlibat dalam suatu pekerjaan lalu merasa puas dengan hasil kerja tersebut, ada kemungkinan lebih besar akan selalu mendukung rekan kerja dan memungkinkan untuk bekerja lebih keras dari biasanya dan melebihi dari peran yang seharusnya, seperti selalu menganggap bahwa kelayakan hidup anak panti merupakan hal yang terpenting. Kinerja yang dihasilkan tentunya akan menjadi bentuk kebanggaan tersendiri baginya. Hal ini merupakan suatu bentuk keterlibatan kerja. (Pinder (1984) dalam Blau, 1993).

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Oktaviana, 2019) Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan yang menggunakan komputer di PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang. Keterlibatan kerja yang baik antar karyawan memunculkan karakteristik individu yang menganggap pekerjaan sebagai bagian penting dalam hidup yaitu perilaku OCB. Dapat diartikan bahwa perilaku OCB akan muncul dengan sendirinya ketika seseorang selalu terlibat dalam pekerjaannya dan selalu aktif dalam berpartisipasi yang menyangkut dengan pekerjaan.

Ketika seseorang menganggap pekerjaannya penting dalam hidupnya, maka dirinya juga akan berasumsi bahwa sepenuh hati yang paling penting adalah harga dirinya untuk menginvestasikan semua energi, bakat, pengetahuan, dan waktu untuk melakukan pekerjaan itu dengan sepenuh hati, karena itu telah menjadi tanggung jawabnya. Keterlibatan kerja yang tinggi juga merupakan

bentuk perilaku OCB. Oleh karena itu, semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin tinggi pula perilaku OCB, begitu juga sebaliknya semakin rendah keterlibatan kerja maka akan semakin rendah pula perilaku OCB. Dengan demikian dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa keterlibatan kerja ada keterkaitan dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan yaitu:

H1 : Terdapat hubungan keterlibatan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pengurus di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode korelasional, yaitu dengan memaparkan data-data yang terkumpul dengan menggunakan analisis statistik yang membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta untuk mengukur keeratan dan keterkaitan yang saling melengkapi dari kedua variabel. Sehingga dalam penelitian ini dapat digolongkan sebagai hubungan timbal balik. Menurut (Narbuko & Achmadi, 2005) Hubungan timbal balik adalah hubungan dimana suatu variabel dapat menjadi sebab dan akibat dari variabel lainnya.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan pada metode analisis statistik terhadap data-data penelitian yang berbentuk angka (Azwar, 2014) Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena pengumpulan data, interpretasi data, dan analisis hasil penelitian dioalah dalam bentuk numerik dengan menggunakan ilmu statistik. Tujuan dari penelitian kuantitatif untuk menguji teori, mewujudkan fakta, menyampaikan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, dan menarik kesimpulannya. Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif harus bersifat terstruktur, baku, formal, dan mempunyai rancangan semaksimal mungkin.

Menurut (Azwar, 2014) penelitian korelasional dimaksudkan untuk mengeksplorasi jumlah variasi dalam suatu variabel yang mengacu pada variasi

satu atau lebih variabel lain berdasarkan suatu koefisien korelasi. Dari penelitian ini, dapat memperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi, bukan mengenai ada tidaknya efek variabel satu terhadap variabel yang lain, yaitu hubungan antara keterlibatan kerja (X) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pengurus di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang.

## **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

(Arikunto, 1998) menjelaskan bahwa variabel penelitian adalah objek penelitian atau sesuatu yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel-variabel lain. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### 1. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat atau dependen adalah variabel yang dapat berubah karena dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel bebas (variabel X), tetapi tidak dapat mempengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini variabel terikat adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

### 2. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas atau independen adalah variabel yang jika bersamaan dengan variabel lain, maka kemungkinan dapat mengubah atau



mempengaruhi, dan menjelaskan variabel lain. Pada penelitian ini variabel bebas adalah Keterlibatan Kerja.

### C. Definisi Operasional Variabel

#### 1. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah bentuk sikap pengurus yang dilakukan secara bebas yang bekerja secara sukarela dan mengabdikan dirinya dalam pekerjaan tanpa mengharapkan kompensasi atau imbalan untuk pekerjaan di luar lingkup tanggung jawabnya. Pengurus bekerja untuk dirinya sendiri dan selalu memikirkan untuk meningkatkan kemajuan organisasi. Adapun aspek yang dapat mengukur perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan lima dimensi sebagai berikut:

- a. *Altruism* (perilaku menolong)
- b. *Conscientiousness* (keseriusan dalam bekerja)
- c. *Sportmanship* (toleransi tinggi)
- d. *Courtesy* (berperilaku sopan)
- e. *Civic virtue* (mengutamakan kebaikan bersama)

#### 2. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah bentuk sikap seorang pengurus atau karyawan yang selalu melibatkan dirinya dan berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya dan selalu berkontribusi dalam tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepada dirinya. Bentuk sikap seseorang yang menganggap bahwa pekerjaan itu penting dan selalu ikut andil di dalamnya, sehingga

selalu beranggapan bahwa hasil kinerja termasuk sebagai bentuk harga diri. Terdapat beberapa indikator keterlibatan kerja yang dapat diukur dengan beberapa aspek, diantaranya:

- a. Berpartisipasi aktif dalam bekerja
- b. Pekerjaan adalah hal yang utama dalam hidup
- c. Menganggap bahwa pekerjaan dipandang sebagai suatu hal yang konsisten dengan harga dirinya.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek/objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti, yang kemudian dikaji dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013) Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh jajaran pengurus di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang yang berjumlah 31 orang pengurus.

##### **2. Sampel**

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut (Sugiyono, 2008). Teknik sampling jenuh atau sensus adalah teknik pengambilan sampel jika seluruh populasi digolongkan sebagai sampel penelitian. Pertimbangannya karena keterbatasan jumlah populasi di lokasi penelitian atau dana, keterbatasan tenaga dan waktu, maka peneliti dapat memilih

sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dalam penelitian ini menggunakan ukuran sampel sebanyak 31 responden.

#### E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini menggunakan skala (angket). Skala yang digunakan ada dua yaitu skala *Organizational Citizenship Behavior* dan skala keterlibatan kerja. Sifat aitem-aitem dalam skala ini dibuat bervariasi, mulai dari yang bersifat *favourable* sampai dengan yang bersifat *unfavourable*. Instrumen penelitian ini menggunakan aitem atau pernyataan berupa aitem yang disukai dan tidak disukai yang terdiri dari pernyataan dengan empat kategori jawaban. Aitem atau pernyataan *favourable* terdiri dari aitem yang sesuai dengan atribut psikologis yang akan diukur dan dimasukkan ke dalam pernyataan yang mendukung karakteristik perilaku. Sedangkan aitem *unfavourable* terdiri dari aitem atau pernyataan yang tidak mendukung atribut psikologis dan tidak mendukung karakteristik perilaku. Sehingga dalam kuisioner ini disediakan empat alternatif jawaban. Berikut adalah deskripsi nilai untuk alternatif-alternatif jawaban tersebut.

**Tabel 3.1**

#### **Alternatif Jawaban**

<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>	
Alternatif Jawaban	Skor	Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Adapun blue print dari skala keterlibatan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3.2**  
**Blue Print Skala Keterlibatan Kerja**

No.	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Berpatisipasi aktif dalam pekerjaan	- Bersedia untuk kerja lembur	6,8	-	2
		- Terlibat dalam rapat	9,10	7	3
2.	Pekerjaan sebagai suatu hal yang utama	- Memprioritaskan pekerjaan	1,4	2	3
		- Melakukan yang terbaik dalam bekerja	3,5	-	2
3.	Pekerjaan merupakan bagian penting dari harga diri	- Merasa puas dengan hasil kerja kerasnya	13,15	-	2
		- Berkontribusi di setiap pekerjaan yang diberikan	12	11,14	3
TOTAL					15

Tabel 3.3

Blue Print Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No.	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Altruism</i> (perilaku menolong)	- Meluangkan waktu untuk rekan kerjanya	10	11	2
		- Membantu rekan kerja dengan suka rela	9	12	2
2.	<i>Conscientiousness</i> (keseriusan dalam bekerja)	- Bekerja melebihi peran kerja yang ditetapkan	19	20	2
		- Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	17	18	2
3.	<i>Sportmanship</i> (toleransi tinggi)	- Tidak mudah mengeluh terkait dengan pekerjaan	5,7	6	3
		- Mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja	-	8	1
4.	<i>Courtesy</i> (berperilaku sopan)	- Menghargai orang lain	1,2	3	3
		- Selalu memperhatikan lingkungan	4	-	1
5.	<i>Civic virtue</i> (mengutamakan kebaikan bersama)	- Berpartisipasi dan peduli dengan organisasi atau lembaga	13	14	2
		- Bertanggung jawab atas pekerjaan	15	14	2
TOTAL					20

## **F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

### **1. Uji Validitas**

Dalam penelitian ini, tahap pertama yang dilakukan untuk menguji instrumen penelitian yaitu dengan uji validitas data. Tujuan uji validitas ini dilakukan untuk menguji validitas variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian. (Sugiyono, 2013) menjelaskan bahwa validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang bisa dilaporkan dalam penelitian. Sehingga dengan uji validitas ini bisa melihat data yang valid dan data yang tidak valid. Apabila data yang diperoleh tidak valid, akan dihapus dan tidak digunakan dalam penelitian. Sedangkan, ketika data sudah valid maka dilanjutkan dengan melakukan uji reliabilitas data.

Secara operasional, uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25 for windows.

Berdasarkan dengan hasil uji validitas pada variabel keterlibatan kerja, diperoleh aitem yang dinyatakan valid sebanyak 12 butir yaitu aitem-aitem pada nomor 1,3,4,5,6,8,9,10,12,13,14,15. Sedangkan aitem yang dinyatakan tidak valid atau gugur berjumlah 3 yaitu aitem-aitem pada nomor 2,7,11. Berikut adalah tabel hasil uji validitas di bawah ini:

Tabel 3.4

## Uji Validitas Skala Keterlibatan Kerja (N=31)

Aitem	R hitung	R tabel	Validitas
1	0,523	0,355	Valid
2	-0,165	0,355	Tidak Valid
3	0,556	0,355	Valid
4	0,491	0,355	Valid
5	0,683	0,355	Valid
6	0,515	0,355	Valid
7	0,092	0,355	Tidak Valid
8	0,440	0,355	Valid
9	0,679	0,355	Valid
10	0,588	0,355	Valid
11	0,235	0,355	Tidak Valid
12	0,725	0,355	Valid
13	0,484	0,355	Valid
14	0,372	0,355	Valid
15	0,363	0,355	Valid

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat 3 aitem gugur, sehingga tersisa 12 aitem yang memiliki skor lebih dari  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .  $r_{tabel}$  dari 31 responden yaitu 0,355 pada taraf signifikan 5%.

Pada analisis aitem uji validitas pada variabel *Organizational Citizenship Behavior*, diperoleh aitem yang dinyatakan valid sebanyak 13 butir yaitu aitem-aitem pada nomor 1,2,4,5,7,8,9,10,,13,15,17,19,20.

Sedangkan aitem yang dinyatakan tidak valid atau gugur berjumlah 7 yaitu aitem-aitem pada nomor 3,6,11,12,14,16,18.

**Tabel 3.5**

**Uji Validitas Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) N=31**

<b>Aitem</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Validitas</b>
1	0,366	0,355	Valid
2	0,462	0,355	Valid
3	-0,019	0,355	Tidak Valid
4	0,726	0,355	Valid
5	0,571	0,355	Valid
6	0,199	0,355	Tidak Valid
7	0,424	0,355	Valid
8	0,366	0,355	Valid
9	0,714	0,355	Valid
10	0,589	0,355	Valid
11	-0,044	0,355	Tidak Valid
12	0,280	0,355	Tidak Valid
13	0,670	0,355	Valid
14	0,147	0,355	Tidak Valid
15	0,642	0,355	Valid
16	-0,127	0,355	Tidak Valid
17	0,420	0,355	Valid
18	0,134	0,355	Tidak Valid
19	0,445	0,355	Valid
20	0,386	0,355	Valid

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat 7 aitem gugur, sehingga tersisa 13 aitem yang memiliki skor lebih dari



$r_{hitung} > r_{tabel}$  dari 31 responden yaitu 0,355 pada taraf signifikan 5%.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut (Dunakhri, 2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas merupakan teknik pengujian yang menunjukkan bahwa sejauh mana suatu pengukuran yang dilakukan kepada subjek yang sama tetapi tetap menunjukkan hasil yang tidak berbeda. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dari suatu alat ukur instrumen. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik formula Alpha Cronbach dengan menggunakan bantuan IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25 for windows.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada variabel keterlibatan kerja dan *organizational citizenship behavior* yang dilakukan, yaitu:

**Tabel 3.6**

**Uji Reliabilitas Skala Keterlibatan Kerja**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.694	16

Berdasarkan hasil uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* skala keterlibatan kerja yaitu lebih dari 0,6. Maka hal ini dinyatakan bahwa aitem di atas teruji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

**Tabel 3.7**  
**Uji Reliabilitas Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.697	21

Berdasarkan hasil uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* skala *organizational citizenship behavior* yaitu lebih dari 0,6. Maka hal ini dinyatakan bahwa aitem di atas teruji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

### G. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa analisis deskriptif kuantitatif, yaitu mengungkapkan dan mendeskripsikan pendapat dari responden berdasarkan jawaban dari instrumen penelitian yang disebarkan oleh peneliti dalam bentuk angket. Kemudian data yang terkumpul dari responden akan dilakukan analisis secara sebenarnya.

Dalam penelitian ini, sebelum melakukan analisis kuantitatif deskriptif perlu dilakukan uji normalitas dan linearitas karena sebagai syarat untuk melakukan uji hipotesis yaitu uji korelasi *pearson product moment* agar dapat mengetahui data tersebut sudah layak atau belum.

#### 1. Uji Asumsi

##### a. Uji Normalitas

Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistik parametris. Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal (Sugiyono, 2008). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *shapiro wilk*

dengan bantuan IBM SPSS 25 dengan melihat nilai signifikan (Sig.) sebagai berikut:

- 1) Bila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.
- 2) Bila nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitian ini diketahui melalui dua cara, yaitu dengan melihat nilai *linearity* dan *deviation from linearity* yang ada pada tabel hasil uji linearitas (Sugiyono, 2019). Uji linearitas dengan menggunakan nilai *linearity* memiliki kriteria data dapat dikatakan linier apabila hasil uji linier memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0.05$ ). Uji linearitas dengan menggunakan *deviation from linearity* memiliki kriteria data dapat dikatakan linier apabila hasil uji linier memiliki nilai lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ).

## 2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menentukan nilai minimum, maksimum, mean dan standar deviasi untuk setiap variabel. Dari hasil perhitungan skor hipotetis, kemudian yang dilakukan adalah mengelompokkan ke dalam tiga kategori. Kategorisasi dilakukan dengan menggunakan aturan sebagai berikut:

**Tabel 3.8**  
**Kategorisasi Data**

Kategorisasi	Norma
Rendah	$X \leq (M - 1SD)$
Sedang	$(M - 1SD) < X \leq M + 1 SD)$
Tinggi	$X > (M + 1SD)$

Keterangan:

X = Skor yang diperoleh subjek pada skala

M = Mean

SD = Standar Deviasi

### 3. Uji Korelasi

#### a. Uji Koefisien Korelasi

Apabila kedua variabel memiliki hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, maka bisa dinyatakan koefisien korelasi. Pada penilitan ini, koefisien korelasi yang digunakan menggunakan korelasi *pearson product moment*. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa kedua variabel berkorelasi. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa kedua variabel tidak berkorelasi. Analisis korelasi *pearson product moment* ( $r$ ) dapat dijalankan apabila data telah memenuhi asumsi yaitu berdistribusi normal dan liner.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada norma yang tertera sebagai berikut.

**Tabel 3.9**  
**Kriteria Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

(Sugiyono, 2010, hlm 230-231)

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Gambaran Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang yang bertempat di Jalan Babatan III RT.02/RW.03 Kel, Arjowinangun, Kec. Kedungkandang, Kota Malang, Jawa Timur 65132, yang berawal dari niat suci dan cita-cita luhur, pada tahun 2011 bersatu membentuk Organisasi Nirlaba. Adapun visi dan misi, sebagai berikut:

##### **a. Visi**

Menjadi Yayasan Nirlaba guna mewujudkan Insan Indonesia Bersatu dalam kemandirian

##### **b. Misi**

- 1) Mendidik anak yatim dan dhuafa dengan system pendidikan asrama yang berkualitas agar menjadi manusia yang berakhakul karimah, beraqidah kokoh kuat terhadap Allah SWT dan syariat-Nya.
- 2) Memberikan bimbingan keterampilan kepada umat maupun anak asuh agar mampu menunjang pencapaian prestasi akademik & non akademik.
- 3) Menyelenggarakan program-program untuk memberdayakan potensi umat maupun anak asuh agar memiliki keterampilan tinggi dan bermental entrepreneur.

## 2. Waktu, Tempat, dan Subjek Penelitian

### a. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di salah satu yayasan panti asuhan yang berada di Kota Malang, yaitu Panti Asuhan Yasibu sebagai lokasi penelitian. Pertimbangan pemilihan lokasi tersebut sesuai dengan tujuan penulisan skripsi yang berdasarkan membutuhkan pengetahuan tentang keterlibatan kerja dalam pekerjaan di setiap pengurus dan membahas tentang adanya keterkaitan tersebut dengan perilaku yang dilakukan tanpa disadari yang disebut perilaku OCB serta sesuai dengan tugas pelaksanaan program Merdeka Belajar yang diadakan oleh Fakultas Psikologi UIN Malang 2022.

Penelitian ini dilakukan pada saat pelaksanaan MBKM berlangsung yaitu pada tanggal 15 September 2022 dengan beberapa tahapan yang terdiri dari observasi dan wawancara tidak terstruktur pra-penelitian terhadap beberapa pengurus pasnti, dan melakukan penyebaran kuisisioner pada tanggal 13 Desember 2022.

### b. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini yaitu berjumlah 31 orang, yang merupakan pengurus yang bertugas di Panti Asuhan Yasibu sesuai struktural yang berlaku dan sudah ditetapkan.

## 3. Prosedur dan Administrasi Penelitian

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti melakukan observasi dan wawancara tidak terstruktur pra-penelitian untuk mengetahui fenomena

atau permasalahan yang ada di Panti Asuhan Yasibu. Wawancara dilakukan dengan beberapa pengurus Panti, yaitu yang memiliki jabatan sebagai sekretaris, bendahara, dan sie anak asuh. Peneliti mengadaptasi kuisisioner penelitian dari penelitian terdahulu dengan izin terlebih dahulu dalam variabel keterlibatan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

Dalam variabel keterlibatan kerja terdapat 15 aitem dan variabel *organizational citizenship behavior* terdapat 20 aitem, sehingga secara keseluruhan pengurus panti mengisi 35 aitem pernyataan. Kuisisioner yang disebarakan menggunakan Bahasa Indonesia yang baik dan benar sehingga memudahkan pengurus di Panti Asuhan Yasibu dalam melakukan pengisian kuisisioner.

#### 4. Hambatan Penelitian

Hambatan dalam penelitian ini yaitu sulitnya mengumpulkan pengurus di Panti Asuhan Yasibu, karena beberapa dari pengurus memiliki tugas di luar panti, sehingga hanya beberapa pengurus yang berada di panti dan bersedia mengisi kuisisioner secara luring. Sedangkan pengurus yang lain mengisi kuisisioner melalui *google form*, namun membutuhkan waktu yang cukup lama, karena terdapat beberapa pengurus yang kurang paham dalam melakukan pengisian melalui *google form* dan peneliti juga tidak bisa melakukan observasi secara langsung dalam pengisian kuisisioner, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kualitas data.



## B. Hasil Penelitian

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif data dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik data dalam sebuah penelitian. Hasil analisis deskriptif dapat digunakan menentukan rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai minimum dan maksimum, hasil perhitungan tersebut akan digunakan untuk mengelompokkan data menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Analisis Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keterlibatan Kerja	31	40	61	51.81	4.922
OCB	31	37	51	44.55	3.923
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, pada variabel keterlibatan kerja diperoleh hasil nilai mean sebesar 51,81 dengan standar deviasi sebesar 4,922. Pada variabel *organizational citizenship behavior* memiliki nilai mean sebesar 44,5 dengan standar deviasi 3,923. Dengan nilai mean dan standar deviasi yang sudah diperoleh, selanjutnya dapat dilakukan kategorisasi data. Berikut kategorisasi data penelitian variabel keterlibatan kerja.

**Tabel 4.2**

## Kategorisasi Data

Kategorisasi	Norma
Rendah	$X < (M - 1SD)$
Sedang	$(M - 1SD) < X \leq (M + 1SD)$
Tinggi	$X > (M + 1SD)$

a. Rendah

$$X < M - 1SD$$

$$X < 51,81 - 4,922$$

$$X < 46,88$$

b. Sedang

$$(M - 1SD) < X \leq (M + 1SD)$$

$$51,81 - 4,922 < X \leq 51,81 + 4,922$$

$$46,88 < X \leq 56,732$$

c. Tinggi

$$X > M + 1SD$$

$$X > 51,81 + 4,922$$

$$X > 56,73$$

Berdasarkan hasil diatas, diketahui frekuensi untuk setiap jenis kategori berasal dari data yang diperoleh dan dapat dilihat pada tabel berikut:

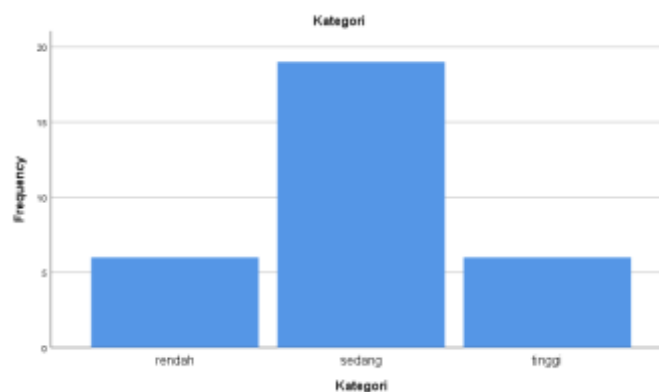
**Tabel 4.3**  
Kategorisasi Keterlibatan Kerja

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persentase(%)
Rendah	$X \leq 46,88$	6	19,4%
Sedang	$46,88 > X \leq 56,73$	19	61,3%
Tinggi	$X \geq 56,73$	6	19,4%

Berdasarkan tabel kategorisasi keterlibatan kerja dengan subjek 31 orang, diketahui sebanyak 6 subyek memiliki tingkat keterlibatan kerja yang rendah, 19 subyek memiliki tingkat keterlibatan kerja yang sedang, dan 6 subyek memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang sedang.

**Gambar 4.1**

*Diagram Kategorisasi Keterlibatan Kerja*



Berikut kategorisasi data penelitian variabel *organizational citizenship behavior*.

## a. Rendah

$$X < M - 1SD$$

$$X < 44,5 - 3,92$$

$$X < 40,62$$

## b. Sedang

$$(M - 1SD) < X \leq (M + 1SD)$$

$$44,5 - 3,92 < X \leq 44,5 + 3,92$$

$$40,62 < X \leq 48,42$$

## c. Tinggi

$$X > M + 1SD$$

$$X > 44,5 + 3,92$$

$$X > 48,42$$

Berdasarkan hasil diatas, diketahui frekuensi untuk setiap jenis kategori berasal dari data yang diperoleh dan dapat dilihat pada tabel berikut:

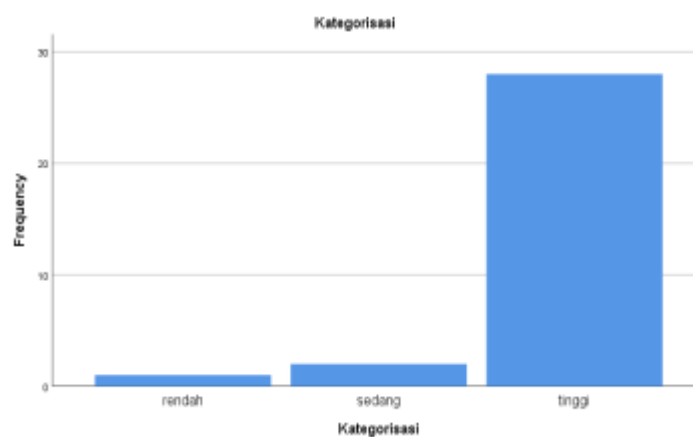
**Tabel 4.4**  
Kategorisasi OCB

<b>Kategori</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase(%)</b>
Rendah	$X \leq 40,62$	1	3,2%
Sedang	$40,62 > X \leq 48,42$	2	6,5%
Tinggi	$X \geq 48,42$	28	90,3%

Berdasarkan tabel kategorisasi OCB dengan subjek 31 orang, diketahui sebanyak 1 subyek memiliki tingkat keterlibatan kerja yang rendah, 2 subyek memiliki tingkat keterlibatan kerja yang sedang, dan 28 subyek memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi.

**Gambar 4.2**

*Diagram Kategorisasi Organizational Citizenship Behavior (OCB)*



## 2. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *shapiro wilk* dengan bantuan IBM SPSS 25 dengan melihat nilai signifikan (Sig.). Bila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Bila nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Berikut hasil uji *shapiro wilk* menggunakan SPSS.

**Tabel 4.5**  
Hasil Uji Normalitas

<b>Tests of Normality</b>						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Keterlibatan Kerja	.112	31	.200*	.981	31	.828
OCB	.094	31	.200*	.963	31	.344

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat diketahui bahwa nilai Signifikansi dari variabel keterlibatan kerja adalah  $0,828 > 0,05$  yang berarti data berdistribusi normal. Lalu nilai signifikansi dari variabel OCB adalah  $0,344 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel di atas berdistribusi normal.

### 3. Uji Linearitas

Uji linieritas yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier secara signifikan antar kedua variabel. Uji linieritas dilakukan sebelum melakukan uji korelasi *pearson product moment*. Korelasi antar variabel yang baik harusnya memiliki hubungan linier antara variabel bebas yaitu keterlibatan kerja dengan variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior*.

Uji linearitas ini menggunakan IBM SPSS Versi 25. Dalam uji linieritas ini, pengambilan keputusan peneliti berdasarkan nilai *Deviation from Linerity Sig.* bila lebih besar dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Sebaliknya, bila nilai *Deviation from Linearity Sig.* lebih kecil dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut hasil uji linieritas variabel bebas (keterlibatan kerja) dengan variabel terikat (*organizational citizenship behavior*).

**Tabel 4.6**  
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Keterlibatan Kerja	Between Groups	(Combined)	330.511	16	20.657	2.205	.072
		Linearity	102.006	1	102.006	10.888	.005
		Deviation from Linearity	228.505	15	15.234	1.626	.185
	Within Groups		131.167	14	9.369		
	Total		461.677	30			

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel di atas maka dapat diketahui nilai *Deviation from Linearity Sig.* adalah 0,185 maka lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel bebas (keterlibatan kerja) dengan variabel terikat (*organizational citizenship behavior*).

## 4. Uji Korelasi

**Tabel 4.7**Hasil Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

<b>Correlations</b>			
		Keterlibatan Kerja	OCB
Keterlibatan Kerja	Pearson Correlation	1	.470**
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	31	31
OCB	Pearson Correlation	.470**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	31	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) di atas sebesar 0,008, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang artinya terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang signifikan. Selain itu diketahui angka *Pearson Correlation* sebesar 0,470. Selanjutnya karena nilai koefisien *Pearson Correlation* bernilai positif (+), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan derajat hubungan korelasi sedang.

## 5. Aspek Pembentuk Utama Variabel

## a. Keterlibatan Kerja

Faktor utama pembentuk variabel keterlibatan kerja berdasarkan aspek sebagai berikut:



- 1) Berpartisipasi aktif dalam bekerja  $= \frac{481}{1381} = 0,35$
- 2) Pekerjaan sebagai hal utama dalam hidup  $= \frac{480}{1381} = 0,34$
- 3) Pekerjaan sebagai bagian dari harga diri  $= \frac{419}{1381} = 0,31$

**Tabel 4.8**

Faktor Pembentuk Utama Variabel Keterlibatan Kerja

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
Berpartisipasi aktif dalam bekerja	481	1381	35%
Pekerjaan sebagai hal utama dalam hidup	480		34%
Pekerjaan sebagai bagian dari harga diri	419		31%

Berdasarkan dengan tabel 4.9 aspek pembentuk utama variabel keterlibatan kerja menunjukkan bahwa aspek berpartisipasi aktif dalam bekerja memiliki persentase sebesar 35%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa berpartisipasi aktif dalam pekerjaan pengurus memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keterlibatan kerja.

b. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Faktor utama pembentuk variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berdasarkan aspek sebagai berikut:

- 1) *Alturism*  $= \frac{307}{1606} = 0,19$
- 2) *Conscientiousness*  $= \frac{327}{1606} = 0,21$
- 3) *Sportmanship*  $= \frac{307}{1606} = 0,19$
- 4) *Courtesy*  $= \frac{359}{1606} = 0,23$
- 5) *Civic Virtue*  $= \frac{305}{1606} = 0,18$

**Tabel 4.9**

Faktor Pembentuk Utama Variabel *Organizational  
Citizenship Behavior (OCB)*

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
<i>Alturism</i>	307	1606	19%
<i>Conscientiousness</i>	327		21%
<i>Sportmanship</i>	307		19%
<i>Courtesy</i>	359		23%
<i>Civic Virtue</i>	305		18%

Berdasarkan dengan tabel 4.10 aspek pembentuk utama variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menunjukkan bahwa aspek *courtesy* memiliki persentase sebesar 23%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa membantu rekan kerja untuk mencegah munculnya masalah di tempat kerja dan menghormati kebutuhan atau memahami dan berempati dalam berkritik pengurus panti memiliki tingkat yang baik.

### C. Pembahasan

#### 1. Tingkat keterlibatan kerja pengurus di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang

Menurut (Robbins et al., 2019) keterlibatan kerja (*job involvement*) didefinisikan sebagai ukuran bagaimana seorang individu mendukung dan mementingkan pekerjaan secara psikologis dan mengevaluasi bahwa tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk harga diri.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, sebagian besar pengurus menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja di panti asuhan yasibu Kota Malang berada di kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dari hasil skor yang diperoleh yaitu 19,4% berada di kategori rendah dengan jumlah frekuensi enam pengurus, sementara pada kategori sedang sebesar 61,3% dengan jumlah frekuensi 19 orang dan yang berada di kategori tinggi sebanyak 19,4% dengan jumlah frekuensi sebanyak enam orang.

Adapun pengurus yang masuk ke dalam kategori rendah pada keterlibatan kerja terdapat sebanyak enam orang pengurus. Kebanyakan menganggap bahwa kehidupannya bukan hanya untuk pekerjaan, namun juga hal lainnya. Menurut hasil observasi yang telah dilakukan, rata-rata pengurus yang masuk ke dalam kategori rendah memang memiliki pekerjaan lain di luar panti, sehingga jarang sekali untuk selalu berada di panti, sehingga dapat diketahui bahwa pengurus menganggap dirinya kurang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang cukup di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang.

Dari hasil yang dipaparkan juga menunjukkan bahwa mayoritas pengurus menilai bahwa tingkat keterlibatan kerja di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang berada pada kategori sedang. Penilaian ini didasarkan pada pengamatan para pengurus terkait dengan aspek-aspek dari keterlibatan kerja di panti asuhan yasibu kota malang.

Menurut (Robbins & Judge, 2008) terdapat beberapa indikator keterlibatan kerja yang dapat diukur, diantaranya; Berpartisipasi aktif dalam bekerja, Pekerjaan adalah hal yang utama dalam hidup, dan Menganggap bahwa pekerjaan dipandang sebagai suatu hal yang konsisten dengan harga dirinya. Aspek berpartisipasi aktif dalam bekerja menjadi aspek yang dominan dan memiliki nilai cukup tinggi, namun pengurus panti kurang menganggap bahwa pekerjaan itu merupakan bagian dari harga dirinya dan hal yang utama dalam hidup. Hal ini membuat pengurus di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang menganggap tingkat keterlibatan kerja masuk ke dalam kategorisasi sedang.

Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat enam orang yang memiliki kategori tingkat keterlibatan tinggi. Dapat diketahui bahwa pengurus yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi menganggap bahwa pekerjaan memang merupakan bagian dari hidup yang utama, karena dengan bekerja, tentu dapat memenuhi kebutuhan hidup, sehingga selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik, aktif berpartisipasi dalam hal apapun yang menyangkut Panti Asuhan Yasibu Kota Malang.

Hal ini dapat dilihat dari beberapa pengurus yang memang selalu mengabdikan diri sepenuhnya kepada yayasan, dengan selalu berada di panti dan selalu mengikuti kegiatan apapun yang diadakan oleh panti. Beberapa pengurus yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi, menganggap bahwa pekerjaan di panti memang prioritas dalam hidupnya, menganggap bahwa dengan adanya pekerjaan ini membuat semakin percaya diri yang akan menghasilkan kontribusi yang besar bagi yayasan atau panti.

Hal ini selaras dengan (Steers, 1991) bahwa keterlibatan kerja menunjukkan minat seseorang yang kuat terhadap pekerjaan. Hal ini tidak saja menggambarkan seseorang merasa senang atau puas dengan pekerjaannya, namun juga menggambarkan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

## 2. Tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pengurus di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang

Menurut (Organ Dalam Peng & Chiu, 2010) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan yang melebihi peran dan tugas yang diwajibkan, tentunya secara tidak langsung bentuk perilaku ini dapat menguntungkan organisasi dan memberikan dampak yang efektivitas bagi organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, sebagian besar pengurus menunjukkan bahwa tingkat *Organizational Citizenhsip Behavior* (OCB) di panti asuhan yasibu Kota Malang berada di kategori

tinggi. Hal ini ditunjukkan dari hasil skor yang diperoleh yaitu 3,2% berada di kategori rendah dengan jumlah frekuensi satu orang, sementara pada kategori sedang sebesar 6,5% dengan jumlah frekuensi dua orang dan yang berada di kategori tinggi sebanyak 90,3% dengan jumlah frekuensi sebanyak 28 orang.

Dari hasil yang dilakukan menunjukkan bahwa mayoritas pengurus menilai bahwa tingkat OCB di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang berada pada kategori tinggi. Penilaian ini didasarkan pada pengamatan peneliti kepada para pengurus terkait dengan aspek-aspek dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang. Menurut (Organ, 2006) menyatakan bahwa OCB dapat diukur dengan lima dimensi, yaitu: *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, *Courtesy*, dan *Civic virtue*. Dapat diketahui bahwa dalam aspek *Courtesy* atau membantu rekan kerja untuk mencegah munculnya masalah di tempat kerja dan menghormati kebutuhan atau memahami dan berempati dalam berkritik pengurus panti memiliki tingkat yang baik.

Dari hasil observasi peneliti menyakini bahwa tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pengurus dapat dilihat dari kesehariannya. Pengurus selalu membantu tugas rekan kerja yang lainnya ketika tidak ada di panti, dan juga tentunya selalu mengutamakan kebaikan dan keberhasilan bersama demi kemajuan Panti Asuhan Yasibu.

Menurut hasil observasi dan wawancara dengan beberapa pengurus yang memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) yang

tinggi, pengurus mengakui bahwa selalu membantu dan menggantikan tugas ketua yayasan ketika beliau tidak ada di panti, karena kesibukan ketua yayasan yang membuat jarang ada di panti, karena terdapat tugas lain di luar panti. Dan juga tentu terdapat rasa keseriusan dalam melakukan pekerjaan dengan tanpa rasa pamrih dan mengharapkan imbalan.

Adapun pengurus yang memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sedang dengan jumlah frekuensi dua, tentu menganggap bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memang perlu untuk dilakukan dan menguntungkan setiap yayasan. Namun masih menganggap bahwa menolong rekan kerja itu bukan merupakan suatu hal yang wajib, sehingga hanya menolong rekan kerja jika diminta saja. Tetapi, masih memiliki rasa berperilaku yang sopan sesama pengurus karena menganggap bahwa kebaikan bagi yayasan itu yang terpenting.

Pada salah satu pengurus yang berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang terjadi di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang. Hal ini dapat diketahui dari sikap dan beberapa informasi dari beberapa pengurus, bahwa beliau merupakan seseorang yang memiliki kepribadian tertutup dan sangat jarang sekali mengobrol atau sekedar bertegur sapa dengan pengurus lainnya, sehingga beliau menganggap bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak harus dimiliki oleh semua orang.

Pada observasi yang dilakukan, memang pengurus ini cenderung pendiam dan jarang mengobrol dengan peneliti. Hal ini dikarenakan beliau

kurang memahami tugasnya ketika berada di panti. Beliau hanya melakukan tugas ketika disuruh dan kurang peduli dengan beberapa pengurus lainnya. Ketika terdapat beberapa kegiatan di luar panti, beliau selalu berada di dalam panti dan tidak mau ikut untuk mengikuti kegiatan tersebut.

### 3. Hubungan antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa H1 diterima yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pengurus Panti Asuhan Yasibu Kota Malang.

Penelitian ini dalam menguji hipotesis menggunakan uji korelasi *pearson product moment* dikarenakan data penelitian ini bersifat normal dan linear. Berdasarkan hasil penelitian yang merujuk pada hipotesis penelitian menunjukkan jika keterlibatan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pengurus di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang, menunjukkan hasil yang positif dengan memiliki korelasi sebesar  $(r) = 0,470$  yang menunjukkan adanya nilai hubungan positif dan signifikan dengan kategori korelasi sedang. Dapat diketahui hasil yang telah diperoleh menunjukkan adanya hubungan pada kedua variabel tersebut, nilai signifikansi 0,008 dikarenakan nilai signifikansi  $<0,05$  menunjukkan H1 dapat diterima, dapat didefinisikan bahwa terdapat



hubungan antara keterlibatan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dibuktikan jika terdapat korelasi yang signifikan antara keterlibatan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pengurus di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang dibuktikan dengan penerimaan pada semua hipotesis yang ada, sekaligus mengindikasikan jika semakin tinggi angka skor keterlibatan kerja maka semakin tinggi juga angka skor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan semakin rendah skor keterlibatan kerja maka semakin rendah juga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pengurus di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang.

Hipotesis pada penelitian ini dinyatakan dapat diterima karena telah ditemukannya korelasi positif serta signifikan antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Keterlibatan kerja merupakan suatu perilaku yang muncul terkait dengan anggapan dari pengurus bahwa pekerjaan merupakan bagian penting dalam hidup dan selalu aktif berpartisipasi dalam pekerjaan di panti terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga hasil yang diperoleh akan menimbulkan kepuasan tersendiri dan menganggap sebagai bentuk harga diri.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Adi Saputra et al., n.d.) dalam penelitian tersebut, peneliti menemukan bahwa keterlibatan profesional kerja merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan perilaku OCB.

Banyak karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya adalah mereka yang perilakunya berkaitan dengan kesuksesan dan masa depan organisasi. Keterlibatan kerja karyawan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku OCB karyawan. Sehubungan dengan fakta bahwa OCB lebih dipengaruhi oleh apa yang individu pikirkan dan rasakan tentang pekerjaan dan menganggap bahwa keterlibatan kerja merefleksikan sikap positif pada pekerjaan, ini menunjukkan bahwa orang-orang yang menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang lebih besar daripada individu yang kurang terlibat. Review dari beberapa studi yang disebutkan di atas menunjukkan keterlibatan kerja secara langsung memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan yang membahas tentang hubungan antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pengurus di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang sedang. Dapat dibuktikan dengan data yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja dengan subjek 61,3% atau 19 subyek. Hal ini dapat diartikan bahwa pengurus cukup memiliki partisipasi aktif dalam bekerja dan selalu terlibat dalam pekerjaan yang diberikan.
2. Pengurus di Panti Asuhan Yasibu Kota Malang memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi dengan subjek sebanyak dan 90,3% atau 28 subyek. Hal ini dapat diartikan bahwa pengurus bekerja secara sukarela dan mengabdikan dirinya dalam pekerjaan tanpa mengharapkan kompensasi atau imbalan untuk pekerjaan di luar lingkup tanggung jawabnya, serta selalu memikirkan cara untuk meningkatkan kemajuan organisasi.
3. Adanya hubungan positif yang signifikansi yang ditemukan antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai signifikansi  $0,008 < 0,05$  dan nilai koefisien korelasi 0,470. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang

signifikan antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## **B. Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka terdapat beberapa saran untuk berbagai pihak yaitu:

### **1. Bagi Yayasan Panti Asuhan Yasibu Kota Malang**

Berdasarkan dengan hasil keterlibatan kerja yang sedang. Hal ini bisa dilakukan dengan selalu mencari informasi yang berguna bagi yayasan, selalu menggunakan kesempatan yang diberikan yayasan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, dan selalu terlibat dalam pengambilan keputusan saat rapat. Serta untuk tetap mempertahankan perilaku OCB dengan cara selalu menceritakan hal-hal yang baik mengenai yayasan, berusaha memberikan sumbangan ide demi kemajuan yayasan dan selalu menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan yayasan.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti topik yang sama yaitu tentang keterlibatan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diharapkan untuk memperluas subjek penelitian dengan menambah populasi dan sampel, karena adanya keterbatasan subjek pada penelitian ini. Oleh karena itu, sebaiknya bagi peneliti selanjutnya untuk tidak mengkaji hanya pada satu tempat saja, melainkan untuk memperluas tempat penelitian dan juga dapat menambahkan variabel lain yang

kemungkinan memiliki keterkaitan dengan salah satu variabel dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi Saputra, A., Hendro Yono, L., & Sito Dwi Irvianti, L. 2013. *Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Pt Prima Graphia Digital*. Jakarta: Binus Bussines Review
- Aldag, R., & Resckhe, W. (1997). Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to the Organization. *Center for Organization Effectiveness*, hal. 1–18.
- Arikunto, & Suharsimi. (1998). *Prosuder Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aurilia Triani Aryaningtyas, & Aletta Dewi Maria Th. (2019). *Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb)*. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(3), 120–136.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Edisi 2.
- Babcock-Roberson, M. E., & Strickland, O. J. (2010). *The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors*. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 144(3), 313–326. <https://doi.org/10.1080/00223981003648336>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). *Positive Organizational Behavior: Engaged Employees In Flourishing Organizations*. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 29, Issue 2, pp. 147–154). <https://doi.org/10.1002/job.515>
- Brown, Steven, P. 1996. *A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement*. *Psychological Bulletin*. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.2.235>
- Cohen, Aaron. (2003). *Relationship Among Five Forms Of Commitment: An Empirical Assesment*. *Journal Of Organizational Behavioral*, Vol. 20, Hal. 238-308.
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & Herlina, D. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Yogyakarta: Jurnal Economia
- Davis, K., & Newstrom. (1994). *Perilaku dalam Organisasi Alih Bahasa: Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga.

- Davis, Keith, & Newstrom. (2000). *Organizational Behavior At Work*. New York. Mc Graw - Hill .
- Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff, Scott Bradley MacKenzie. 2006. *Organizational Citizenship Behavior Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Foundations For Organizational Science.
- Dunakhri, S. (2019). *Uji Reliabilitas dan Normalitas Instrumen Kajian Literasi Keuangan. Prosiding Seminar Nasional Lembaga Penelitian Universitas Negeri Makassar*, hal 249–252. <http://103.76.50.195/semnaslemlit/article/viewFile/13965/8196>
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). *Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of The Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship*. *Psychological Bulletin*, 310–329.
- Hiriyappa, B. (2009). *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International Publisher.
- Hsia, Jung-Wen & Tseng, & Ai-Hua. (2015). *Exploring the Relationships among Locus of Control, Work Enthusiasm, Leader-member Exchange, Organizational Commitment, Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior of High-tech Employees in Taiwan*. *Universal Journal of Management* 3, 11, 463–469.
- Kossen, S., & Drafke, M. W. (2002). *The Human Side of Organizations 8th Edition* (8th Edition). Harper & Row, Publisher, Inc.
- Liao, C. S., & Lee, C. W. (2009). *An Empirical Study of Employee Job Involvement and Personality Traits: The Case of Taiwan*. *Journal of Economics and Management*, 22–36.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Andi.
- Morrison, E. W. (1994). *Role Definition And Organizational Citizenship Behavior: The Importance Of The Employee 'S Perspective*. *Academy of Management Journal*, 1543–1567.
- Muhammad Hadi Wirawan. (2018). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Organizational Based Self Esteem Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. *Tazkiya Journal of Psychology*, Vol. 6 No.2.
- Naimah, M., & Sari, E. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Mediator Kepuasan Kerja*. Vol. 27 No. 2 (2022): *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*
- Narbuko, C., & Achmadi, A. (2005). *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara.

- Neyazi, N., Mohsen, A., & Ebtekar, S. (2020). *The Impact of Organizational Culture on Employees Performance: an Overview*. International Journal of Management (IJM), 11(8), 879–888. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.8.2020.079>
- Oktaviana, R. (2019). *Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Yang Menggunakan Komputer Di PT Semen Baturaja (Persero) Palembang*. Peringkat Akreditasi Sinta, 18(3), 41.
- Organ, D. W. (1998). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W. (2015). *International Encyclopedia of the social & behavioral sciences: Second Edition*. Amsterdam: Elsevier.
- Paillé, & Pascal. (2011). *Stressful Work, Citizenship Behaviour and Intention to Leave the Organization in a High Turnover Environment: Examining the Mediating Role of Job Satisfaction*. Journal of Management Research, 3, 4–9.
- Peng, J. C., & Chiu, S. F. (2010). *An Integrative Model Linking Feedback Environment And Organizational Citizenship Behavior*. Journal of Social Psychology, 150(6), 582–607. <https://doi.org/10.1080/00224540903365455>
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). *Bate-man & Organ*. In Journal of Applied Psychology (Vol. 82, Issue 2). Schnake.
- Podsakoff, P. M., Bendoly, E., & Bachrach, D. G. (2001). *Attributions of the “causes” of group performance as an alternative explanation of the relationship between organizational citizenship behavior and organizational performance*. Journal of Applied Psychology, hal 1285–1293.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Rnd (13th ed.)*. Alfabeta.
- Pudjiomo, W. S., & Sahrah, A. (2019). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP OCB PEGAWAI*. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 21(2), 78. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v21i2.878>
- Rashidi, R. P., Gheisari, F., & Farokhian, A. (2014). Explaining the relationship between organizational commitment, job involvement and organizational citizenship behavior among employees of Khuzestan Gas



- Company. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 4, 150–158.
- Rich, B., Lepin, J., & Crawford, E. (2010). Job engagement: antecedents and effects on job performance. *Academy Of Management Journal*, 617–635.
- Robbins, Judge, G Roodt, & A Odendaal. (2019). *Organizational Behavior* (2nd ed.). Pearson Education South African (Pty) Ltd.
- Robbins, S. P., & Timothy A. Judge. (2008). *Organizational Behavior* (12th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Shragay, D., & Tziner, A. (2011). The generational effect on the relationship between job involvement, work satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 27(2), 143–157. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a6>
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 68, Issue 4).
- Steers, R. M. & P. (1991). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Swagaretha, Y. K., Winarno, A., Juariyah Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang Jl Semarang No, L., & Timur, J. (n.d.). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang*.
- Wirawan, M. H., Psikologi, F., Syarif, U., & Jakarta, H. (2018a). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL BASED SELF ESTEEM TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. In *TAZKIYA Journal of Psychology* (Vol. 6, Issue 2).
- Wirawan, M. H., Psikologi, F., Syarif, U., & Jakarta, H. (2018b). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL BASED SELF ESTEEM TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. In *TAZKIYA Journal of Psychology* (Vol. 6, Issue 2).

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

**KUISISIONER PENELITIAN**  
**HUBUNGAN ANTARA KETERLIBATAN KERJA DENGAN**  
***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)***  
**PENGURUS PANTI ASUHAN YASIBU**  
**KOTA MALANG**

---

Yang terhormat,

Sehubungan dengan penyelesaian untuk penyusunan skripsi yang sedang saya lakukan yang berjudul : “Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pengurus Panti Asuhan Yasibu Kota Malang”. Demi tercapainya proses penelitian ini, saya mohon kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/i sebagai responden untuk mengisi kuisisioner ini sebagai data yang dipergunakan dalam penelitian tersebut.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak,Ibu dan Saudara/i saya mengucapkan terimakasih dan mohon maaf apabila terdapat kata yang kurang berkenan.

#### **PETUNJUK PENGISIAN**

1. Kuisisioner ini semata-mata untuk keperluan akademis, dimohon bantuannya untuk menjawab dengan sejujur-jujurnya.
2. Isilah identitas yang telah disediakan.
3. Bacalah pernyataan dengan seksama
4. Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat Anda dengan jujur, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia antara empat pilihan jawaban.

STS: Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

### IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jabatan :

Lama Bekerja :

### Skala Keterlibatan Kerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Sebagian besar dari tujuan hidup saya adalah berorientasi pada pekerjaan				
2.	Bagi saya, pekerjaan hanya sebagian kecil dari hidup saya				
3.	Saya selalu bekerja untuk mendapatkan yang terbaik bagi yayasan				
4.	Pekerjaan ini merupakan hal yang penting dalam hidup saya				
5.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sangat menarik bagi diri saya				
6.	Saya selalu mencari informasi baru yang berguna bagi organisasi atau yayasan				
7.	Saya tidak pernah memberikan pendapat pada saat rapat				
8.	Saya merupakan anggota dari tim kerja organisasi atau yayasan				
9.	Saya dapat menggunakan kesempatan yang diberikan yayasan untuk bekerjasama dengan rekan kerja				
10.	Saya terlibat dalam pengambilan keputusan saat rapat				
11.	Saya pulang lebih awal meskipun pekerjaan belum selesai				

12.	Saya memberi kontribusi yang besar bagi keberhasilan pekerjaan saya				
13.	Pekerjaan saya membuat saya menjadi lebih percaya diri				
14.	Saya jarang menyelesaikan pekerjaan sampai selesai				
15.	Saya bangga karena dapat menguasai bidang pekerjaan saya				

**Skala *Organizational Citizenship Behavior***

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya sering menceritakan hal-hal baik mengenai yayasan saya				
2.	Saya akan berusaha memberikan sumbangan ide demi kemajuan organisasi atau yayasan				
3.	Bersikap acuh tak acuh terhadap informasi mengenai pekerjaan yang diberikan oleh rekan kerja				
4.	Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan organisasi atau yayasan				
5.	Saya senantiasa mengevaluasi kinerja saya agar tidak terjadi kesalahan yang merugikan yayasan				
6.	Saya pura-pura tidak tahu jika ada rekan kerja menanyakan masalah pekerjaan				
7.	Instropeksi diri ketika hasil kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan				
8.	Saya tidak peduli ketika melihat rekan kerja saya kesulitan mengerjakan tugas dari pimpinan				
9.	Saya dengan senang hati mengajari pengurus atau relawan baru walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab saya				

10.	Apabila sewaktu-waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya				
11.	Saya menutup-nutupi informasi yang seharusnya diberikan kepada rekan kerja yang lain				
12.	Hanya membantu rekan kerja jika diminta				
13.	Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam yayasan				
14.	Tidak terlalu memikirkan tentang apa yang akan terjadi dengan organisasi atau yayasan				
15.	Saya peduli dengan urusan-urusan yayasan yang berkaitan dengan tugas kerja saya				
16.	Bersikap acuh tak acuh terhadap keputusan organisasi atau yayasan				
17.	Saya akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari yayasan				
18.	Tidak masalah bagi saya terlambat masuk kerja meskipun hanya beberapa menit				
19.	Apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan berusaha menerangkan informasi tersebut				
20.	Saya malas memeriksa kembali hasil pekerjaan meskipun masih ada waktu untuk melakukannya				

### Lampiran 2 Data Responden

No.	Nama	Jabatan	Lama Jabatan
1.	Eka Prasetya Dani	Ketua Yayasan	6 Tahun
2.	David Evandi	Sekretaris I	5 Tahun
3.	Hadi Purwanto	Sekretaris II	5 Tahun
4.	Khusnul huda	Bendahara I	6 Tahun
5.	Burhan Saputro	Bendahara II	3 Tahun
6.	Prasetya Patendra	Sie Humas	3 Tahun
7.	Agung Sudarsono	Sie Humas	3 Tahun
8.	Agus Triyono	Sie Anak Asuh	5 Tahun
9.	Purwanto	Sie Anak Asuh	5 Tahun
10.	Hanindya Kurnia Sari	Sie Anak Asuh	2 Tahun
11.	Bambang	Sie Anak Asuh	3 Tahun
12.	Saiful Rijal Azis	Sie Dana	3 Tahun
13.	Agung	Sie Dana	2 Tahun
14.	Ani	Sie Rohani	1 Tahun
15.	Yani	Sie Rohani	3 Tahun
16.	Nurul	Sie Rohani	3 Tahun
17.	Tibbil	Sie Rohani	10 Bulan
18.	Lulu Fatiah	Relawan	2 Tahun
19.	Aning putri	Relawan	3 Tahun
20.	Ratu cahaya	Relawan	1 Tahun
21.	Agung Hadi	Relawan	2 Tahun
22.	Imam Hanafi	Relawan	9 Bulan
23.	Muhammad Ainul	Relawan	1 Tahun
24.	Al Adiyat	Relawan	1 Tahun
25.	Ustadzah Hayani	Ustadzah	3 Tahun
26.	Ustadzah Anik	Ustadzah	3 Tahun
27.	Ustad Amron Nadhif	Ustad	1 Tahun
28.	Ibu Yayuk	Ibu Dapur	3 Tahun
29.	Ibu Wan	Ibu Dapur	3 Tahun
30.	Siti Nur Julekha	Ibu Dapur	2 Tahun
31.	Abidah	Ibu Dapur	1 Tahun

### Lampiran 3 Pengisian Kuisisioner

#### IDENTITAS RESPONDEN

Nama : *Purnama*  
 Jabatan : *Logistik*  
 Lama Bekerja : *2 th*

#### Skala Keterlibatan Kerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Sebagian besar dari tujuan hidup saya adalah berorientasi pada pekerjaan		✓		
2.	Bagi saya, pekerjaan hanya sebagian kecil dari hidup saya			✓	
3.	Saya selalu bekerja untuk mendapatkan yang terbaik bagi yayasan				✓
4.	Pekerjaan ini merupakan hal yang penting dalam hidup saya			✓	
5.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sangat menarik bagi diri saya				✓
6.	Saya selalu mencari informasi baru yang berguna bagi organisasi atau yayasan				✓
7.	Saya tidak pernah memberikan pendapat pada saat rapat		✓		
8.	Saya merupakan anggota dari tim kerja organisasi atau yayasan			✓	
9.	Saya dapat menggunakan kesempatan yang diberikan yayasan				✓

	untuk bekerjasama dengan rekan kerja				✓
10.	Saya terlibat dalam pengambilan keputusan saat rapat				✓
11.	Saya pulang lebih awal meskipun pekerjaan belum selesai	✓			
12.	Saya memberi kontribusi yang besar bagi keberhasilan pekerjaan saya			✓	
13.	Pekerjaan saya membuat saya menjadi lebih percaya diri			✓	
14.	Saya jarang menyelesaikan pekerjaan sampai selesai		✓		
15.	Saya bangga karena dapat menguasai bidang pekerjaan saya			✓	

**Skala Organizational Citizenship Behavior**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya sering menceritakan hal-hal baik mengenai yayasan saya				✓
2.	Saya akan berusaha memberikan sumbangan ide demi kemajuan organisasi atau yayasan				✓
3.	Bersikap acuh tak acuh terhadap informasi mengenai pekerjaan yang diberikan oleh rekan kerja	✓			
4.	Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan organisasi atau yayasan				✓



5.	Saya senantiasa mengevaluasi kinerja saya agar tidak terjadi kesalahan yang merugikan yayasan				✓
6.	Saya pura-pura tidak tahu jika ada rekan kerja menanyakan masalah pekerjaan	✓			
7.	Instropeksi diri ketika hasil kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan				✓
8.	Saya tidak peduli ketika melihat rekan kerja saya kesulitan mengerjakan tugas dari pimpinan				✓
9.	Saya dengan senang hati mengajari pengurus atau relawan baru walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab saya				✓
10.	Apabila sewaktu-waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya				✓
11.	Saya menutup-nutupi informasi yang seharusnya diberikan kepada rekan kerja yang lain	✓			
12.	Hanya membantu rekan kerja jika diminta		✓		
13.	Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam yayasan				✓
14.	Tidak terlalu memikirkan tentang apa yang akan terjadi dengan organisasi atau yayasan		✓		

15.	Saya peduli dengan urusan-urusan yayasan yang berkaitan dengan tugas kerja saya				✓
16.	Bersikap acuh tak acuh terhadap keputusan organisasi atau yayasan	✓			
17.	Saya akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari yayasan				✓
18.	Tidak masalah bagi saya terlambat masuk kerja meskipun hanya beberapa menit		✓		
19.	Apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan berusaha menerangkan informasi tersebut			✓	
20.	Saya malas memeriksa kembali hasil pekerjaan meskipun masih ada waktu untuk melakukannya		✓		

## Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas

### Validitas Keterlibatan Kerja

Total	Pearson Correlation	.523**	-.165	.556**	.491**
	Sig. (2-tailed)	.003	.375	.001	.005
	N	31	31	31	31

.683**	.515**	.092	.440*	.679**	.588**
.000	.003	.622	.013	.000	.001
31	31	31	31	31	31

.235	.725**	.484**	.372*	.363*
.203	.000	.006	.040	.044
31	31	31	31	31



## Reliabilitas Keterlibatan Kerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.694	16

## Reliabilitas OCB

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.697	21

**Lampiran 5 Uji Deskriptif**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keterlibatan Kerja	31	40	61	51.81	4.922
OCB	31	37	51	44.55	3.923
Valid N (listwise)	31				

### Lampiran 6 Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Keterlibatan Kerja	.112	31	.200*	.981	31	.828
OCB	.094	31	.200*	.963	31	.344
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

### Lampiran 7 Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Keterlibatan Kerja	Between Groups	(Combined)	330.511	16	20.657	2.205	.072
		Linearity	102.006	1	102.006	10.888	.005
		Deviation from Linearity	228.505	15	15.234	1.626	.185
	Within Groups		131.167	14	9.369		
	Total		461.677	30			



**Lampiran 8 Uji *Pearson Product Moment***

<b>Correlations</b>			
		Keterlibatan Kerja	OCB
Keterlibatan Kerja	Pearson Correlation	1	.470**
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	31	31
OCB	Pearson Correlation	.470**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	31	31
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			