

**HUBUNGAN ANTARA LOYALITAS DENGAN
ORGANZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TENAGA
PENGAJAR**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1)
Psikologi (S.Psi)



Nur Rahman Rahim
J01217037

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Loyalitas Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Pengajar” merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.

Surabaya, 13 Januari 2022



Nur Rahman Rahim

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Hubungan Antara Loyalitas Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga
Pengajar

Oleh:

NUR RAHMAN RAHIM

NIM.

J01217037

Telah disetujui untuk diajukan pada Sidang Skripsi

Surabaya, 13 Januari 2022

Dosen Pembimbing



Soffy Balgies, M. Psi, Psikolog

NIP. 197609222009122001

HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI
HUBUNGAN ANTARA LOYALITAS DENGAN *ORGANZATIONAL*
***CITIZENSHIP BEHAVIOR* TENAGA PENGAJAR**

Yang disusun oleh:
Nur Rahman Rahim
J01217037

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal 3 Februari 2022

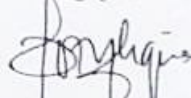
Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

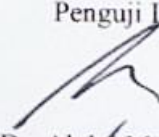


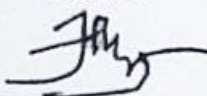
Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M. Ag
NP. 197209271996032002

Susunan Tim Penguji,

Penguji I


Soffy Balgies, M. Psi
Penguji II


Prof. Dr. Abdul Muhid, M. Si
Penguji III


Dr. Jainudin, M. Si
Penguji IV


Dr. Nailatin Fauziyah, Psi



UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300

E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Nur Rahman Rahim

NIM : J01217037

Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan/ Psikologi

E-mail address : rohimsip31@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Hubungan antara Loyalitas dengan *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Pengajar

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 13 Januari 2022

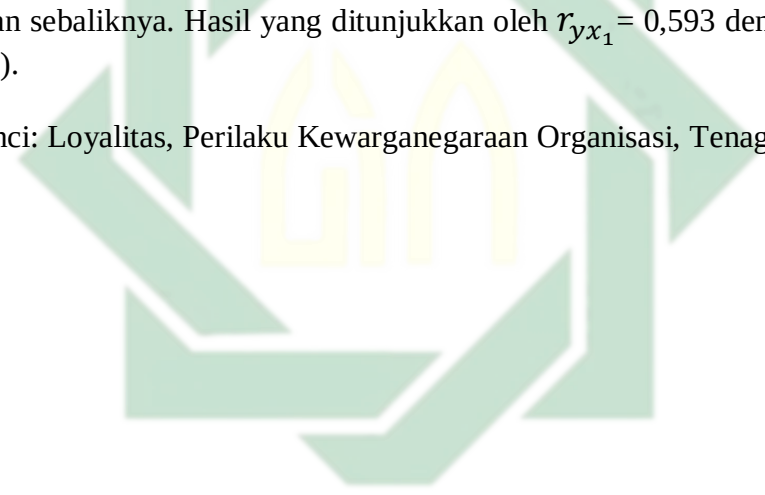
Penulis

(Nur Rahman Rahim)

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keberadaan Hubungan antara Loyalitas dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Staf Pengajar. Hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini, yaitu ada Hubungan antara Loyalitas dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Staf Pengajar, sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 79 staf pengajar. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 2 skala likert. Dengan metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil yang diperoleh adalah bahwa ada hubungan yang signifikan antara Loyalitas dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi dalam staf pengajar. Ini menunjukkan hubungan kesetiaan dengan perilaku kewarganegaraan organisasi pada guru yang berarti bahwa loyalitas yang lebih tinggi, perilaku kewarganegaraan organisasi yang lebih tinggi dan sebaliknya. Hasil yang ditunjukkan oleh $r_{yx_1} = 0,593$ dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$).

Kata kunci: Loyalitas, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Tenaga Pengajar



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

ABSTRACT

This research aims to find out the existence of Loyalty Relationships to Organizational Citizenship Behavior of Teaching Staff. The hypothesis proposed in this study, namely there is a Loyalty Relationship to Organizational Citizenship Behavior of Teaching Staff, the sample of research used in this study is as many as 79 teaching staff. The data collection used in this study used 2 likert scales. With data analysis methods using multiple regression analysis. The result obtained is that there is a significant relationship between Loyalty and Organizational Citizenship Behavior in teaching staff. This indicates the relationship of loyalty with organizational citizenship behavior in teachers, which means that the higher loyalty, the higher organizational citizenship behavior and vice versa. Results indicated by $r_{yx_1} = 0.593$ with $p = 0.001$ ($p < 0.05$)

Keywords: Loyalty, Organizational Citizenship Behavior, Teaching Staff



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
INTISARI.....	x
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Keaslian Penelitian.....	10
D. Tujuan Penelitian	12
E. Manfaat Penelitian	12
F. Sistematika Pembahasan	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
A. Organizational citizenship behavior.....	15
B. Loyalitas	26
C. Hubungan antara Loyalitas dengan <i>Organizational citizenship behavior</i> ..	33
D. Kerangka Teoritik	34
E. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Rancangan Penelitian	40
B. Identifikasi Variabel.....	41
C. Definisi Operasional.....	41
D. Populasi, Teknik Sampling, Sampel	42
E. Instrument Penelitian.....	43
F. Analisis data.....	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Hasil Penelitian	55
B. Pengujian Hipotesis	60
C. Pembahasan	64
BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	76



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Jawaban Skala Likert	44
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala Loyalitas	45
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Skala Loyalitas	45
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Skala Loyalitas.....	46
Tabel 3.5 <i>Blue Print Organizational citizenship behavior</i>	47
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Skala <i>Organizational citizenship behavior</i>	48
Tabel 3.7 <i>Blue Print Organizational citizenship behavior</i> Setelah Uji Coba ..	52
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas <i>Organizational citizenship behavior</i>	53
Tabel 3.9 Tabel Uji Normalitas Data	54
Tabel 3.10 Tabel Uji Linieritas	53
Tabel 3.11 Tabel Pedoman Nilai R.....	54
Tabel 4.1 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek.....	57
Tabel 4.2 Deskripsi Usia Subjek	58
Tabel 4.3 Deskripsi Lama Mengajar Subjek	59
Tabel 4.4 Uji Normalitas <i>Organizational citizenship behavior</i>	60
Tabel 4.5 Uji Normalitas Loyalitas.....	61
Tabel 4.6 Uji Linieritas.	62
Tabel 4.7. Uji Hipotesis Pearson Product Moment.	63

DAFTAR GAMBAR

Tabel 2.1 Bagan Kerangka Teoritik Penelitian	38
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

Surat Izin Penelitian.....	103
Surat Balasan Penelitian.....	104



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Darussalam Modern Islamic Institution atau lebih dikenal dengan sebutan Pesantren Gontor ialah tempat pembelajaran dengan kurikulum berbasis keseimbangan antara pelajaran umum dan agama. Berlokasi di Jawa Timur tepatnya Kabupaten Ponorogo, Pondok Gontor membiasakan disiplin serta dominasi bahasa Arab pun Inggris dalam kesehariannya. Sedari dulu Gontor menerapkan bimbingan sebelum masuk menjadi santri di cabang Gontor 2 guna mempersiapkan secara mental dan materi ujian agar calon santri mampu bertahan dan siap menghadapi ujian masuk Gontor (www.gontor.ac.id).

Namun pada tahun 2013 karena semakin banyaknya santri dan dibutuhkan lokasi yang lebih luas untuk pembelajaran para santri maka bimbingan calon pelajar ditiadakan. Oleh karena itu alumni yang di naungi disetiap daerah berinisiatif mengadakan bimbingan belajar guna mempersiapkan calon santri secara materi ujian serta mental agar mampu dan siap menghadapi ujian masuk Gontor lisan maupun tulisan serta dapat *survive* kelak mengikuti setiap kegiatan di pondok nantinya ketika ia telah diterima.

Tuntunan mengatasi kesulitan belajar di lembaga pendidikan dalam mencari cara belajar yang benar disebut bimbingan belajar (Sukardi, 2000). Berdasarkan Donald G. Mortenson (pada Marsudi 2003) bimbingan artinya kursus yang

diberikan seseorang yang mahir dalam suatu bidang mata pelajaran ke semua orang selaras pada keahliannya.

Bimbingan belajar dari Oemar Hamalik (2004) artinya bimbingan yang ditunjukkan pada peserta didik guna menerima pendidikan yang sesuai berdasarkan kebutuhan, talenta, minat, kemampuannya serta membantu peserta didik agar dapat memilih metode yg tepat serta jitu disaat menyelesaikan persoalan studi peserta didik. Bimbingan belajar ialah cara mengatasi persoalan pembelajaran pada anak didik (Mulyadi, 2010).

Menurut Abu Ahmadi dan Widodo Supriyono (2004) tujuan dari bimbingan belajar adalah untuk membantu siswa beradaptasi dengan baik dengan situasi belajar mereka sehingga mereka dapat belajar secara efisien dan tumbuh secara optimal sesuai dengan keterampilannya. Menurut tim guru di Departemen Psikologi Pendidikan (Mulyadi, 2010), tujuan bimbingan belajar adalah membantu siswa beradaptasi dengan baik dengan situasi belajarnya. Adaptasi yang dilakukan misalnya ketika peserta didik beradaptasi terhadap situasi kelas dalam belajar dan bersosial dengan rekan sekelas sesekolah.

Menurut Syamsu dan Juntik Nurikhsan (2005), tujuan bimbingan dalam pendidikan mandiri adalah untuk berperilaku dan terbiasa belajar secara efektif dengan baik serta berkeinginan tinggi mencapai tahapan demi tahapan pendidikan sehingga diharapkan siap secara emosional ketika menghadapi ujian.

Bimbingan belajar persiapan ujian masuk Gontor di Surabaya disebut Simulasi Gontor. Yang didirikan untuk membantu calon santri sedikit banyak mengenal Pondok Modern Darussalam Gontor. Dalam kegiatannya peserta

Simulasi Gontor dididik oleh tenaga pengajar alumni Gontor. Tenaga Pengajar ialah pendidik yang bertugas pada bidang pendidikan dan disebut guru pada bidang tingkatan tinggi, menengah serta dasar.” (Pasal 27 Angka 3 UU Nomor 2 Tahun 1989 Tentang Sistem Pendidikan Nasional). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti tenaga pengajar adalah pendidik yang pekerjaan utamanya yaitu mengajar peserta didik.

Bimbingan belajar persiapan ujian masuk Gontor di Surabaya dikenal dengan sebutan Simulasi Gontor. Yang didirikan guna membantu calon santri sedikit banyak mengenal Pondok Modern Darussalam Gontor. Dalam kegiatannya peserta Simulasi Gontor dididik oleh Tenaga Pengajar alumni Gontor. Didalam bekerja pada kegiatan Simulasi Gontor Tenaga Pengajar terdiri dari berbagai macam elemen individu alumni Gontor.

Individu yang bekerja perlu memiliki kualitas dari sisi personal dan interpersonal. Orang-orang berkualitas di tempat kerja memiliki delapan karakteristik, yakni individu diharapkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, menyadari peran dan tanggung jawab, produktif, berorientasi pada tujuan, termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan, bersabar, bekerja keras, dan fokus pada detail. Berpikir positif, bertindak positif, dan memelihara hubungan sosial dalam organisasi (Deil. 2015). Selain itu, individu sebagai sumber daya manusia berkualitas nampak dari individu yang ulet, teliti, kreatif, tulus serta sangat berbakti (Manajemen Sumber daya manusia, 2016). Gambaran perilaku ini secara umum diharapkan oleh organisasi dan merupakan persyaratan bagi individu untuk

bertindak tidak hanya dalam satu peran, tetapi juga dalam peran tambahan atau yang dapat digambarkan sebagai perilaku warga organisasi.

Berdasarkan wawancara pada tanggal 18 Juni 2021 yang peneliti lakukan pada 5 tenaga pengajar Simulasi Gontor diketahui bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* di lembaga bimbingan belajar Simulasi Gontor tercermin ketika tenaga pengajar suatu bagian mendapatkan pekerjaan yang *overload* dan memerlukan pengganti pengajar maka bagian lain akan turut membantu menyelesaikan tugas tenaga pengajar pada bagian tersebut ketika pekerjaannya sudah selesai, begitu juga sebaliknya sehingga tenaga pengajar tersebut memiliki jam kerja diatas waktu kerja pada umumnya.

Secara detail *Organizational citizenship behavior* ini bukan bagian dari pekerjaan, tetapi berupa tindakan menjadikan suasana lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan dan menolong individu lain pada sebuah organisasi. (Aamodt, 2016). *Organizational citizenship behavior* diartikan berupa tindakan seseorang memberikan kontribusi pada perusahaan serta organisasi secara ketersediaanya bukan karena mengharapakan. (Budiharjo dalam Husniati & Pangestuti, 2018). Organ et.al. (2006) berpendapat bahwa *Organizational citizenship behavior* ialah tindakan seseorang berupa kebebasan untuk memilih secara tidak langsung atau tidak secara eksplisit akan mendapatkan penghargaan, serta berkontribusi pada fungsi organisasi untuk mencapai efektivitas dan efisiensi.

Tenaga pengajar di dalam suatu organisasi bukan semata-mata objek dalam pencapaian tujuan saja tetapi lebih dari itu, tenaga pengajar sekaligus menjadi objek pelaku. Tanpa tenaga pengajar organisasi tidak dapat mewujudkan semua rencana

yang telah dibuatnya, karena ditangan tenaga pengajarlh semua itu dapat berkembang dengan baik. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Harsono pada tahun 2017 di perusahaan konsultan *Great Place to Work* dari Amerika Serikat bahwa karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan saling percaya dan peduli satu sama lain akan berpeluang 44% bekerja dengan pendapatan dan pertumbuhan di atas rata-rata. Dalam penelitian ini juga menunjukkan jika semakin rendah kepercayaan perusahaan pada karyawannya, maka pertumbuhan penjualan akan melemah dan para karyawan yang merasa diabaikan akan enggan untuk berkontribusi dalam pekerjaannya.

Soegandhi (2013) Beberapa faktor yang mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* ialah budaya dan iklim perusahaan, personalitas dan suasana hati (*mood*), persepsi dukungan organisasi yang dirasakan, kesadaran akan komunikasi antara atasan dan bawahan, serta periode bekerja dan jenis kelamin (*gender*). Wirawan (2007) mengartikan Iklim pada organisasi merupakan bagaimana hubungan di lingkungan organisasi terjadi secara terus menerus dan mempengaruhi tindakan antara individu dengan kelompok internal organisasi. Wirawan (2007) menuturkan, pada dasarnya mengembangkan iklim dalam organisasi memerlukan aspek-aspek: struktur, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, komitmen.

Hal terpenting pada faktor menciptakan *organizational citizenship behavior* dengan iklim yang ada di organisasi. Pemenuhan kewajiban serta tanggung jawab individu selaras pada prosedur yang ada ditentukan dari iklim organisasi (Brahmana dan Herman, 2007). Seseorang yang berada di organisasi akan bekerja secara

sukarela melampaui harapan disaat iklim organisasi tersebut diakui. (Organ, 2006). Atmosfer iklim organisasi yang positif menjadikan akumulasi tindakan *organizational citizenship behavior*.

Utami (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki dampak besar pada *organizational citizenship behavior*. Iklim organisasi yang membantu meningkatkan kenyamanan anggota organisasi yang aktif dan memungkinkan mereka untuk fokus pada pekerjaan mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang produktif. Fitrotul (2016) berpendapat iklim organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan mendorong iklim organisasi, karyawan ingin melampaui apa yang mereka butuhkan dalam deskripsi pekerjaan mereka.

Jika seorang karyawan berkenan tidak hanya melakukan tugas utama, tetapi juga mengambil tugas tambahan seperti kesediaan untuk berkolaborasi, dukungan, saran, partisipasi aktif, layanan pelanggan tambahan, dan kesediaan untuk menghabiskan waktu kerja, menyatakan untuk menjadi sukses secara efektif (Nurhayati dkk, 2016).

Kepedulian pada rekan kerja memiliki efek positif pada pekerjaan. Karena hal ini dapat membendung kerugian perusahaan yang disebabkan oleh tindakan negatif. Ketika karyawan bersikap secara sukarela dalam bekerja secara tidak langsung tujuan organisasi akan tercapai lebih efektif, dikarenakan sikap karyawan menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* dan juga kinerja karyawan akan meningkat (Fitriastuti, 2013). Chahal dan Mehta (2010) menerima bahwa *organizational citizenship behavior* mempengaruhi pelaksanaan kerja,

misalnya, karyawan akan mengurangi ketidakhadiran, gaji, tekanan mental, tekad pekerja, dan peningkatan kepuasan untuk pekerja dan klien. Karyawan yang terpenuhi akan cukup sering berbicara dengan tegas tentang asosiasi mereka, kebutuhan untuk membantu orang lain, dan pekerja yang terpenuhi menyangkal usaha yang mereka lakukan untuk kembali ke asosiasi mereka (Robbins, 2009).

Pengembangan *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh hasil faktor tertentu, ciri ketergantungan yang lebih tinggi, upaya gagasan bersama organisasi, tanggung jawab kepada organisasi, dukungan keluarga, tempat kerja, dan gaji (Waluyo dan Sami'an, 2015). Eksplorasi yang digambarkan di atas akan mendorong upaya kooperatif yang diberikan orang-orang berkinerja terbaik kepada mereka. Secara tidak langsung karyawan akan meningkatkan kesetiaannya terhadap organisasi sehingga terbentuklah perilaku *organizational citizenship behavior* (Indra Pramana. 2018).

Loyalitas atau Kesetiaan ialah bagian penting dalam bekerja yang harus dimiliki seorang karyawan untuk sebuah asosiasi atau organisasi. Pada akhirnya, pekerja yang setia akan memiliki kualitas SDM yang hebat dengan loyalitas, pegawai sendiri nantinya mengetahui apa yang harus dilakukan karena kesadaran dan kebijaksanaan tentu menimbulkan tanggung jawab dan disiplin. Berkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, karyawan mampu menjaga dan mengembangkan citra perusahaan, setia menjaga rahasia perusahaan, siap bekerja dan melakukan segala yang mungkin untuk kemajuan, gotong royong, bermotivasi tinggi dan rela berkorban untuk perusahaan.

Saat ini muncul suatu karakter yang dinamakan generasi modern atau biasa disebut dengan generasi milenial. Di dalam generasi modern muncul suatu karakter yang dinamakan ‘kutu loncat’ yang akan mempunyai dampak pada gaya bekerja seseorang yang membuat sebuah perusahaan mengikuti sifat karyawan modern dari karyawan tersebut jika tidak mau kehilangan karyawannya. Menurut Farida Lim, country manager JobStreet Indonesia yang menyebutkan jika generasi saat ini memiliki beberapa poin positif bagi perusahaan seperti kreatifitas yang tinggi dan mau belajar terhadap hal hal baru. Namun hal ini tidak diimbangi dengan kesetiaan dari generasi ini untuk tetap menetap pada satu perusahaan dalam waktu yang lama. Dari hasil survei yang telah dilakukan oleh *JobStreet* dari sebuah lowongan kerja jika sebesar 66% dari generasi milenial yang lahir pada tahun 1980-an hingga tahun 90-an lebih senang berpindah tempat kurang dari dua tahun. Mereka lebih memperhatikan keuntungan-keuntungan yang ditawarkan oleh perusahaan, seperti fasilitas dan kenyamanan dalam bekerja, serta generasi ini juga menginginkan perusahaan yang dapat memberikan beragam pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan diri karyawan (dikutip dari CNN Indonesia). Adapun survei lainnya yang dilakukan oleh Wan (2015) menunjukkan bahwa 64% bangga bekerja dengan organisasinya, 51% merasa seperti anggota keluarga, 45% memiliki keterikatan kuat dengan organisasi dan 43% merasa bahwa perusahaan tersebut layak mendapatkan kesetiaannya. 75% pekerja mengatakan bahwa mereka akan melakukan pekerjaan di atas dan di luar pekerjaan normal mereka dan jumlah yang sama (74%) termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. 62% mengatakan mereka kemungkinan masih berada dalam organisasi mereka dalam dua tahun dan

53% bersedia untuk merekomendasikan perusahaan mereka kepada orang lain yang mencari pekerjaan.

Pada sebuah perusahaan adanya loyalitas mempengaruhi pencapaian efektivitas *organizational citizenship behavior*. Loyalitas merupakan wujud dari kesetiaan (Hasibuan, 2002). Hal ini tercermin dari kesediaan karyawan untuk memelihara dan mempertahankan organisasi pada pekerjaannya. Patuh terhadap aturan, responsibilitas, serta tindakan disaat bekerja menunjukkan aspek loyalitas pada pekerjaan yang dilakukan karyawan. Jika karyawan dapat mencapai dan memiliki hal-hal tersebut, tentunya mereka senantiasa meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. (Siswanto dan Nitisemito 2002).

Jika seorang individu memiliki tingkat loyalitas yang tinggi, maka dalam meningkatkan kualitas kerja dan target yang ditetapkan akan tercapai dengan mudah. Dan sebaliknya, pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi menjadi semakin sulit jika loyalitas seorang karyawan semakin rendah Reichheld (dalam Sutanto, 2010). Oleh karena itu, loyalitas orang ini harus diperhatikan oleh organisasi karena merupakan faktor penting. Loyalitas adalah kesadaran diri seorang karyawan, yang dinyatakan sebagai loyalitas kepada perusahaan baik dalam kondisi terbaik maupun terburuk (Hermawan dan Riana, 2013).

Robbin dan Coulter (2007) percaya loyalitas merupakan keinginan seseorang untuk melindungi dan menyelamatkan fisik serta emosi. Sisavanto (2005) mengemukakan bahwa kesetiaan adalah keinginan kuat serta kemampuan patuh, melaksanakan tanggung jawab secara penuh kesadaran.

Berpegang teguh terhadap prinsip merupakan loyalitas kata Augustion (2001). Kesetiaan adalah perasaan menghargai serta mencintai pekerjaan. Secara umum, loyalitas tidak dinyatakan dalam bentuk loyalitas fisik, tetapi sebagai kesetiaan seseorang terhadap sesuatu selain kesetiaan fisik, seperti ide atau minat. Loyalitas karyawan dalam organisasi akan menentukan keberhasilan organisasi Dessler (2000).

Peneliti melihat bahwa kajian *organizational citizenship behavior* pada lembaga nonformal yakni bimbingan belajar masih jarang diteliti, dilihat dari jurnal-jurnal dan penelitian-penelitian sebelumnya yang dijadikan acuan oleh penelitian ini. Menurut penjabaran diatas maka dirasa perlu upaya penelitian terkait pengaruh loyalitas dan hubungannya dengan *organizational citizenship behavior* sehingga judul yang relevan dengan hal ini adalah “Hubungan antara Loyalitas dengan *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Pengajar.”

B. Rumusan Masalah

Latar belakang masalah diatas telah dijabarkan dan tersusunlah rumusan masalah. Rumusan masalah yang akan peneliti bahas pada penelitian ini adalah “Adakah hubungan antara Loyalitas dengan *organizational citizenship behavior* tenaga pengajar?”.

C. Keaslian Penelitian

Hasil penelitian Soegandhi dkk (2013) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Karyawan PT”. Surya Timur Sakti Jatim. Penelitian menghasilkan temuan dari para karyawan PT. Surya Timur Sakti yang memberikan pengaruh positif dari kepuasan kerja mereka. Bahkan hasil temuan menyatakan bahwa loyalitas karyawan pun berdampak positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Serta pengaruh positif dari kepuasan dan loyalitas kerja karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim pada *Organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian Rusdi dan Chan (2015) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Bila loyalitas karyawan tinggi, maka karyawan memiliki pengabdian yang tinggi terhadap pekerjaan dan mempunyai keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek. Loka, L.P. (2016). Implikasi Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Skripsi Sarjana Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penelitian Ansor & Mayyliza (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior* BKPAD” menemukan bahwa pegawai Madina BPPKAD memiliki loyalitas yang sangat berpengaruh pada perilaku kewarganegaraan organisasi. Dari hasil analisis, indikator (gaji, pekerjaan itu sendiri, program pengembangan sumber daya manusia, rekan kerja), dan loyalitas kerja dengan indikator (menjaga rahasia bisnis organisasi, menaati peraturan organisasi, toleransi, sikap tanggap lingkungan) memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam perusahaan. Kepuasan kerja pun loyalitas kerja memiliki

pengaruh secara simultan pada *Organizational citizenship behavior*. Loyalitas kerja lebih banyak berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior*, hal tersebut ditandai adanya koefisien regresi loyalitas kerja lebih besar daripada Kepuasan Kerja menurut penelitian yang dilakukan pada perusahaan BPKPAD.

Nurhayati dkk (2016) “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, serta Loyalitas Buruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)” (PT di Kota Semalan, Studi Kasus di Perwirabhakti Sentrasejahtera) bervariasi. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang fantastis dan penting pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Variabel lingkungan dan loyalitas sebenarnya memiliki dampak yang fantastis dan penting terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB).

Variabel Loyalitas, dan *Organization Citizenship Behavior* sudah cukup banyak diteliti pada subyek karyawan perusahaan atau karyawan profesional. Dalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti terkait “Hubungan antara Loyalitas dengan *Organizational citizenship behavior* Tenaga Pengajar.” yang mana notabennya masih jarang yang meneliti pada tenaga pengajar.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “hubungan antara loyalitas dengan *organizational citizenship behavior* tenaga pengajar.”

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan meliputi dua aspek, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a) Diharapkan dapat menjadi bahan pengembangan dalam penelitian psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan variabel. Loyalitas, dan *Organizational citizenship behavior* pada tenaga pengajar.
- b) Untuk menambah kajian riset dibidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi tenaga pengajar, diharapkan dapat mengetahui faktor yang berpengaruh pada *organizational citizenship behavior*.
- b) Bagi pemilik bimbingan belajar, diharapkan dapat meningkatkan loyalitas tenaga pengajar sehingga mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior* para tenaga pengajar.
- c) Bagi peneliti lain, diharapkan dapat mengetahui aspek yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* serta dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut.

F. Sistematika Pembahasan

Pada sistematika pembahasan peneliti menjabarkan pokok bahasan yang terbagi menjadi Bab I hingga bab V. Bab I terdiri dari pendahuluan, latar belakang masalah, rumusan masalah, keaslian penelitian, dan tujuan penelitian serta manfaat penelitian. Kemudian pada II penelitian ini berisi kajian pustaka, kerangka teoritik maupun hipotesis penelitian.

Selanjutnya Bab III terbagi atas metode penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel penelitian, populasi, sample, dan tehnik sampling, rancangan penelitian, instrumen penelitian dan analisis data. Pada Bab IV penelitian berupa hasil penelitian dan pembahasan. Terakhir Bab V terdiri dari kesimpulan dan saran lalu ditutup dengan daftar pustaka dan beberapa lampiran terkait penelitian.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Organizational citizenship behavior*

1. Pengertian *Organisational citizenship behavior*

Kata *citizenship* dalam *Encyclopedia Britanica* (1992) dapat berarti sebuah bentuk kebebasan individu yang bertanggung jawab untuk terlibat aktif dalam suatu sistem baik itu negara, organisasi, masyarakat ataupun bentuk – bentuk lain yang merupakan kesatuan yang terorganisasi dalam suatu sistem tertentu secara lebih mendalam. Perilaku *citizenship* dalam organisasi berfungsi sebagai pelumas pada mesin sosial, dimana akan mengurangi perpecahan internal dan meningkatkan efisiensi. Perilaku *citizenship* dalam organisasi yang kemudian dinamakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini oleh beberapa ahli disebut dengan nama yang berbeda. Hal ini dapat terjadi karena situasinya, namun terdapat kesamaan konseptual yang terletak pada definisi sebagai usaha untuk mengidentifikasi perilaku kerja yang memberikan kontribusi yang positif terhadap efektifitas perusahaan, namun seringkali dipandang tradisional untuk menilai hasil kerja.

Secara detail *Organizational citizenship behavior* ini tidak termasuk tugas dari pekerjaan, melainkan berupa tindakan menjadikan suasana lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan dan menolong individu lain pada sebuah organisasi. (Aamodt, 2016). Seperti yang disebutkan perilaku

Organizational citizenship behavior ialah tindakan seseorang tidak secara serta-merta berkaitan dengan penghargaan dan memiliki kebebasan berkontribusi membuat fungsi organisasi lebih produktif (Organ et.al. 2006).

Organizational citizenship behavior ini diartikan sebuah tindakan personal yang secara tulus memungkinkan seseorang bergabung dengan organisasi atau perusahaan tanpa mengharapkan hadiah atau mengharapkan kompensasi. (Budiharjo dalam Husniati & Pangestuti, 2018).

Aldag dan Reschke (1997:4) dalam Darto (2014) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai kontribusi individu yang sangat besar melebihi tuntutan peran di organisasi dan menjadikan pencapaian kinerja yang sangat baik.

Dengan demikian, dapat dimengerti bahwa *organizational citizenship behavior* adalah sikap seseorang yang dilakukan dengan sukarela memberikan kontribusi terhadap perusahaan atau organisasi tanpa mengharapkan reward ataupun imbalan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational citizenship behavior*

Organizational citizenship behavior memiliki aspek mempengaruhi secara kompleks dan saling terkait. Penjabaran aspek atau faktor tersebut yaitu budaya dan iklim organisasi, personaliti dan emosi (suasana hati), *support* pada organisasi, komunikasi antar sesama, masa kerja serta gender.

Aspek tersebut meliputi:

a. Budaya dan Iklim Organisasi.

(Organ, 2006) percaya pemicu awal *organizational citizenship behavior* adalah budaya berorganisasi. (Sloat 1999) berpendapat bahwa sikap tanggung jawab karyawan dapat meningkat jika:

- 1) karyawan merasa puas akan pekerjaan mereka
- 2) mendapatkan perlakuan adil dan perhatian dari *supervisor* mereka.
- 3) diperlakukan secara adil oleh organisasi, hal ini akan meumbuhkan rasa percaya dalam diri karyawan.

Salah satu penyebab penting dalam perkembangan *organizational citizenship behavior* dalam suatu organisasi adalah lingkungan organisasi dan budaya organisasi. Dengan lingkungan positif dalam organisasi, karyawan lebih bersedia untuk mengerjakan pekerjaan mereka daripada yang diperlukan dalam deskripsi tugas serta mewujudkan target bilamana karyawan diberi keadilan dan dihargai didalam organisasi.

Konovsky dan Pugh (1994) dalam (dalam Emanuel, Arieck 2011) mempraktikkan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) untuk mengklaim disaat pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka membalas. Dengan demikian, karyawan merasa kepemilikan pada organisasi (*sense of belonging*) serta berperilaku *organizational citizenship*.

b. Kepribadian dan suasana hati (mood).

Perkembangan *organizational citizenship behavior* pada individu mempengaruhi kepribadian dan suasana hati. Sikap menolong sesama manusia cenderung sikap didorong dengan mendengarkan suasana hati. Suasana hati terbentuk karena pengaruh personalitas dan juga keadaan seperti lingkungan kerja dan faktor organisasi (George dan brief, 1992 (dalam Emanuel, Ariek 2011). Oleh karena itu, jika sebuah organisasi menghormati dan memperlakukan karyawannya secara adil dan memiliki suasana tempat kerja yang baik, maka suasana hati dapat menjadi baik. Hal itu menyebabkan, mereka secara sukarela membantu karyawan atau rekan kerjanya (Sloat, 1999)

c. Persepsi terhadap *perceived organizational support*.

Hasil penelitian menyatakan *support* organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support/ POS*) merupakan alat prediksi *organizational citizenship behavior*. Kontradiksi antar karyawan berperilaku *citizenship* akan berkurang ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, karyawan bahkan akan memberikan umpan balik (feedback) (Shore, Wayne 1993) dalam Emanuel, Ariek 2011).

d. Persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi atasan bawahan.

Kepuasan kerja karyawan, keproduktivitasan bekerja dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas interaksi antara atasan dan bawahan (Miner, 1988) (dalam Emanuel, Ariek 2011).

e. Masa Kerja.

Greenberg dan Baron (2000) menyatakan, karakteristik pribadi seperti periode kerja dan gender atau jenis kelamin mempengaruhi orang bersikap *organizational citizenship*. Hal itu juga disampaikan oleh Sommers et al. (1996). (Emanuel, Arieck 2011) mengatakan prediktor *organizational citizenship behavior* lainnya dapat berasal dari periode kerja karyawan karena variabel-variabel ini adalah "ukuran" dari "investasi" yang dilakukan oleh karyawan dalam organisasi.

Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa antara rasa kepemilikan dengan *organizational citizenship behavior* saling berkaitan. Selama bertahun-tahun karyawan bekerja dengan perusahaan, secara tidak langsung karyawan memiliki ikatan yang erat dengan perusahaan. Durasi panjang dalam bekerja dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dan menciptakan suasana hati yang baik dan perilaku positif akan organisasi tempat mereka melakukan pekerjaan.

f. Jenis Kelamin (*gender*)

Konrad et al. (2000) Wanita mengaku memiliki lebih banyak membantu sesama manusia, berteman dan berkolaborasi antar individu dibandingkan dengan pria. (Lovel, 1999) memiliki pendapat adanya kontras terlihat dalam *organizational citizenship behavior* antara pria dan wanita, dan disampaikan bahwa sikap tolong menolong yang dimiliki wanita unggul dibandingkan pria. Morrison (1994) Persepsi

organizational citizenship behavior yang berbeda dimiliki antar *gender*, perempuan mengakui *organizational citizenship behavior* sebagai bagian dari perilaku peran mereka dibandingkan dengan laki-laki.

3. Aspek-aspek sikap *Organizational citizenship behavior*

Awal mula sikap *organizational citizenship behavior* dibentuk oleh Organ (Fitrianasari et al, 2013) dan memiliki lima aspek sebagai indikatornya:

1. *Altruism* yaitu kesanggupan dalam membantu individu lain tanpa merasa dipaksa.
2. *Conscientiousness*, sikap sukarela bekerja lebih banyak dari apa yang seharusnya.
3. *Civic Virtue* adalah membuktikan sikap sukarela dapat meningkatkan moral lebih berkualitas hal ini mendukung fungsi organisasi atau perusahaan yang berperilaku profesional dan secara alami.
4. *Courtesy* adalah perilaku yang baik dan bersikap sopan terhadap orang lain dan memudahkan masalah pekerjaan yang dihadapi orang lain.
5. *Sportmanship* yaitu sportifitas adalah karakteristik melakukan hal-hal yang sportif bahkan jika sedang emosi. Perilaku organisasi dapat dengan mudah menyampaikan bahwa seseorang siap untuk memikul berbagai peran dan tanggung jawab, di luar tanggung jawab yang disebutkan.

Organizational citizenship behavior membuat individu bertindak tanpa dipengaruhi adanya balasan baik secara langsung maupun tidak, dengan tujuan mencapai fungsi organisasi yang efektif dan efisien.

Karakteristik *organizational citizenship behavior* dapat dicirikan oleh fakta bahwa dukungan yang diberikan bukan bagian dari tugas, dilakukan secara sukarela dan tidak diperlukan, dan tidak ada imbalan bagi karyawan atas dukungan karyawan tersebut (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006).

Organizational citizenship behavior adalah tindakan sukarela oleh karyawan, perasaan menjadi bagian dari organisasi yang puas dengan sedikit lebih banyak pekerjaan untuk organisasi dan tidak dapat dihukum meskipun tidak ditampilkan, dan tindakan ini adalah hasil dari sistem kompensasi perusahaan tidak formal, tapi tindakan tersebut sangat berpengaruh dalam produktivitas organisasi.

Organizational citizenship behavior adalah perilaku pekerja yang tidak lagi secara eksplisit dihargai atau dihukum karena ketidakpatuhan dan bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan pekerja. Contohnya termasuk mendukung rekan kerja mengurangi beban kerja mereka (Organ dan Ryan 1995).

Organizational citizenship behavior adalah tindakan sukarela karyawan untuk melakukan tugas atau upaya di luar tugas atau kewajiban mereka untuk bekerja demi kepentingan organisasi. Garay (2006). *organizational citizenship behavior* ialah suatu tindakan yakni keputusan serta inisiatif individu tidak ada hubungannya pada penghargaan dari organisasi. Artinya tindakan itu bukan merupakan standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, tidak ada penalti yang akan dikenakan meskipun tidak dilakukan (Waspodo dan Minadiani 2012).

Sementara itu Waspodo dan Minadianti (2012) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* atau yang disebutnya kegiatan ekstrakurikuler (ERB), amal atau tindakan yang dikelola untuk kesejahteraan organisasi, dilakukan atas dasar sukarela dan melebihi harapan peran yang ada. Ini berarti bahwa *organizational citizenship behavior* dapat dengan mudah digambarkan sebagai perilaku individu yang berakar pada kemauan untuk berkontribusi kepada masyarakat di luar peran dan tugas utamanya. Tindakan ini terjadi baik disengaja atau tidak disengaja. Oleh karena itu organisasi secara kasat mata menghasilkan keuntungan demi keuntungan.

Dapat dikatakan *organizational citizenship behavior* adalah perilaku seorang karyawan yang memainkan peran tambahan dan berkontribusi pada organisasi di luar peran pekerjaan tertentu (Waspodo dan Minadianti 2012). Dalam pandangannya, kemauan dan partisipasi untuk bekerja di luar tanggung jawab organisasi formal adalah cara yang efektif untuk meningkatkan fungsi organisasi.

Organizational citizenship behavior bukanlah bagian dari pekerjaan formal karyawan, tetapi sebagai ukuran opsional untuk mendukung fungsi organisasi yang efektif dan efisien (Robbins, 2008). *Organizational citizenship behavior* juga mengacu pada perilaku yang berada di luar lingkup kewajiban karyawan. Ini mencakup tindakan yang membantu orang lain tanpa pamrih, bekerja dengan sabar dan rajin, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi dan memberikan lebih banyak layanan (McShane & Von Glinow, 2003).

Secara detail *Organizational citizenship behavior* bukan merupakan bagian dari pekerjaan, tetapi berupa tindakan menjadikan suasana lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan dan menolong individu lain pada sebuah organisasi. (Aamodt, 2016). *Organizational citizenship behavior* pun diartikan berupa tindakan seseorang memberikan kontribusi pada perusahaan serta organisasi secara ketersediaanya bukan karena mengharapkan balasan. (Budiharjo dalam Husniati & Pangestuti, 2018). *Organizational citizenship behavior* ialah tindakan seseorang berupa kebebasan untuk memilih secara tidak langsung atau tidak secara eksplisit akan mendapatkan penghargaan, serta berkontribusi pada fungsi organisasi untuk mencapai efektivitas dan efisiensi. (Organ et.al. 2006).

Soegandhi (2013) membahas tentang *organizational citizenship behavior*, lingkungan perusahaan, karakteristik serta pembawaan emosi (mood), rasa support organisasi yang dirasakan, kesadaran akan komunikasi antara atasan dan bawahan, periode kerja dan gender. pengaruh itu. Wirawan (2007) mengartikan Iklim pada organisasi merupakan bagaimana hubungan di lingkungan organisasi terjadi secara terus menerus dan mempengaruhi tindakan antara individu dengan kelompok internal organisasi Wirawan (2007) menuturkan, pada dasarnya mengembangkan iklim dalam organisasi memerlukan aspek-aspek: struktur, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, komitmen.

Hal terpenting pada faktor menciptakan *organizational citizenship behavior* dengan iklim yang ada di organisasi. Pemenuhan kewajiban serta

tanggung jawab individu selaras pada prosedur yang ada ditentukan dari iklim organisasi (Brahmana dan Herman, 2007). Seseorang yang berada di organisasi akan bekerja secara sukarela melampaui harapan disaat iklim organisasi tersebut diakui. (Organ, 2006). Atmosfer iklim organisasi yang positif menjadikan akumulasi tindakan *organizational citizenship behavior*.

Iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan sipil. Ketika memiliki suasana yang nyaman serta aman individu dapat fokus serta menjadikan karyawan lebih produktif dalam bekerja (Utami, 2013). Pengaruh baik yang sangat signifikan ini terbentuk karena adanya suasana yang kondusif dalam bekerja sehingga karyawan tergugah untuk bekerja melampaui dari yang telah disyaratkan pada uraian pekerjaan (Fitrotul, 2016).

Jika seorang karyawan berkenan tidak hanya melakukan tugas utama, tetapi juga mengambil tugas tambahan seperti kesediaan untuk berkolaborasi, dukungan, saran, partisipasi aktif, layanan pelanggan tambahan, dan kesediaan untuk menghabiskan waktu kerja, menyatakan untuk menjadi sukses secara efektif (Nurhayati, dkk 2016).

Kepedulian pada rekan kerja memiliki efek positif pada pekerjaan. Karena hal ini dapat membendung kerugian perusahaan yang disebabkan oleh tindakan negatif. Ketika karyawan bersikap secara sukarela dalam bekerja secara tidak langsung tujuan organisasi akan tercapai lebih efektif, dikarenakan sikap karyawan menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* dan juga kinerja karyawan akan meningkat (Fitriastuti,

2013). Chahal dan Mehta (2010) menerima bahwa *organizational citizenship behavior* mempengaruhi pelaksanaan kerja, misalnya, karyawan akan mengurangi ketidakhadiran, gaji, tekanan mental, tekad pekerja, dan peningkatan kepuasan untuk pekerja dan klien. Karyawan yang terpenuhi akan cukup sering berbicara dengan tegas tentang asosiasi mereka, kebutuhan untuk membantu orang lain, dan pekerja yang terpenuhi menyangkal usaha yang mereka lakukan untuk kembali ke asosiasi mereka (Robbins, 2009).

Pengembangan *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh hasil faktor tertentu, ciri ketergantungan yang lebih tinggi, upaya gagasan bersama organisasi, tanggung jawab kepada organisasi, dukungan keluarga, tempat kerja, dan gaji (Waluyo dan Sami'an, 2015). Eksplorasi yang digambarkan di atas akan mendorong upaya kooperatif yang diberikan orang-orang berkinerja terbaik kepada mereka. Secara tidak langsung karyawan akan meningkatkan kesetiiaannya terhadap organisasi sehingga terbentuklah perilaku *organizational citizenship behavior* (Indra Pramana, 2018).

Beberapa definisi yang disebutkan sebelumnya menrangkan Organisational citizenship behavior pada karyawan ialah kondisi pribadi mandiri (atas kebijakannya) bukan karena menerima sistem penghargaan resmi tunggal dan eksplisit; dan dapat sangat meningkatkan kinerja organisasi.

B. Loyalitas

1. Pengertian Loyalitas

Menurut Hasibuan (2001) Loyalitas tercermin disaat kesediaan individu untuk mempertahankan dan menjaga nama baik ketika ada oknum yang menghina nama organisasi, mereka selalu menyokong nama baik organisasi. Drever (2006) dalam Adha dan Ibrahim (2013) menyatakan pengertian loyalitas adalah sikap/perasaan kesetiaan pada seseorang atau grup yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta.

Jika seorang individu memiliki tingkat loyalitas yang tinggi, maka dalam meningkatkan kualitas kerja dan target yang ditetapkan akan tercapai dengan mudah. Dan sebaliknya, pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi menjadi semakin sulit jika loyalitas seorang karyawan semakin rendah Reichheld (dalam Sutanto, 2010), Oleh karena itu, loyalitas orang ini harus diperhatikan oleh organisasi karena merupakan faktor penting. Loyalitas adalah kesadaran diri seorang karyawan, yang dinyatakan sebagai loyalitas kepada perusahaan baik dalam kondisi terbaik maupun terburuk (Hermawan dan Riana, 2013).

Robbin dan Coulter (2007) percaya loyalitas merupakan keinginan seseorang untuk melindungi dan menyelamatkan fisik serta emosi. Sisavanto (2005) mengemukakan bahwa kesetiaan adalah keinginan kuat serta kemampuan patuh, melaksanakan tanggung jawab secara penuh kesadaran.

Berpegang teguh terhadap prinsip merupakan loyalitas kata Augustion (2001). Kesetiaan adalah perasaan menghargai serta mencintai

pekerjaan. Secara umum, loyalitas tidak dinyatakan dalam bentuk loyalitas fisik, tetapi sebagai kesetiaan seseorang terhadap sesuatu selain kesetiaan fisik, seperti ide atau minat. Loyalitas karyawan dalam organisasi akan menentukan keberhasilan organisasi Dessler (2000).

Dengan demikian, Loyalitas adalah kesadaran diri seseorang untuk setia terhadap pekerjaan atau organisasinya, menjaga nama baik perusahaan atau organisasi dari orang yang tidak bertanggung jawab walaupun dalam keadaan terburuk sekalipun.

2. Indikator Loyalitas

Indikator loyalitas tidak hanya tercipta di dalam organisasi, namun ada beberapa indikator yang membentuk loyalitas. Tanda-tanda loyalitas yang dirasakan oleh orang tersebut telah direkomendasikan melalui Siswanto (dalam Trianasari, 2005) antara lain:

- a. Taat dengan aturan, individu memutuskan untuk melaksanakan tugas organisasi atau mematuhi semua aturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku.
- b. Tanggung jawab kepada organisasi, kemampuan individu untuk melakukan tugas sebanyak mungkin, dan rasa tanggung jawab atas risiko yang terkait.
- c. Bekerja sama, Individu termotivasi untuk bekerja dengan orang-orang dalam organisasi, karena sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya tanpa kerjasama. Di sisi lain, dengan

kerjasama organisasi, Penetapan tujuan dan sasaran dapat tercapai.

- d. Rasa memiliki terhadap perusahaan, rasa memiliki terhadap organisasi, mendorong individu untuk memelihara serta bertanggung jawab untuk mengatur dan membangun loyalitas untuk mencapai tujuan perusahaan.
- e. Hubungan antarpribadi, Orang yang timbal balik dan setia fleksibel dalam hubungan antarpribadi mereka. Hubungan interpersonal tersebut meliputi hubungan sosial antar anggota organisasi.
- f. Suka pekerjaan individu senang bekerja. Keunggulan individu di tempat kerja dapat dilihat sebagai indikator ini, dan individu tidak sering mencari apa yang diberikan di luar hak mereka.

3. Dimensi Loyalitas

Loyalitas memiliki dua sisi: internal dan eksternal. Loyalitas sebagian besar merupakan komponen emosional dengan 2 dimensi berikut: (Mehta et al, 2010).

- a. Dimensi internal merupakan unsur emosional, meliputi pengalaman kepedulian (*feeling of caring*), rasa keakraban (*feeling of affiliation*), dan rasa kewajiban (*feeling of commitment*).

- b. Dimensi eksternal meliputi perilaku yang menunjukkan unsur emosional dan merupakan bagian dari kesetiaan yang sering berubah.

4. Faktor-faktor Loyalitas

Steers dan Porter (1983) menyatakan bahwa munculnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi, termasuk usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, ras dan beberapa ciri kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, stres kerja, peluang interaksi sosial, pengayaan pekerjaan, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan pekerjaan yang sesuai.
- c. Karakteristik desain perusahaan, terkait dengan internal perusahaan yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, setidaknya menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, dependensi fungsional dan fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang didapat dalam bekerja, termasuk sikap positif terhadap perusahaan, kepercayaan dalam sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, loyalitas berarti ketaatan atau kesetiaan. Sudimin (2003) berpendapat bahwa loyalitas adalah kesediaan karyawan dengan segala kemampuan, keterampilan, ide dan

waktu untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan dan menjaga rahasia perusahaan, dan selama orang tersebut masih karyawan, dia tidak akan melakukan tindakan yang membuat rugi perusahaan. Selain menjaga rahasia, hal tersebut hanya bisa dilakukan jika karyawan tersebut masih memiliki hubungan kerja dengan perusahaan. Fletcher (dalam Sudimin, 2003) Loyalitas diartikan sebagai kesetiaan kepada seseorang, dan tidak meninggalkan, melimpahi, atau menipu orang lain sesuai kebutuhan.

Robbin dan Coulter (2007) percaya loyalitas merupakan keinginan seseorang untuk melindungi dan menyelamatkan fisik serta emosi. Sisavanto (2005) mengemukakan bahwa kesetiaan adalah keinginan kuat serta kemampuan patuh, melaksanakan tanggung jawab secara penuh kesadaran.

Berpegang teguh terhadap prinsip merupakan loyalitas kata (Augustion 2001). Kesetiaan adalah perasaan menghargai serta mencintai pekerjaan. Secara umum, loyalitas tidak dinyatakan dalam bentuk loyalitas fisik, tetapi sebagai kesetiaan seseorang terhadap sesuatu selain kesetiaan fisik, seperti ide atau minat. Loyalitas karyawan dalam organisasi akan menentukan keberhasilan organisasi (Dessler 2000). Umumnya loyalitas bisa menjadi kesetiaan seorang dengan sesuatu, bukan hanya kesetiaan fisik, namun juga kesetiaan immaterial misalnya pikiran & perhatian. Loyalitas karyawan pada suatu organisasi absolut dibutuhkan buat keberhasilan organisasi itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2011), loyalitas tercermin menurut kesediaan karyawan buat memelihara & melindungi organisasi menurut orang-orang

yg nir bertanggung jawab, baik pada pada juga pada luar pekerjaan. Menurut Meyer & Herscovits, loyalitas merupakan keadaan pikiran yg mengikat seseorang karyawan menggunakan perusahaan mereka. Reichheld (Utomo, 2002) berpendapat bahwa semakin baik loyalitas personal dalam suatu perusahaan, semakin sederhana jarak untuk mencapai impian organisasi yang sebelumnya dilaksanakan melalui pemilik perusahaan bisnis. Menurut Poerwadarminta (2002), loyalitas adalah kesetiaan, dedikasi, dan kepercayaan yang terletak atau ditujukan kepada seseorang atau organisasi yang memiliki rasa cinta dan kewajiban dalam berusaha menawarkan pembawaan baik dan tindakan yang dihadapkannya.

Steers & Porter (1983) percaya bahwa loyalitas adalah hubungan positif antara individu atau antara bawahan dan atasan, hubungan ini membuat individu bersedia memberikan pelayanan yang terbaik kepada atasan. (Steers & Porter dalam Nitisemito 2002) percaya bahwa loyalitas kepada organisasi adalah sikap, ini adalah kuantitas di mana personal mengenali tempat kerja mereka sebagai tugas dan pilihan untuk melakukan kualitas tinggi mereka, dan loyalitas kepada perusahaan sebagai gerakan, ini adalah proses personel membuat keputusan yang bersih melalui metode tersebut. Jika karyawan tidak lagi membuat kesalahan besar, personel sekarang tidak akan meninggalkan perusahaan.

Loyalitas merupakan hal vital yang wajib dimiliki seorang pekerja dalam bekerja untuk sebuah perusahaan atau majikan. Dengan kata lain, personel yang loyal dapat memiliki sumber daya manusia tingkat pertama

yang benar dengan loyalitas, karyawan itu sendiri akan tahu apa yang harus dilakukan karena fakta kesadaran dan kesadaran akan menghasilkan tanggung jawab dan disiplin. Berkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, karyawan mampu menjaga dan mengembangkan citra perusahaan, setia menjaga rahasia perusahaan, siap bekerja dan melakukan segala yang mungkin untuk kemajuan, gotong royong, bermotivasi tinggi dan rela berkorban untuk perusahaan.

Robbins (2006) mengatakan konsep loyalitas dikaitkan dengan tingkat pertimbangan yaitu preferensi untuk menjaga orang lain dan menyimpan muka. Jika seseorang memiliki loyalitas dan persepsi dalam suatu hal, maka pria atau wanita itu rela berkorban dan hidup secara nyata atas apa yang diyakininya. Oleh karena itu, loyalitas pasti berkorelasi dengan tingkat pertimbangan, dan semakin tinggi persetujuan karyawan di agensi, semakin baik perusahaannya.

Purwopoespito (2004) berpendapat bahwa loyalitas kerja terlihat berdasarkan sikap karyawan yang berkomitmen terhadap kemampuan dan pemahamannya untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, disiplin dan kejujuran dalam bekerja. Loyalitas karyawan pada organisasi Nitisemito (2003) dapat membangkitkan rasa tanggung jawab, semangat dan semangat kerja. Untuk menciptakan loyalitas karyawan terhadap organisasi, perusahaan harus berusaha untuk membuatnya merasa seperti sebuah organisasi. Dengan perasaan ini, karyawan dapat merasakan kemajuan dan kemunduran perusahaan.

Dari definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah loyalitas pekerja kepada perusahaan. Ini ditandai dengan keputusan yang kuat untuk tetap berada di agensi serta melakukan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan siap berkorban dan siap melakukan segalanya untuk kepentingan perusahaan.

C. Hubungan antara Loyalitas dengan Organizational citizenship behavior

Organizational citizenship behavior adalah perilaku yang bukan merupakan dari pekerjaan, namun menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih baik untuk bekerja dan membantu orang lain (Aamodt, 2016). Pada sebuah perusahaan adanya loyalitas mempengaruhi pencapaian efektivitas *organizational citizenship behavior*. Loyalitas merupakan wujud dari kesetiaan (Hasibuan, 2002). Hal ini tercermin dari kesediaan karyawan untuk memelihara dan mempertahankan organisasi pada pekerjaannya. (Siswanto dan Nitisemito 2002) Patuh terhadap aturan, responsibilitas, serta tindakan disaat bekerja menunjukkan aspek loyalitas pada pekerjaan yang dilakukan karyawan. Jika karyawan dapat mencapai dan memiliki hal-hal tersebut, tentunya mereka senantiasa meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Dalam situasi ini, loyalitas kerja memiliki dampak yang efektif terhadap produktivitas pekerja dan bagi perusahaan. beberapa catatan dari studi Hamdi dan Moraldi (dalam Pourgaz, et al., 2015) menunjukkan hubungan yang kuat antara perilaku *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi Azeri Fard di Urmia dan Iran. Dengan komitmen pada organisasi, akan

menciptakan rasa loyalitas dalam bekerja karyawan, sehingga mereka lebih dari disiplin dalam memenuhi setiap tugas dan komitmen dalam organisasi, mereka sukarela untuk tugas dan membantu masing-masing orang lain di antara karyawan.

D. Kerangka Teoritik

Individu yang bekerja perlu mempunyai kualitas dari sisi personal serta interpersonal. ada delapan karakteristik individu bermutu sebagai pekerja yaitu: mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab, mencapai standar yang ditentukan, memiliki keinginan kuat untuk menuntaskan tugas, teliti, aktif, kerja keras, ulet dan harmonis dalam internal organisasi (Deil. 2015). Individu sebagai sumber daya manusia bermutu ditandai mempunyai karakteristik giat, telaten, berinovasi, fokus, serta mengabdikan diri secara keseluruhan (Manajemen sumber daya alam, 2016). ilustrasi tindakan demikianlah yang dibutuhkan organisasi pada inividu yang mampu bekerja bukan cuma dari standar pekerjaannya melainkan dapat melakukan pekerjaan secara lebih hal ini dikenal dengan *Organizational citizenship behavior*.

Organizational citizenship behavior adalah perilaku yang bukan merupakan dari pekerjaan, namun menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih baik untuk bekerja dan membantu orang lain. (Aamodt,2016). *Organizational citizenship behavior* pun diartikan berupa tindakan seseorang dalam berkontribusi dengan tidak mengharapkan balasan untuk perusahaan serta organisasi secara sukarela (Budiharjo dkk, 2018).

Soegandhi (2013) membahas tentang *Organizational citizenship behavior*, lingkungan perusahaan, karakteristik serta pembawaan emosi (mood), rasa support organisasi yang dirasakan, kesadaran akan komunikasi antara atasan dan bawahan, periode kerja dan gender. pengaruh itu. Wirawan (2007) mengartikan iklim pada organisasi merupakan bagaimana hubungan di lingkungan organisasi terjadi secara terus menerus dan mempengaruhi tindakan antara individu dengan kelompok internal organisasi Wirawan (2007) menuturkan, pada dasarnya mengembangkan iklim dalam organisasi memerlukan aspek-aspek: struktur, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, komitmen.

Hal terpenting pada faktor menciptakan *organizational citizenship behavior* dengan iklim yang ada di organisasi. Pemenuhan kewajiban serta tanggung jawab individu selaras pada prosedur yang ada ditentukan dari iklim organisasi (Brahmana dan Herman, 2007). Seseorang yang berada di organisasi akan bekerja secara sukarela melampaui harapan disaat iklim organisasi tersebut diakui. (Organ, 2006). Atmosfer iklim organisasi yang positif menjadikan akumulasi tindakan *organizational citizenship behavior*.

Iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Ketika memiliki suasana yang nyaman serta aman individu dapat fokus serta menjadikan karyawan lebih produktif dalam bekerja (Utami, 2013). Pengaruh baik yang sangat signifikan ini terbentuk karena adanya suasana yang kondusif dalam bekerja sehingga karyawan tergugah untuk bekerja melampaui dari yang telah disyaratkan pada uraian pekerjaan (Fitrotul, 2016).

Pada sebuah perusahaan adanya loyalitas mempengaruhi pencapaian efektivitas *organizational citizenship behavior*. Loyalitas merupakan wujud dari kesetiaan (Hasibuan, 2002). Hal ini tercermin dari kesediaan karyawan untuk memelihara dan mempertahankan organisasi pada pekerjaannya. Patuh terhadap aturan, responsibilitas, serta tindakan disaat bekerja menunjukkan aspek loyalitas pada pekerjaan yang dilakukan karyawan. Jika karyawan dapat mencapai dan memiliki hal-hal tersebut, tentunya mereka senantiasa meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. (Siswanto dan Nitisemito 2002).

Jika seorang karyawan berkenan tidak hanya melakukan tugas utama, tetapi juga mengambil tugas tambahan seperti kesediaan untuk berkolaborasi, dukungan, saran, partisipasi aktif, layanan pelanggan tambahan, dan kesediaan untuk menghabiskan waktu kerja, menyatakan untuk menjadi sukses secara efektif (Nurhayati, dkk 2016). Loyalitas adalah masalah penting yang harus dimiliki personel saat beroperasi untuk organisasi atau perusahaan. Personil yang memperhatikan lukisan mereka juga bisa santai berlebihan sumber daya manusia kelas satu. Personil pemberi kerja biasanya memiliki posisi dan peran penting dalam mendukung metode perusahaan komersial dan impian agensi, baik mimpi jangka panjang maupun jangka pendek.

Pembentukan loyalitas yang tinggi merupakan preferensi yang paling penting bagi setiap badan usaha. Senada dengan Gilbert (dalam Kurniawati, 2014) agar personel memiliki loyalitas yang berlebihan kepada atasan, hal ini dilakukan dengan cara menaruh minat, memuji perkembangan, memindahkan,

menaikkan upah, promosi, dan menginformasikan kepada pegawai tentang apa yang terjadi pada majikan dan mengambil fakta dari proses personalia. Dengan loyalitas karyawan, sangat diharapkan bahwa karyawan dapat terus eksis dalam bisnis perusahaan. Hubungan antara 2 variabel yang diamati dapat dilihat berdasarkan standar teoritis yang dijelaskan oleh Gibson dan Donelly (1984), loyalitas karyawan memiliki beberapa komponen, yaitu pengalaman semangat tim dengan organisasi, rasa keterlibatan dalam tugas dan tanggung jawab perusahaan bisnis, dan loyalitas kepada organisasi.

Beberapa hal yang akan timbul setelah karyawan melakukan aspek-aspek dari loyalitas, diantaranya seperti:

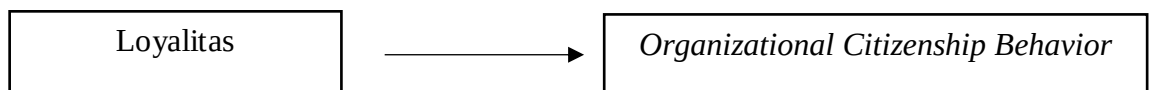
1. Akan tumbuh rasa memiliki dalam diri karyawan sehingga karyawan dapat mematuhi semua yang berlaku tanpa paksaan di perusahaan meskipun ada perubahan di dalamnya.
2. Timbul rasa kerja sama antar sesama dalam menyelesaikan tugas , sehingga pekerjaan akan terselesaikan bersama-sama.
3. Mempunyai sikap tanggung jawab.
4. Memperoleh wewenang dan yang diberikan orang/perusahaan.
5. Mampu menjaga dan meningkatkan citra perusahaan dan berusaha memajukan perusahaan sebaik-baiknya.
6. Serta karyawan akan semakin tumbuh dengan rasa tanggung jawab yang besar ketika perusahaan dapat melindungi menciptakan rasa aman dalam diri karyawan.

Organisasi yang menciptakan rasa kewajiban dan *organizational citizenship behavior* yang berlebihan di antara karyawan akan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi masalah pribadi dan menjaga gerakan kolektif untuk mencegah masalah terjadi. Menoleransi hubungan interpersonal, kondisi yang melebihi harapan organisasi dan tidak lagi mengikuti perilaku ini akan mengurangi berbagai hal yang dapat mempersulit untuk tetap eksis di tempat kerja.

Adapun penelitian yang mendukung keterkaitan antara kedua variabel ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan perilaku *organizational citizenship behavior*, karyawan akan merasa puas dengan organisasinya akan menunjukkan kepeduliannya terhadap organisasinya, memiliki pandangan yang positif terhadap perusahaan dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan (Andriani, dkk,2012). Hal tersebut membuat karyawan melaksanakan tugas dengan sukarela akan membuat karyawan memiliki rasa loyalitas kerja yang tinggi di dalam setiap pekerjaannya.

Kesimpulan penjelasan di atas, karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi, maka akan memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi pula.

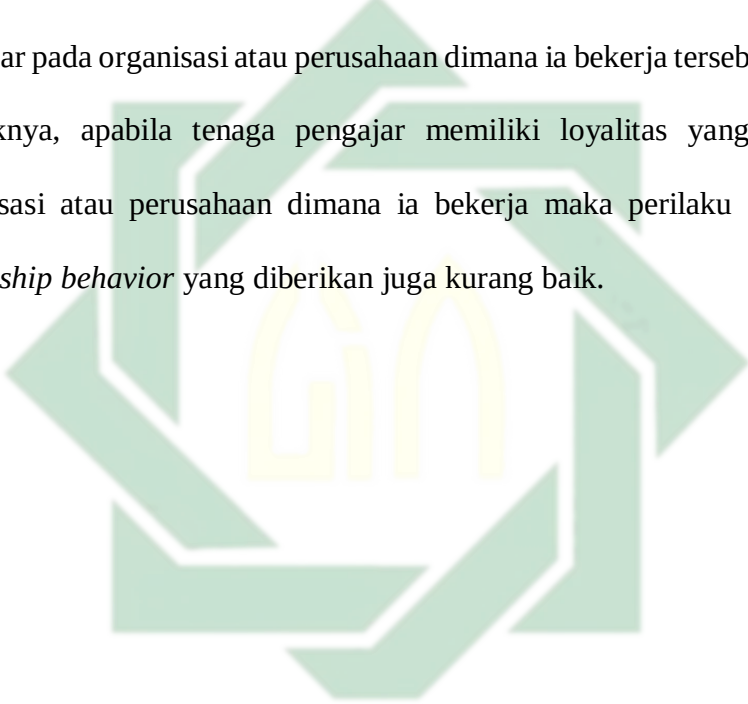
Kerangka teoritik pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka teoritik

E. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini berupa adanya hubungan antara loyalitas dengan *organizational citizenship behavior* tenaga pengajar. Semakin tinggi loyalitas tenaga pengajar pada organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja, maka akan semakin baik perilaku *organizational citizenship behavior* tenaga pengajar pada organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja tersebut. Begitu juga sebaliknya, apabila tenaga pengajar memiliki loyalitas yang rendah pada organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja maka perilaku *organizational citizenship behavior* yang diberikan juga kurang baik.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian yang dicapai menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional untuk melihat seberapa besar variasi suatu variabel terkait dengan versi dalam satu atau lebih variabel lain sesuai dengan koefisien korelasinya (Azwar, 2010). Metode ini dimaksudkan untuk menentukan ada tidaknya kesesuaian antara loyalitas dan *organizational citizenship behavior* pada tenaga pengajar.

Teknik studi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket. Kuesioner adalah suatu pendekatan rangkaian informasi yang dilakukan melalui pemberian beberapa pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab, penyebaran kuesioner dalam hal ini melihat penggunaan *Google form*.

Responden adalah mereka yang mungkin akan diteliti (sampel). Kuesioner berupa pertanyaan yang dibagikan kepada responden sesuai dengan kerumitan yang akan diteliti. Dalam contoh ini, jawaban terbaik responden melalui pemberian tanda peringatan tertentu terhadap alternatif jawaban yang diberikan, kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian dikumpulkan.

B. Identifikasi Variabel

Pada penelitian ini terdapat variabel terkait, yaitu diantaranya:

1. Variabel terikat (*Dependent*)

Variabel terikat atau variabel Y dalam penelitian ini adalah loyalitas.

2. Variabel bebas (*Independent*)

Variabel bebas atau variabel X dalam penelitian ini adalah *Organizational citizenship behavior*.

Variabel adalah objek studi atau item yang dilihat. Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau menyesuaikan variabel dasar. Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi dengan bantuan variabel bebas (Arikunto 2008).

C. Definisi Operasional

1. Loyalitas

Loyalitas adalah kesadaran diri seseorang untuk setia terhadap pekerjaan atau organisasinya, menjaga nama baik perusahaan atau organisasi dari orang yang tidak bertanggung jawab walaupun dalam keadaan terburuk sekalipun.

2. *Organizational citizenship behavior*

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku seseorang yang secara ketersediaan memberikan kontribusi terhadap perusahaan atau organisasi tanpa mengharapkan reward ataupun imbalan.

D. Populasi, Teknik Sampling, Sampel

1. Populasi

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menunjukkan kualitas dan karakteristik tertentu dimana peneliti memutuskan untuk mempelajari dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan Tenaga Pengajar yang aktif dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh Bimbingan Belajar Simulasi Gontor.

Setiap individu tak luput dari batasan kemampuan terhadap pekerjaan yang diembannya dan hendaknya kita meringankan beban saudara kita yakni dengan saling tolong-menolong, dalam lingkup organisasi hal ini sering dikenal dengan *Organizational citizenship behavior* suatu perilaku secara sukarela menolong tanpa mengharapkan reward atau imbalan. Fenomena ini terjadi pula pada kegiatan simulasi Gontor, tepatnya pada tenaga pengajar yang apabila memiliki pekerjaan yang *overload* dan tidak dapat mengajar karena ada suatu alasan dan maka teman yang lainnya atau rekan kerja yang lain akan menggantikan dan membantu pekerjaan di bagian tersebut.

2. Teknik sampling

Total sampling adalah proses pengambilan sampel dimana jumlah sampel sesuai dengan populasi (Sugiyono, 2017). Alasan pemilihan total sampling adalah karena menurut Sugiyono (2017) populasinya jauh lebih sedikit dari seratus sebagai sampel penelitian. Sampel untuk penelitian ini adalah 79 orang.

3. Sampel

Sampel adalah bagian dari total dan karakteristik populasi. Karena jumlah penduduk yang besar dan keterbatasan sumber daya, tenaga dan waktu, peneliti tidak dapat mempelajari seluruh populasi (Sugiyono, 2017).

E. Instrument Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode teknik pengumpulan data kuisioner (angket). Instrument penelitian adalah kuisioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian. Indikator tersebut dituangkan secara rinci dalam butir-butir pertanyaan yang berupa angket dan dibagikan kepada responden. Penetapan skor yang diberikan pada tiap-tiap instrument dalam penelitian ini adalah responden diminta untuk mengisi setiap butir-butir pertanyaan dengan memilih salah satu dari empat pilihan yang tersedia.

Skala Likert adalah skala yang digunakan dalam penelitian ini. Skala digunakan untuk mengukur variabel Loyalitas dan *Organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan *Skala Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun aitem-aitem instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.1 skor jawaban skala likert

Kategori jawaban	Skor
SS	5
S	4
R	3
TS	2
STS	1

1. Skala Loyalitas

a. Definisi Operasional Loyalitas

Loyalitas adalah kesadaran diri seseorang untuk setia terhadap pekerjaan atau organisasinya, menjaga nama baik perusahaan atau organisasi dari orang yang tidak bertanggung jawab walaupun dalam keadaan terburuk sekalipun.

b. Alat Ukur Loyalitas

Alat ukur variabel loyalitas dibuat melalui adaptasi teori oleh peneliti berdasarkan indikator loyalitas menurut orsandi et al (2017).

Skala berikut terdiri dari 14 aitem dengan empat pilihan jawaban yang tercantum pada tabel 3.1. Adapun skala loyalitas dilakukan dengan menetapkan *blue print* terlebih dahulu akan dijabarkan pada tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2 *Blueprint* skala loyalitas

No	Indikator	Jumlah Aitem	Favorable	Unfavorable
1	Taat pada peraturan	2	1,2	
2	Tanggungjawab pada organisasi	2	3,4	
3	Kemauan untuk bekerjasama	3	5,6	7
4	Rasa memiliki terhadap perusahaan/ organisasi	3	8,10	9
5	Hubungan antar pribadi	2	11,12	
6	Kesukaan terhadap pekerjaan	2	13,14	
Total		14	12	2

C. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas pada variabel loyalitas penelitian ini dilakukan dengan memakai formula koefisien korelasi *pearson product moment*. Sugiyono (2016) mengungkapkan kondisi minimal aitem yang memenuhi validitas adalah 0,3. Adapun hasil uji validitas akan dijelaskan melalui tabel 3.3 sebagai berikut.

Tabel 3.3 Uji Validitas Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Aitem 1	3.15	.557	79
Aitem 2	3.19	.622	79
Aitem 3	3.27	.548	79

Aitem 4	3.38	.514	79
Aitem 5	3.35	.556	79
Aitem 6	3.16	.629	79
Aitem 7	2.62	.722	79
Aitem 8	3.39	.517	79
Aitem 9	3.27	.812	79
Aitem 10	3.30	.627	79
Aitem 11	3.24	.560	79
Aitem 12	3.33	.571	79
Aitem 13	3.43	.570	79
Aitem 14	3.42	.496	79

Uji realibilitas dalam variabel loyalitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan formula *Cronbach's Alpha* yang akan dijabarkan pada tabel.3.4.

Tabel 3.4 Uji Realibilitas *Cronbach's Alpha*

Reliability Statistics		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.886	.897	14

Berdasarkan hasil uji reliabilitas skala loyalitas pada tabel sebelumnya, hasil nilai *Cronbach alpha* ditemukan sebesar 0,886 dengan

total 14 aitem valid. Nilai yang diperoleh mendekati 1, oleh karena itu bisa disimpulkan bahwa hasilnya reliabel.

2. Skala *Organizational citizenship behavior*

a. Definisi Operasional *Organizational citizenship behavior*

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku seseorang yang secara sukarela memberikan kontribusi terhadap perusahaan atau organisasi tanpa mengharapkan reward ataupun imbalan.

b. Alat Ukur *Organizational citizenship behavior*

Metode pengumpulan data yang dipakai dalam variabel *Organizational citizenship behavior* ini merupakan hasil modifikasi dari penelitian sebelumnya Tentrama & Subardjo (2016). Skala berikut terdiri dari 16 aitem dengan empat pilihan jawaban yang tercantum pada tabel 3.1. Adapun skala *Organizational citizenship behavior* dilakukan dengan menetapkan *blue print* terlebih dahulu akan dijabarkan pada tabel 3.5

Tabel 3.5 *Blue print* skala *Organizational citizenship behavior*

No	Dimensi	Indikator	Jumlah Aitem	Favorable	Unfavorable
1	<i>Altruisme</i>	Menggantikan rekan kerja yang absen/ cuti	1	1	
		Membantu rekan kerja dalam bekerja	2	2,3	
2	<i>Conscientiousness</i>	Kesadaran akan pekerjaan	2	4,5	
		Penggunaan waktu pekerjaan	2	6	7

3	<i>Civic Virtue</i>	Menjalin komunikasi dengan baik	1	8	
		Menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	2	9	10
4	<i>Courtesy</i>	Menjalankan tugas tanpa complain	2	11	12
		Menerima kebijakan baru	2	13,14	
5	<i>Sportmanship</i>	Menghargai pendapat oranglain	1	15	
		Berempati membantu memajukan perusahaan/ organisasi	1	16	
		Total	16	13	3

c. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas pada variabel *Organizational citizenship behavior* penelitian ini dilakukan dengan memakai formula koefisien korelasi *pearson product moment*. Sugiyono (2016) mengungkapkan kondisi minimal aitem yang memenuhi validitas adalah 0,3. Adapun hasil uji validitas akan dijelaskan melalui tabel 3.6 sebagai berikut.

Tabel 3.6 Uji Validitas Koefisien Korelasi Product Moment Pearson

No Aitem	Hasil	Nilai R Tabel	Keterangan
Aitem 1	0.610	0.361	Valid
Aitem 2	0.731	0.361	Valid
Aitem 3	0.292	0.361	Gugur
Aitem 4	0.595	0.361	Valid
Aitem 5	0.678	0.361	Valid

Aitem 6	0.544	0.361	Valid
Aitem 7	0.277	0.361	Gugur
Aitem 8	0.534	0.361	Valid
Aitem 9	0.548	0.361	Valid
Aitem 10	0.244	0.361	Gugur
Aitem 11	0.656	0.361	Valid
Aitem 12	0.224	0.361	Gugur
Aitem 13	0.487	0.361	Valid
Aitem 14	0.255	0.361	Gugur
Aitem 15	0.513	0.361	Valid
Aitem 16	0.531	0.361	Valid

Berdasarkan tabel 3.6, keputusan valid dan gugur ditentukan oleh taraf signifikansi penelitian sebesar 5%, maka diperoleh r tabel sebesar 0,361 dengan rumus:

$R_{hitung} > R_{tabel} = \text{Valid}$

$R_{hitung} < R_{tabel} = \text{Gugur}$

Hasil uji validitas *organizational citizenship behavior* diketahui terdapat lima aitem gugur, yakni aitem 3, 7, 10, 12, 14. Maka dari itu, jumlah aitem dalam skala *organizational citizenship behavior* juga akan mengalami perubahan akibat pengurangan aitem gugur yang akan ditampilkan pada tabel 3.7.

Tabel 3.7 Blue Print Skala *Organizational Citizenship Behavior* Setelah Uji Coba

No	Dimensi	Indikator	Jumlah Aitem	Favorable	Unfavorable
1	Altruisme	Menggantikan rekan kerja yang absen/ cuti	1	1	
		Membantu rekan kerja dalam bekerja	1	2	
2	Conscientiousness	Kesadaran akan pekerjaan	2	4,5	
		Penggunaan waktu pekerjaan	1	6	
3	Civic Virtue	Menjalin komunikasi dengan baik	1	8	
		Menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	1	9	
4	Courtesy	Menjalankan tugas tanpa complain	1	11	
		Menerima kebijakan baru	1	13	
5	Sportmanship	Menghargai pendapat oranglain	1	15	
		Berempati membantu memajukan perusahaan/ organisasi	1	16	
Total			11	11	

Selain itu uji realibilitas dalam variabel *organizational citizenship behavior* penelitian berikut dilakukan menggunakan formula *Cronbach's Alpha* yang akan dijabarkan pada tabel.3.8.

Tabel 3.8 Uji Realibilitas *Cronbach's Alpha*

Reliability Statistics		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
0.847	0.878	11

Berdasarkan hasil uji reliabilitas skala *Organizational Citizenship Behavior* pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,878 dengan total 11 aitem yang valid. Hasilnya nilai mendekati 1, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasilnya reliabel.

F. Analisis data

Analisis ini merupakan kaidah yang dipakai ketika membuktikan hipotesis. Untuk mengetahui sejauh mana korelasi antar variabel. Analisis data yang digunakan dalam mencari tahu “Hubungan antara Loyalitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga pengajar” memakai *Pearson Product Moment* & korelasi berganda melalui SPSS versi 20. Sebelum peneliti melangkah ke tahap analisis, peneliti terlebih dahulu melakukan pemeriksaan Prasyarat yang meliputi: Pemeriksaan Normalitas, Pemeriksaan Linieritas, Pemeriksaan Heteroskedastisitas. Uji prasyarat ini digunakan untuk mengetahui apakah uji hipotesis dapat dipertahankan atau tidak.

1. Uji Normalitas Data

Penggunaan statistik parametrik dipakai dengan anggapan data dari masing masing variabel penelitian yang hendak dianalisis berdistribusi

normal. Maka dari itu, sebelum melaksanakan uji hipotesis, mula mula data diuji ke normalitasnya. Uji normalitas data yang dipakai pada penelitian ini ialah *Kolmogrov – Smirnov*. Untuk analisa perhitungan *Kolmogrov Smirnov* dibantu dengan program SPSS. Bila nilai signifikansi $(p) > 0,05$ pada taraf signifikansi 5%, maka data untuk variabel tersebut berdistribusi normal. Dari hasil analisis normalitas data tersebut diperoleh data seperti berikut:

Tabel 3.9 Uji Normalitas Data

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		79
<i>Normal Parameters^a</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.72416475
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.131
	<i>Positive</i>	.131
	<i>Negative</i>	-.056
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		1.142
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.147
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, didapatkan nilai *Asymp.sig (2-tailed)* 0,147 yang artinya nilai signifikan $> (0,05)$. Maka selaras dengan pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogrov – smirnov, bisa ditarik kesimpulan data berdistribusi normal. Dengan begitu persyaratan normalitas data terpenuhi.

2. Uji Linieritas

Uji ini diberikan bertujuan melihat apakah variabel penelitian berkorelasi linier atau nonlinier. Uji ini menerapkan aturan bahwa variabel dikatakan mempunyai hubungan atau korelasi linier jika nilai sig lebih besar dari 0,05 dan sebaliknya jika sig kurang dari 0,05 variabel dikatakan tidak memiliki hubungan linier.

Tabel 3.10. Uji Linieritas

ANOVA Table							
			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior * Loyalitas</i>	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	1373.937	20	68.697	9.135	.000
		<i>Linearity</i>	1230.946	1	1230.946	163.694	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	142.992	19	7.526	1.001	.475
	<i>Within Groups</i>		413.589	55	7.520		
	<i>Total</i>		1787.526	75			

Dari hasil Uji Linieritas dilihat dari tabel di atas didapati nilai signifikansi 0.475 artinya nilai signifikansi $> 0,05$. Maka bisa diambil kesimpulan diperoleh hubungan yang linier antara Loyalitas dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Setelah melakukan Uji Prasyarat dan telah memenuhi maka dapat dilanjutkan ke tahap uji hipotesis.

3. Uji Analisis *Pearson Product Moment*

Analisis ini dipakai dengan tujuan memahami seberapa kuat korelasi antar dua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh, dikendalikan atau ditetapkan sebagai variabel kontrol (Loyalitas terhadap *organizational citizenship behavior*) (Sugiyono 2013)

Korelasi ini dilambangakn (r) dengan ketetapan nilai r tidak lebih dari $(-1 \leq r \leq +1)$. Jika nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna: $r =$ artinya tidak ada korelasi: dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat.

Hasil koefisien korelasi yang diperoleh dari perhitungan (proses komputirisasi), selanjutnya bisa diberikan tafsiran tertentu. Menurut Sudijono (2010) pada korelasi ini terdapat dua bentuk cara yang bisa dilakukan, yaitu penafsiran nilai indeks korelasi " r " *Product Moment* dengan secara rumit atau sederhana, dan penafsirani itu diberikan dengan melihat pada tabel nilai r *Product Moment*.

Pertama, menurut Guilford dalam (Sudijono 2010), dalam memberikan interpretasi secara sederhana terhadap angka koefisien korelasi " r " *Product Moment* (r_{xy}), pada umumnya digunakan pedoman atau ancar-ancar sebagai berikut:

Tabel 3.11 Pedoman Nilai R

Nilai	Penafsiran
0.00-0.20	Sangat rendah/Sangat lemah
0.21-0.40	Rendah/Lemah
0.41-0.60	Cukup/Sedang
0.61-0.80	Tinggi/Kuat
0.81-1	Sangat tinggi/sangat kuat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dimulai dengan mengumpulkan dan mencari tahu masalah yang akan diteliti sehingga dapat merumuskan suatu masalah terutama berdasarkan suatu fenomena. Setiap manusia tidak terhindarkan dari batasan kemampuan pada pekerjaan yang dimiliki dan alangkah baiknya kita dapat meringankan pekerjaan saudara kita yaitu dengan saling tolong-menolong, dalam lingkup organisasi perihal berikut sering disebut dengan *Organizational citizenship behavior* suatu perilaku secara sukarela menolong tanpa mengharapkan reward atau imbalan. Fenomena yang diangkat adalah tenaga pengajar simulasi gontor apabila memiliki pekerjaan yang *overload* dan tidak dapat mengajar karena ada suatu alasan maka teman yang lainnya atau rekan kerja yang lain akan menggantikan dan membantu pekerjaan di bagian tersebut. Simulasi Gontor merupakan bimbingan belajar persiapan ujian masuk Gontor yang berada di Surabaya. Didirikan guna membantu calon santri belajar persiapan ujian calon pelajar menjadi santri Gontor.

Visi: Mendidik, membina, dan mempersiapkan calon santri untuk mengikuti ujian masuk Gontor.

Misi:

- a. Membuat simulasi Pondok Modern Darussalam Gontor kepada calon santri
- b. Membimbing peserta didik sehingga merasakan suasana nyantri di Gontor sebelum benar-benar menjadi santri
- c. Mengadakan bimbingan kolektif mingguan.

Penelitian ini dilakukan dengan bantuan studi literatur dan mengumpulkan teori-teori yang telah menjadi teori utama dalam penelitian yang dilakukan selain mengumpulkan studi sebelumnya yang terkait dengan variabel yang akan dicari dalam catatan konseptual dengan bantuan dosen pembimbing yang kemudian diserahkan kepada Ketua Jurusan Psikologi untuk mendapatkan persetujuan. Setelah memberikan persetujuan, peneliti menyiapkan saran dan mengajukan perangkat berdasarkan perintah atasan kemudian mengirimkannya ke pendidikan untuk disetujui, kemudian tahap selanjutnya adalah pemeriksaan saran untuk mendapatkan perintah dan petunjuk dari dosen yang diperiksa.

Setelah melakukan pemeriksaan saran, peneliti merevisi pemikiran tersebut berdasarkan catatan yang diberikan oleh penguji. Penelitian dilakukan pada tanggal 28-30 September 2021 melalui *google form* pada tenaga bimbingan belajar Simulasi Gontor Surabaya. Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa 2 kuesioner *skala likert* ini berisi pernyataan berdasarkan indikator teoritis dan diringkas dalam bentuk blueprint. Dalam

penyebaran kuesioner, 79 subjek dikumpulkan, dan data dianalisis menggunakan uji analisis yang telah dipilih sebelumnya.

2. Deskripsi hasil penelitian

a. Deskripsi subjek

Subjek pada penelitian berikut merupakan tenaga pengajar bimbingan belajar simulasi Gontor Surabaya sebanyak 79 orang. Dibawah ini adalah gambaran subjek berdasarkan kelompok demografi:

1) Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin.

Menurut jenis kelamin, deskripsi subjek akan dijabarkan pada tabel 4.1.

Table 4.1 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek

Variabel	Jenis Kelamin	N	Presentase	Mean	Std.
Loyalitas	Pria	29	36,7 %	43,862	5,153
	Wanita	50	63,3 %	46,460	5,234
<i>Organizational citizenship behavior</i>	Pria	29	36,7 %	47,655	4,352
	Wanita	50	63,3 %	49,900	4,953

2) Deskripsi subjek berdasarkan usia.

Menurut usia subjek akan dideskripsikan pada table 4.2.

Tabel 4.2 Deskripsi Usia Subjek

Variabel	Usia	N	Presentase	Mean	Std.
Loyalitas	19	1	1,26 %	40	
	20	12	15,19 %	43,42	5,992
	21	12	15,19 %	46,42	4,358
	22	13	16,46 %	44,92	6,184
	23	15	18,99 %	43,67	3,498
	24	14	17,72 %	47,43	5,612
	25	4	5,06 %	52,75	2,5
	26	4	5,06 %	45,25	2,754
	27	4	5,06 %	45,50	6,191
<i>Organizational citizenship behavior</i>	19	1	1,26 %	48	
	20	12	15,19 %	48,42	3,579
	21	12	15,19 %	48,92	3,260
	22	13	16,46 %	47,54	5,027
	23	15	18,99 %	47,40	4,085
	24	14	17,72 %	51	5,883
	25	4	5,06 %	58,50	1,915
	26	4	5,06 %	47,25	1,5
	27	4	5,06 %	48,75	4,573

3) Deskripsi subjek berdasarkan lama mengajar.

Menurut deskripsi lama mengajar, subjek akan dijabarkan pada table 4.3.

Tabel 4.3 Deskripsi Lama Mengajar Subjek

Variabel	Lama Mengajar	N	Presentase	Mean	Std.
Loyalitas	≤ 1 Tahun	38	48,1 %	45,55	6,075
	2 Tahun	18	22,78 %	43,78	3,782
	3 Tahun	12	15,18 %	47,92	5,452
	4 Tahun	7	8,87 %	44,43	3,599
	5 Tahun	4	5,07 %	47,50	4,041
<i>Organizational citizenship behavior</i>	≤ 1 Tahun	38	48,1 %	48,84	5,128
	2 Tahun	18	22,78 %	48,39	3,165
	3 Tahun	12	15,18 %	50,42	6,543
	4 Tahun	7	8,87 %	48,29	2,984
	5 Tahun	4	5,07 %	51,75	5,560

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

B. Pengujian Hipotesis

Peneliti menggunakan teknik analisis parametrik dengan uji korelasi *Bivariate Pearson's Product Moment Correlation* dengan menggunakan SPSS for Windows 16. Teknik korelasi *Product Moment* ini adalah teknik korelasi tunggal yang dipakai guna mencari korelasi antara data interval satu dengan data interval lainnya (Bungin, 2005). Sebelum melakukan uji korelasi, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat dahulu seperti berikut:

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data variabel penelitian dalam suatu populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Shapiro-Wilk*. Normalitas data pada uji *Shapiro-Wilk* dapat diketahui dengan membandingkan bagian nilai signifikansi *Shapiro-Wilk* dari hasil statistik dengan signifikansi 5% (0,05). Hasil signifikansi untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Hasil Uji Normalitas *Organizational citizenship behavior*

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
OCB	.126	79	.003	.980	79	.266
a. Lilliefors Significance Correction						

Tabel 4.4 Uji Normalitas *Organizational citizenship behavior*

Signifikansi *Shapiro – Wilk* dari IBM SPSS versi 20, didapatkan hasil signifikansi variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,266. Nilai signifikansinya adalah $0,266 > 0,050$. maka bisa disimpulkan bahwa distribusi data variabel *Organizational Citizenship Behavior* dalam penelitian ini normal.

b. Hasil Uji Normalitas Loyalitas

Tabel 4.5 Uji Normalitas Loyalitas

Tests of Normality						
	<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
Loyalitas	.077	79	.200*	.983	79	.374
<i>a. Lilliefors Significance Correction</i>						

Signifikansi *Shapiro-Wilk* dari IBM SPSS versi 20. Hasil yang diperoleh variabel loyalitas memiliki signifikansi sebesar 0,374. Nilai signifikansinya adalah $0,374 > 0,050$ dan dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel loyalitas dalam penelitian ini adalah normal.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas pada penelitian berikut digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel berkorelasi linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan uji linieritas dengan taraf signifikansi 0,05, dan pada penelitian ini peneliti menggunakan IBM

SPSS *Statistics* versi 20. Apabila signifikansi lebih besar dari 0,05, maka terdapat kesimpulan bahwa distribusi data penelitian adalah linier.

Hasil uji linieritas untuk masing-masing variabel independent (X), variabel turunan dan variabel dependent (Y) adalah sebagai berikut:

- a. Hasil Uji Linearitas Loyalitas (X) dan *Organizational citizenship behavior* (Y)

Tabel 4.6 Uji Linieritas

ANOVA Table							
			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Loyalitas * OCB	Between Groups	(Combined)	1625.480	17	95.616	9.983	.000
		Linearity	1490.562	1	1490.562	155.621	.000
		Deviation from Linearity	134.918	16	8.432	.880	.593
	Within Groups		584.267	61	9.578		
	Total		2209.747	78			

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas di atas menunjukkan signifikansi pada *deviation from linearity* dengan nilai signifikansi 0,593. Nilai signifikansi $0,593 > 0,05$ maka dapat ditetapkan bahwa terdapat hubungan linier antara loyalitas dengan variabel *organizational citizenship behavior*.

3. Uji Hipotesis

Uji ini menggunakan analisis *pearson product moment* untuk mencari tahu hubungan antara loyalitas dengan *organizational citizenship behavior* pada tenaga pengajar.

Dari hasil uji analisis *pearson product moment* di dapat nilai sebagai berikut:

Tabel 4.7. Uji Hipotesis *Pearson Product Moment*

Correlations			
		Loyalitas	Organizational Citizenship Behavior
Loyalitas	Pearson Correlation	1	.830**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	79	79
Organizational Citizenship Behavior	Pearson Correlation	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	79	79
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Pada tabel di atas didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,830 dan signifikansi sebesar 0,000. Berlandaskan hasil yang ada, hipotesis bisa di uji dengan mengkomparasikan tingkat signifikansi (*p value*) dan berdasar kepada *r* tabel. Jika menggunakan *p value*, bila nilai signifikansi

lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima dan sebaliknya, berhubungan nilai signifikansi 0,000 yang artinya kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima. Jika melihat berdasar kepada r tabel, bila r hitung lebih besar dari r tabel, hipotesis dinyatakan diterima dan sebaliknya, berhubungan nilai r hitung 0,830 dan r tabel dengan margin of error 5% didapatkan nilai 0,220, artinya r hitung lebih besar, maka hipotesis diterima, dari dua pengujian tersebut bisa disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya ada hubungan antara loyalitas dan *organizational citizenship behavior*. Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa hubungan antar variabel yang didasarkan pada pedoman tabel yang dijelaskan dalam bab III. Didapati nilai r sebesar 0,830. Artinya hubungan antara loyalitas dan *organizational citizenship behavior* bersifat sangat kuat/tinggi.

C. Pembahasan

Hubungan positif antara loyalitas dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dihasilkan berdasarkan uji statistik dan Analisa data yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan jika semakin baik loyalitas, semakin baik *organizational citizenship behavior* dan sebaliknya. Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat dengan bantuan penelitian terdahulu melalui Nurhayati et al (2016) “Pengaruh kesenangan aktivitas, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)” (PT dalam Semalan metropolis, Kasus lihat di Perwirabhakti Sentrasejahtera) bervariasi menunjukkan bahwa aktivitas kepuasan kerja memiliki dampak yang efektif dan luas terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dan lingkungan

lukisan dan variabel loyalitas berpengaruh besar dan efektif terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).).

Selain itu, pernyataan ini juga didukung dengan bantuan berbagai penelitian, termasuk penelitian oleh Ansor & Mayyliza (2019) yang berjudul “Dampak Kepuasan dan Loyalitas Kerja Terhadap *organizational citizenship behavior* BKKAD” menemukan bahwa karyawan Madina menemukan bahwa loyalitas kerja BPPKAD menjadi signifikan pada *organizational citizenship behavior* karyawan. Dari hasil analisis, indikator (gaji, pekerjaan itu sendiri, program pengembangan sumber daya manusia, rekan kerja), dan loyalitas kerja dengan indikator (menjaga rahasia bisnis organisasi, menaati peraturan organisasi, toleransi, sikap tanggap lingkungan) memberikan pengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* dalam perusahaan.

Hasil penelitian Rusdi dan Chan (2015) juga menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*. Bila loyalitas karyawan tinggi, maka karyawan memiliki pengabdian yang tinggi terhadap pekerjaan dan mempunyai keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek. Loka, L.P. (2016). Implikasi Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Skripsi Sarjana Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Loyalitas juga mempengaruhi pencapaian efektivitas organisasi dan adanya *organizational citizenship behavior* di perusahaan. Hasibuan (2002) menjelaskan loyalitas sebagai kesetiaan (loyalitas), diwujudkan dalam sikap

pegawai untuk mempertahankan nama baik perusahaan dimanapun berada tempat kerja dan diluar kantor. Patuh terhadap aturan, responsibilitas, serta tindakan disaat bekerja menunjukkan aspek loyalitas pada pekerjaan yang dilakukan karyawan. Jika karyawan dapat mencapai dan memiliki hal-hal tersebut, tentunya mereka senantiasa meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. (Siswanto dan Nitisemito 2002).

Jika seorang karyawan berkenan tidak hanya melakukan tugas utama, tetapi juga mengambil tugas tambahan seperti kesediaan untuk berkolaborasi, dukungan, saran, partisipasi aktif, layanan pelanggan tambahan, dan kesediaan untuk menghabiskan waktu kerja, menyatakan untuk menjadi sukses secara efektif (Nurhayati dkk, 2016).

Perilaku *organizational citizenship behavior* berupa kesediaan secara sukarela bersedia mengerjakan pekerjaan melewati standar deskripsi pekerjaan tanpa mengharapkan balasan imbalan tertuang dalam Al-Qur'an Surat Al-Insan ayat: 8-12 yang berbunyi:

وَيُطْعَمُونَ عَلَىٰ حُبِّهِ مِسْكِينًا وَيَتِيمًا وَأَسِيرًا * إِنَّمَا نُطْعِمُكُمْ لِوَجْهِ اللَّهِ لَا نُرِيدُ مِنْكُمْ جَزَاءً وَلَا شُكْرًا * إِنَّا نَخَافُ مِنْ رَبِّنَا يَوْمًا عَبُوسًا قَمْطَرِيرًا * فَوَقَاهُمُ اللَّهُ شَرَّ ذَٰلِكَ الْيَوْمِ وَلَقَّاهُمْ نَضْرَةً وَسُرُورًا * وَجَزَّاهُمْ بِمَا صَبَرُوا جَنَّةً وَحَرِيرًا

Artinya: “Dan mereka memberikan makanan yang disukainya kepada orang miskin, anak yatim dan orang yang ditawan, (8) (seraya berkata), “Sesungguhnya kami memberi makanan kepadamu hanyalah karena mengharapkan ridha Allah, kami tidak mengharapkan balasan dan terima kasih dari kamu. (9) Sungguh, kami takut akan (azab) Tuhan pada hari ketika orang-orang berwajah masam lagi penuh kesulitan.” (10) Maka Allah melindungi

mereka dari kesusahan pada hari itu dan memberikan keceriaan dan kegembiraan kepada mereka. (11) Dan Dia memberi balasan berupa surga dan pakaian sutera kepada mereka karena kesabarannya.”

Guna mengetahui hubungan antara *organizational citizenship behavior* dan loyalitas, peneliti menggunakan uji linieritas. Berdasarkan hasil linieritas sebesar 0,593 dengan hasil perhitungan signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara loyalitas dengan *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan salah satu variabel yang berhubungan secara signifikan dengan loyalitas. *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang bukan merupakan dari pekerjaan, namun menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih baik untuk bekerja dan membantu orang lain. (Aamodt,2016).

Organizational citizenship behavior diartikan berupa tindakan seseorang dalam berkontribusi dengan tidak mengharapkan balasan untuk perusahaan serta organisasi secara sukarela (Budiharjo dkk, 2018). *Organizational citizenship behavior* ialah tindakan kebebasan memilih seseorang yang secara langsung atau tidak langsung terkait dengan sistem penghargaan dan berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas fungsi organisasi (Organ et.al. 2006), Aldag dan Reschke (1997:4) dalam Darto (2014) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai kontribusi individu yang sangat besar melebihi tuntutan peran di organisasi dan menjadikan pencapaian kinerja yang sangat baik.

Berdasarkan uraian diatas, bisa disampaikan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat mempengaruhi loyalitas semakin tinggi loyalitas tenaga pengajar pada organisasi atau perusahaan, perilaku *organizational citizenship behavior* tenaga pengajar pada organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja tersebut akan menjadi lebih efektif. Begitu juga sebaliknya, apabila tenaga pengajar memiliki loyalitas yang rendah pada organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja maka perilaku *organizational citizenship behavior* yang diberikan juga kurang baik.

Maka dapat diimplikasikan bahwa pada sebuah organisasi apabila menginginkan tenaga pengajar yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi hendaklah ia meningkatkan loyalitas dari tenaga pengajar tersebut baik dengan meningkatkan kualitas hubungan antar tenaga pengajar atasan dan bawahan, fasilitas pada organisasi dan kesejahteraan organisasi tersebut.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berlandaskan evaluasi data yang dihasilkan, diketahui hipotesis pertama di terima yaitu adanya hubungan antara loyalitas dengan *organizational citizenship behavior* pada tenaga pengajar, karena hasil analisis data menunjukkan korelasi efektif antara loyalitas dengan *organizational citizenship behavior*.

Dari penelitian ini juga dapat dilihat hasil menunjukkan korelasi yang positif dan signifikan antara loyalitas dengan *organizational citizenship behavior* pada tenaga pengajar serta dapat diketahui korelasi bersifat sangat kuat.

B. Saran

1. Bagi responden penelitian

Responden penelitian diharapkan mampu meningkatkan loyalitas kinerja tenaga pengajar pribadi maupun secara organisasi sehingga nantinya akan dapat berdampak positif pula pada *organizational citizenship behavior* tenaga pengajar tersebut. Selain itu diharapkan setelah mengetahui faktor-faktor dari *organizational citizenship behavior* subjek penelitian mampu mengaplikasikan pada organisasi maupun perusahaan responden.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk seluruh pihak terutama pada individu yang tertarik untuk meneliti *organizational citizenship behavior* diinginkan bisa menjadi pustaka penelitian setelahnya serta disarankan untuk menggali informasi yang dapat meningkatkan dan mengembangkan penelitian terkait.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-undang Republik Indonesia, No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Penjelasannya, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 1989.
- Aamodt, M. G. (2016). *Industrial/Organizational Psychology an Applied Approach*. United States: Wadsworth.
- Abu Ahmadi & Supriyono Widodo. (2004). *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Adha, F., dan Mariaty I. 2013. Loyalitas, Kompetensi Pegawai, Dan Kinerja Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 2:103-109.
- Agung, Waspodo dan Lussy Midaniati. (2012). *Journal*. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*.
- Agustian, Ary Ginanjar. (2001). *ESQ (Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Spiritual)*. Jakarta: Arga.
- Alex S. Nitisemito. (2002). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Andriani, G., M. As'ad D., & Diah S. (2012). *Journal*. Organizational citizenship behavior dan kepuasan kerja pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Brahmana Sunardi S. dan Sofiandi Herman. (2007). Transformational Leadership dan Organizational citizenship behavior di Utama. *Laporan Penelitian*. www.utama.ac.id diakses pada 12 Agustus 2021.
- Bungin, H. M. B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi Kedua*. In *Kencana*.
- Chahal, H., & Mehta, S. (2010). Antecedents and consequences of organizational citizenship behavior (OCB): A conceptual framework in reference to health care sector. *Journal of Services Research*, 10(2), 25-44.
- CNN (2016). Milenial, generasi kutu loncat pengubah gaya kerja. Diakses pada tanggal 20 Maret 2017, dari <http://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20161215174236-277-179907/milenial-generasi-kutu-loncatpengubah-gaya-kerja/>

- Darto, M. 2014. Peran *Organizational Citizenship Behavior* dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik. *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1):10-34
- Deil, S.A.F. (2015). 8 ciri karyawan berkualitas di tempat kerja. *Liputan6*. Retrieved from <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2193216/8-cirikaryawan-berkualitas-di-tempat-kerja>
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Encyclopedia Britannica, <https://www.britannica.com/topic/citizenship> (diakses 7 Februari. 2022).
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4 (2), 103-114.
- Fitrotul, I. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi dalam Pembentukan *Organizational citizenship behavior (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR)*. *Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang*.
- Garay, H.D.V. (2006). *Journal*. Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi. Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen.
- Gibson, J.I dan J.H. Donnely. (1984). *Organisasi: edisi ke 8*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hamalik, Oemar. (2004). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harsono, F. H. (2017, Januari 12). Karyawan yang saling peduli bisa picu keberhasilan perusahaan. Diakses pada 20 Agustus 2017, dari <http://health.liputan6.com/read/2824332/karyawan-yang-saling-peduli-bisapicu-keberhasilan-perusahaa>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hendrawan, A. Sucayahwati, H., Indriyani. (2018). *Organizational citizenship behavior (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR)* Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/175931-ID-none.pdf>
- Husniati, R., Cahyani, D.P. (2018). *Organizational citizenship behavior (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR)* Pada Pegawai UPN Veteran Jakarta, *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*,1(1). Retrieved from <https://journal.untar.ac.id/index.php/baktimas/article/view/1902>

- Indra, pramana (2018). HUBUNGAN ANTARA LOYALITAS KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN. *Skripsi Sarjana Jurusan Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Kabul Wahyu Utomo, (2002). *Journal*. “Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Cityzenship (OCB), Kepuasan Kerja dan Perilaku Organisasional (Penelitian Empiris pada PEMDA KOTA Kebumen)”. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*.
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa kerja dengan job engagement pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 311-324
- Kurniawati, I. D. (2014). *Journal*. Masa kerja dengan job engagement pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*.
- Loka, L.P. 2016. Implikasi Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Skripsi Sarjana Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung*.
- Manajemen Sumber Daya Manusia (2016). Ciri SDM Berkualitas itu Seperti Apa?. Retrieved from <http://manajemen-sdm.com/kompetensisdmc/ciri-sdm-berkualitas-seperti-apa/>
- Marsudi, L. (2003). *Psikologi Pendidikan dan Bimbingan*. Malang: UNM Press.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2003). *Journal*. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World* (5th ed.). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mehta, A., Et.Al. (2010). Interventions To Reduce Needlestick Injuries At A Tertiary Care Center. *Indian Journal Of Medical Microbiology*.
- Mulyadi. (2010). *Diagnosis Kesulitan Belajar & Bimbingan Terhadap Kesulitan Belajar Khusus*. Yogyakarta: Nuha Litera.
- Nurhayati, D., Minarsih, M. M., dan Wulan, H. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior*. *Journal Of Management*.
- Organ, D.W., et.al. (2006) *Organizational citizenship behavior*. Its Nature, Antecedents, and Consequences. California: Sage Publications, Inc.
- Onsardi, Asmawi, M., Abdullah, T. (2017). The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*., 5(12).
- Podsakoff, Philip. M., and MacKenzie, S.B. (1994), *Organizational citizenship behaviors Sales Unit Effectiveness*. *Journal of Marketing Research*.

- Poerwadarminta, W.J.S. (2006). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Poerwopoespito. (2004). *Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Management Student.
- Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982). *Employee organization Link ages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press, New York.
- Robbins, S dan Coulter, M. (2007.) *Manajemen*. Edisi Kedelapan, Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Siswanto, Bejo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soegandhi, Vannecia. M dkk. (2013). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim". *Agora. Journal*.
- Sudimin, T. (2003). *Journal*. Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, Dewa Ketut. (2000). *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutanto, M Eddy. (2010). *Journal*. Analisis permotivasian dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*.
- Tentama & Subardjo. (2016). *Journal*. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk Pada *Organizational citizenship behavior*. *Jurnal Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta*.
- Utami, H. M. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi dan *Organizational citizenship behavior* Terhadap Kinerja Anggota Koperasi. *E-Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.
- Waluyo, T. H., & Sami'an. (2015). *Organizational citizenship behavior* pada pengemudi taksi dengan status galatama di bosowa taksi surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 4, (2), 249-257
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Wan, H.L. (2015). Employee Loyalty at the Workplace: The Impact of Japanese Style of Human Resource Management. *Journal of applied HRM*.3,(1), 1- 17

www.gontor.ac.id diakses pada 15 Juni 2021 Pukul 19.45

Yusuf, Syamsu dan Nurihsan, A. Juntika. (2005). *Landasan Bimbingan & Konseling*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

