



**HUBUNGAN ANTARA *SENSE OF BELONGING* DENGAN  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA  
KARYAWAN YAYASAN BAKII CILACAP**

**SKRIPSI**

disajikan sebagai salah satu syarat  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

oleh

**Zulfikar Ali Abdul Aziz Attamimi**

**1511414080**

**JURUSAN PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2019**

## PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi dengan judul "Hubungan antara *Sense of Belonging* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Yayasan BAKII Cilacap" ini adalah hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk dengan kaidah penulisan yang berlaku.

Semarang, 30 Januari 2019



Zulfikar Ali Abdul Aziz Attamimi

NIM. 1511414080

## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul ” Hubungan antara *Sense of Belonging* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Yayasan BAKII Cilacap” telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada hari Rabu, tanggal 30 Januari 2019.

Panitia :

Ketua



Dra. Sinta Saraswati, M.Pd.,Kons  
NIP. 196006051999032001

Sekretaris



Rulita Hendriyani, S.Psi., M.Si  
NIP.197202042000032001

Penguji I



Dr. Drs. Edy Purwanto, M.Si  
NIP. 196301211987031001

Penguji II



Abdul Azis, S.Psi., M.Psi  
NIP. 198204232014041001

Penguji III



Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A  
NIP. 197810072005011003

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto :**

Tidak ada penyeselan dalam hidup ini, yang ada hanya suatu kata “PROSES”. Proses menjadi lebih tahu, proses menjadi lebih baik, dan proses menjadi manusia sesuai tugas dan kewajiban di muka bumi ini.

### **Persembahan :**

Skripsi ini saya persembahkan kepada :  
Bapak Nur Afandi, Ibu Rosidatul Muna, serta  
kedua kakak saya Qurratul A'yunin dan Wafiyatus Shifa.

## ABSTRAK

Attamimi, Zulfikar A.A.A 2018. Hubungan antara *Sense of Belonging* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Yayasan BAKII Cilacap. *Skripsi*. Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Utama: Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A

Kata Kunci: *Sense of Belonging*, OCB, Karyawan

Karyawan tidak cukup sekedar memahami bagaimana melakukan tugas – tugasnya secara efisien, melainkan memberikan kontribusi terhadap keseluruhan karakter organisasi. Di dalam yayasan, karyawan menunjukkan kurangnya minat untuk melakukan pekerjaan melebihi yang distandarkan, sehingga OCB yang dimiliki karyawan dimungkinkan rendah. *Sense of belonging* yang rendah ditengarai menjadi salah satu alasan OCB karyawan rendah. Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran OCB, gambaran *sense of belonging* dan menguji adanya hubungan antara *sense of belonging* dengan OCB pada karyawan yayasan BAKII Cilacap.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yayasan BAKII Cilacap dan sampel berjumlah 155 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *quota sampling*. Skala *sense of belonging* terdiri dari 20 aitem dengan validitas 0,398 hingga 0,598 dan reliabilitas sebesar 0,863. Skala OCB memiliki 35 aitem dengan validitas antara 0,320 hingga 0,649 dan reliabilitas sebesar 0,889. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi tata jenjang dari *Spearman*.

Hasil penelitian menunjukkan OCB pada karyawan yayasan BAKII berada pada kategori rendah, dan pada *sense of belonging* karyawan berada pada kategori sedang. Koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar = 0,524 dengan signifikansi ( $p$ ) = 0,000 pada taraf signifikansi 5% ( $p < 0,01$ ). Maka terdapat hubungan positif yang signifikan antara *sense of belonging* dengan OCB pada karyawan yayasan BAKII Cilacap. Artinya, semakin tinggi *sense of belonging* maka semakin tinggi juga OCB, atau sebaliknya semakin rendah *sense of belonging* maka semakin rendah OCB.

## KATA PENGANTAR

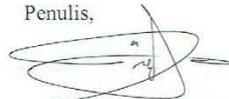
Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Yang Maha Esa, karena atas segala rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan antara *Sense of Belonging* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Yayasan BAKII Cilacap”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tak lepas dari bantuan pihak lain. Untuk itu, dengan kerendahan hati peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang
2. Drs. Sugeng Hariyadi, S.Psi., M.S. selaku Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
3. Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A selaku dosen pembimbing yang dengan penuh sabar menyempatkan waktu untuk bimbingan di sela-sela kesibukannya.
4. Dosen Penguji 1, selaku dosen penguji 1 yang telah memberi kritikan dan masukan untuk kebaikan skripsi ini.
5. Dosen Penguji 2, selaku dosen penguji 2 yang juga telah memberikan arahan selama ujian berlangsung.

6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Psikologi Universitas Negeri Semarang yang telah memberi ilmu dan pengetahuan yang luar biasa bermanfaat untuk penulis.
7. Bapak Nur Afandi dan Ibu Rosidatul Muna yang selalu memberikan motivasi dan dukungan moral untuk putranya ini.
8. Rekan-rekan satu angkatan Psikologi 2014 khususnya Rombel 2 yang telah memberikan suntikan moral bagi penulis.
9. Intan Andhika Fitri, selaku orang yang selalu memberikan motivasi hingga skripsi ini selesai pada waktunya.
10. Teman-teman satu kontrakan Lacek, Farid, Niko dan Nadhif yang telah membuat hari-hari menjadi lebih ramai.
11. Guru – guru yayasan BAKII Cilacap yang telah memberi data dan semua pihak yang tak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Namun demikian, peneliti sangat berharap jika skripsi ini dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Penulis,



Zulfikar Ali Abdul Aziz A,

NIM. 1511414080

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xix
<b>BAB 1</b>	
PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	11
1.4.2 Manfaat Praktis .....	12
<b>BAB 2</b>	
LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA	
2.1 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	13

2.1.1	Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	13
2.1.2	Hal – Hal Penting dalam Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	15
2.1.3	Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	16
2.1.4	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi OCB .....	20
2.1.5	Bentuk – Bentuk <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	24
2.1.6	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Organisasi .....	25
2.1.7	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> Berdasarkan Usia .....	27
2.1.8	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> Berdasarkan Jenis Kelamin .....	28
2.2	<i>Sense of Organizational Belonging</i> .....	29
2.2.1	Pengetian <i>Sense of Belonging</i> .....	29
2.2.2	Aspek – Aspek <i>Sense of Belonging</i> .....	30
2.2.3	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi <i>Sense of Belonging</i> .....	34
2.2.4	<i>Sense of Belonging</i> Dalam Organisasi atau Kelompok .....	35
2.2.5	Manfaat <i>Sense of Belonging</i> .....	35
2.2.6	<i>Sense of Belonging</i> Berdasarkan Usia .....	37
2.2.7	<i>Sense of Belonging</i> Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
2.3	Hubungan <i>Sense of Belonging</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	38
2.4	Kerangka Berpikir .....	42
2.5	Hipotesis .....	43
 <b>BAB 3</b>		
METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian .....	44

3.2 Desain Penelitian .....	44
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian .....	45
3.3.1 Variabel Tergantung (Y) .....	45
3.3.2 Variabel Bebas (X) .....	45
3.3.3 Hubungan Antar Variabel .....	46
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	46
3.4.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	47
3.4.2 <i>Sense of Belonging</i> .....	47
3.5 Populasi dan Sampel .....	48
3.5.1 Populasi .....	48
3.5.2 Sampel .....	48
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	49
3.6.1 Skala Psikologi .....	49
3.6.1.1 Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	50
3.6.1.2 Skala <i>Sense Of Belonging</i> .....	52
3.7 Validitas dan Reliabilitas .....	52
3.7.1 Validitas .....	52
3.7.1.1 Hasil Uji Validitas .....	53
3.7.1.1.1 Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	53
3.7.1.1.2 Skala <i>Sense of Belonging</i> .....	55
3.7.2 Reliabilitas .....	56
3.7.2.1 Hasil Uji Reliabilitas .....	57
3.7.2.1.1 Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	57

3.7.2.1.2 Skala <i>Sense of Belonging</i> .....	57
3.8 Analisis Data .....	57
3.8.1 Gambaran <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan <i>Sense of Belonging</i> .....	58
3.8.2 Uji Hipotesis .....	59

## **BAB 4**

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Persiapan Penelitian .....	60
4.1.1 Orientasi Kancan Penelitian .....	60
4.1.2 Proses Perizinan .....	61
4.1.3 Penentuan Subjek Penelitian .....	61
4.2 Pelaksanaan Penelitian .....	62
4.2.1 Pengumpulan Data Penelitian .....	62
4.2.2 Pelaksanaan Skoring .....	62
4.3 Analisis Deskriptif .....	63
4.3.1 Gambaran <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Karyawan .....	64
4.3.1.1 Gambaran Umum <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Karyawan Yayasan BAKII Cilacap .....	64
4.3.1.2 Gambaran Per Aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Karyawan Yayasan BAKII Cilacap .....	66
4.3.1.2.1 Gambaran <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Aspek <i>Altruism</i> ....	67
4.3.1.2.2 Gambaran <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Aspek <i>Courtesy</i> ...	68
4.3.1.2.3 Gambaran <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Aspek <i>Sportmanship</i> .....	70
4.3.1.2.4 Gambaran <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Aspek <i>Civic Virtue</i> .....	72

4.3.1.2.5	Gambaran <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Aspek <i>Conscientiousness</i> .....	73
4.3.1.3	Gambaran Per Klasifikasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> karyawan Yayasan BAKII Cilacap .....	77
4.3.1.3.1	Gambaran <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Berdasarkan Usia Karyawan.....	78
4.3.1.3.2	Gambaran <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Berdasarkan Jenis Kelamin .....	84
4.3.2	Gambaran <i>Sense of Belonging</i> Karyawan .....	88
4.3.2.1	Gambaran Umum <i>Sense of Belonging</i> Karyawan Yayasan BAKII Cilacap.....	88
4.3.2.2	Gambaran Per Aspek <i>Sense of Belonging</i> Karyawan Yayasan BAKII Cilacap .....	90
4.3.2.2.1	Gambaran <i>Sense of Belonging</i> Aspek <i>Valued Involvement</i> .....	90
4.3.2.2.2	Gambaran <i>Sense of Belonging</i> Aspek <i>Fit</i> .....	92
4.3.2.3	Gambaran Per Klasifikasi <i>Sense of Belonging</i> karyawan Yayasan BAKII Cilacap .....	95
4.3.2.3.1	Gambaran <i>Sense of Belonging</i> Berdasarkan Usia Karyawan.....	96
4.3.2.3.2	Gambaran <i>Sense of Belonging</i> Berdasarkan Jenis Kelamin.....	101
4.4	Uji Hipotesis .....	106
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian .....	106
4.5.1	Pembahasan Analisis Deskriptif <i>Sense of Belonging</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Karyawan Yayasan BAKII Cilacap.....	107
4.5.1.1	Analisis Deskriptif <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Karyawan Yayasan BAKII Cilacap.....	107
4.5.1.2	Analisis Deskriptif <i>Sense of Belonging</i> Karyawan Yayasan BAKII Cilacap.....	111
4.5.2	Pembahasan Analisis Statistik Inferensial <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan <i>Sense of Belonging</i> Pada Karyawan	

Yayasan BAKII Cilacap.....	114
4.6 Keterbatasan Penelitian .....	121
<b>BAB 5</b>	
<b>PENUTUP</b>	
5.1 Simpulan .....	122
5.2 Saran .....	123
5.2.1 Secara Teoritis.....	123
5.2.2 Secara Praktis .....	123
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>125</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>130</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Hasil Rekapitulasi Kuesioner Studi Pendahuluan.....	5
3.1 Norma Skor Penilaian .....	50
3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	51
3.3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Sense of Belonging</i> .....	52
3.4 Ringkasan Hasil Uji Validitas Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	54
3.5 Ringkasan Hasil Uji Validitas Skala <i>Sense of Belonging</i> .....	55
3.6 Interpretasi Reliabilitas <i>Alpha cronbach</i> .....	56
3.7 Reliabilitas Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	57
3.8 Reliabilitas Skala <i>Sense of Belonging</i> .....	57
3.9 Penggolongan Kriteria Analisis Berdasarkan <i>Mean</i> Teoritis.....	58
4.1 Penggolongan Kriteria Analisis berdasarkan <i>Mean</i> Teoritis .....	63
4.2 Statistik Deskriptif <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	65
4.3 Statistik Deskriptif <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	65
4.4 Statistik Deskriptif OCB Aspek <i>Altruism</i> .....	67
4.5 Gambaran OCB Berdasarkan Aspek <i>Altruism</i> .....	68
4.6 Statistik Deskriptif OCB Aspek <i>Courtesy</i> .....	69
4.7 Gambaran OCB Berdasarkan Aspek <i>Courtesy</i> .....	69
4.8 Statistik Deskriptif OCB Aspek <i>Sportmanship</i> .....	70
4.9 Gambaran OCB Berdasarkan Aspek <i>Sportmanship</i> .....	71
4.10 Statistik Deskriptif OCB Aspek <i>Civic Virtue</i> .....	72

4.11	Gambaran OCB Berdasarkan Aspek <i>Civic Virtue</i> .....	73
4.12	Statistik Deskriptif OCB Aspek <i>Conscientiousness</i> .....	74
4.13	Gambaran OCB Berdasarkan Aspek <i>Conscientiousness</i> .....	74
4.14	Ringkasan Deskriptif Gambaran Per Aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Karyawan Yayasan BAKII Cilacap .....	75
4.15	Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Per Aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	76
4.16	Gambaran <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Berdasarkan Usia Karyawan .....	78
4.17	Gambaran <i>Mean</i> pada Penggolongan Usia Karyawan.....	79
4.18	Gambaran Perbandingan OCB antar Klasifikasi Umur .....	79
4.19	Distribusi Frekuensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Ditinjau Dari Usia Dewasa Awal .....	80
4.20	Distribusi Frekuensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Ditinjau Dari Usia Dewasa Madya .....	81
4.21	Distribusi Frekuensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Ditinjau Dari Usia Dewasa Akhir .....	82
4.22	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> ditinjau Dari Usia.....	83
4.23	Gambaran <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Berdasarkan Jenis kelamin.....	84
4.24	Gambaran <i>Mean</i> Pada Jenis Kelamin .....	85
4.25	Distribusi Frekuensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Ditinjau Jenis Kelamin Perempuan.....	85
4.26	Distribusi Frekuensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Ditinjau Jenis Kelamin Laki - laki .....	86
4.27	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> ditinjau dari Jenis Kelamin .....	87
4.28	Statistik Deskriptif <i>Sense of Belonging</i> .....	89
4.29	Gambaran Umum <i>Sense of Belonging</i> .....	89

4.30	Statistik Deskriptif <i>Sense of Belonging</i> Aspek <i>Valued Involvement</i> .....	91
4.31	Gambaran <i>Sense of Belonging</i> Berdasarkan Aspek <i>Valued Involvement</i> ...	91
4.32	Statistik Deskriptif <i>Sense of Belonging</i> Aspek <i>Fit</i> .....	92
4.33	Gambaran <i>Sense of Belonging</i> Berdasarkan Aspek <i>Fit</i> .....	93
4.34	Ringkasan Deskriptif Gambaran Per Aspek <i>Sense of Belonging</i> pada Karyawan Yayasan BAKII Cilacap .....	94
4.35	Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Per Aspek <i>Sense of Belonging</i> .....	95
4.36	Gambaran <i>Sense of Belonging</i> Berdasarkan Usia Karyawan.....	96
4.37	Gambaran <i>Mean</i> pada Penggolongan Usia Karyawan.....	96
4.38	Gambaran Perbandingan <i>Sense of Belonging</i> antar Klasifikasi Umur.....	97
4.39	Distribusi Frekuensi <i>Sense of Belonging</i> Ditinjau Dari Usia Dewasa Awal .....	98
4.40	Distribusi Frekuensi <i>Sense of Belonging</i> Ditinjau Dari Usia Dewasa Madya .....	99
4.41	Distribusi Frekuensi <i>Sense of Belonging</i> Ditinjau Dari Usia Dewasa Akhir .....	100
4.42	<i>Sense of Belonging</i> ditinjau Dari Usia .....	101
4.43	Gambaran <i>Sense of Belonging</i> Berdasarkan Jenis Kelamin.....	102
4.44	Gambaran <i>Mean</i> Pada Jenis Kelamin .....	102
4.45	Distribusi Frekuensi <i>Sense of Belonging</i> Ditinjau Jenis Kelamin Perempuan.....	103
4.46	Distribusi Frekuensi <i>Sense of Belonging</i> Ditinjau Jenis Kelamin Laki - laki.....	104
4.47	<i>Sense of Belonging</i> ditinjau dari Jenis Kelamin.....	105
4.48	Analisa Hubungan <i>Sense of Belonging</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	106

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir .....	42
3.1 Pengaruh Antar Variabel .....	46
4.1 Diagram Gambaran Umum <i>Organizational citizenship behavior</i> .....	66
4.2 Diagram Diagram Gambaran OCB Berdasarkan Aspek <i>Altruism</i> .....	68
4.3 Diagram Diagram Gambaran OCB Berdasarkan Aspek <i>Courtesy</i> .....	70
4.4 Diagram Gambaran OCB Berdasarkan Aspek <i>Sportmanship</i> .....	71
4.5 Diagram Gambaran OCB Berdasarkan Aspek <i>Civic Virtue</i> .....	73
4.6 Diagram Gambaran OCB Berdasarkan Aspek <i>Conscientiousness</i> .....	75
4.7 Diagram Ringkasan Per Aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	76
4.8 Diagram Ringkasan <i>Mean</i> Empiris Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	77
4.9 Diagram OCB pada Dewasa Awal.....	81
4.10 Diagram OCB pada Dewasa Madya .....	82
4.11 Diagram OCB pada Dewasa akhir .....	83
4.12 Diagram OCB pada Klasifikasi Usia .....	84
4.13 Diagram OCB pada jenis Kelamin Perempuan.....	86
4.14 Diagram OCB pada jenis Kelamin Laki – laki .....	87
4.15 Diagram OCB pada Klasifikasi Jenis Kelamin.....	88
4.16 Diagram Gambaran Umum <i>Sense of Belonging</i> .....	90
4.17 Diagram Gambaran <i>Sense of Belonging</i> Berdasarkan Aspek <i>Valued Involvement</i> .....	92

4.18 Diagram Gambaran <i>Sense of Belonging</i> Berdasarkan Aspek <i>Fit</i> .....	93
4.19 Diagram Ringkasan Per Aspek <i>Sense of Belonging</i> .....	94
4.20 Diagram Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Per Aspek <i>Sense of Belonging</i> .....	95
4.21 Diagram <i>Sense of Belonging</i> pada Dewasa Awal .....	98
4.22 Diagram <i>Sense of Belonging</i> pada Dewasa Madya.....	99
4.23 Diagram <i>Sense of Belonging</i> pada Dewasa akhir.....	100
4.24 Diagram <i>Sense of Belonging</i> pada Klasifikasi Usia.....	101
4.25 Diagram <i>Sense of Belonging</i> pada jenis Kelamin Perempuan .....	103
4.26 Diagram <i>Sense of Belonging</i> pada jenis Kelamin Laki – laki.....	104
4.27 Diagram <i>Sense of Belonging</i> pada Klasifikasi Jenis Kelamin .....	105

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan <i>Sense of Belonging</i> .....	130
2. <i>Blueprint</i> Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan <i>Sense of Belonging</i> .....	139
3. Tabulasi Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan <i>Sense of Belonging</i> .....	144
4. Validitas Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan <i>Sense of Belonging</i> .....	158
5. Reliabilitas Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan <i>Sense of Belonging</i> .....	161
6. Uji Hipotesis .....	162
7. Surat Balasan Studi Pendahuluan .....	163
8. Surat Ijin Penelitian dari Yayasan .....	164

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dewasa ini keberadaan yayasan semakin menjamur dalam berbagai bidang. Terlebih lagi saat ini yayasan dinaungi hukum dari pemerintah berupa undang – undang. Undang – undang yayasan membuka peluang bagi yayasan untuk berbisnis, walaupun keikutsertaan yang dimiliki yayasan untuk berbisnis hanya 25% dari kekayaan yang dimiliki oleh yayasan (Supriono, 2015). Ada tiga tipe yayasan menurut Supriono (2015). Tipe yang pertama, kegiatan yayasan hanya semata – mata mengumpulkan dana – dana kemudian disumbangkan kepada badan – badan kegiatan sosial; tipe yayasan yang kedua adalah yayasan yang langsung menyelenggarakan sendiri lembaga – lembaga sosial yang bersangkutan, seperti pendidikan, universitas, rumah sakit, dengan sekaligus mencari kelebihan hasil untuk dari hasil kelebihan hasil ini ditanamkan kembali untuk menginvestasikan kegiatan sosialnya; dan yang ketiga yayasan mendirikan Perseroan Terbatas yang menjalankan bisnis seperti pabrik – pabrik, badan – badan usaha pencari laba lainnya, dari hasilnya disumbangkan kepada kegiatan sosial.

Yayasan memiliki arah, sasaran, target dan tujuan yang jelas. Dalam pencapaian hal itu semua, sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting disamping sumber daya lainnya yang dimiliki yayasan. Tanpa adanya sumber daya manusia aktivitas organisasi tidak akan terjadi. Keberhasilan yayasan sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu – individu yang ada pada organisasi atau lembaga tersebut. Pencapaian kinerja organisasi tidak lepas dari

keterlibatan kerja karyawan. Karyawan dapat mengidentifikasi pekerjaannya dan secara aktif berpartisipasi didalamnya dan menganggap performa kerja sebagai hal penting dalam menghargai dirinya, (Juariyah, 2016).

Menurut Davoudi (Wibawa, 2016) menyebutkan bahwa dalam setiap organisasi, sumber daya manusia merupakan sumber daya paling vital yang dimiliki organisasi. keseluruhan kegiatan organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia menjadi penentu sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Kontribusi sumber daya manusia terhadap keunggulan bersaing dapat berperan sebagai bagian yang terpenting dan perlu diperhatikan dalam proses perencanaan strategis, sehingga perannya tidak hanya menyesuaikan aktivitas sumber daya manusia pada tuntutan strategis organisasi yang sudah ditentukan. Terutama yayasan (lembaga) yang bergerak dibidang pendidikan, yang memiliki cabang – cabang sekolah dalam tingkatan yang berbeda baik formal maupun non formal karena individu yang merupakan sumber daya manusia didalam yayasan atau lembaga pendidikan sangat mengandalkan kinerja penuh dalam kegiatan – kegiatan yayasan atau lembaga pendidikan untuk mencapai kemandirian yayasan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di yayasan BAKII (Badan Amal Kesejahteraan Ittihadul Islamiyah) Cilacap, salah satu yayasan yang sudah beroperasi pada 11 desember 1971 sampai saat ini dan sudah memiliki 48 lembaga pendidikan formal. Ditemukan bahwa terdapat kurangnya minat karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai yang telah distandarkan. Hal itu terlihat dari perilaku –

perilaku seperti, berangkat kerja tidak tepat waktu, presensi kehadiran yang tidak sesuai dengan aturan dan beberapa perilaku lainnya.

Ditunjang dari hasil wawancara terhadap salah satu kepala lembaga yang dimiliki yayasan BAKII Cilacap. Beliau berkata :

*“karyawan di Ya BAKII banyak yang keluar masuk mas, ketika mereka tidak mendapatkan apa yang diharapkan seperti sebelum masuk ke Ya BAKII ya mereka ada yang memilih keluar, ada yang kerjanya asal kerja, dan ada juga mas yang memilih bekerja di dua instansi. Ketika pekerjaan di Ya BAKII sudah selesai ya dia langsung ke pekerjaan lain, jadi ya kadang ada yang kurang maksimal dalam bekerja mas. Ada juga mas yang bekerja di Ya BAKII hanya untuk memenuhi jam mengajar yang digunakan untuk persyaratan verifikasi guru, ya memang ada yang benar – benar niat mengabdikan untuk yayasan tapi ya hanya berapa persennya saja mas itu hanya untuk karyawan – karyawan yang sudah lama mas.....”. (S1/P/21-12-2017)*

Hasil wawancara tersebut menunjukkan kurangnya minat karyawan untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang telah distandarkan yayasan. Hal tersebut tidak sesuai dengan yang dijelaskan Huang *et al* (Erdilencelebi, 2016) yang mengemukakan tiga kategori perilaku pekerja, yakni : (1) berpartisipasi, terkait dan berada dalam sebuah organisasi; (2) harus menyelesaikan sebuah pekerjaan dan bertindak sesuai dengan prinsip – prinsip yang diatur organisasi; serta (3) melakukan aktivitas inovatif dan spontan melebihi persepsi perannya dalam organisasi. Kategori terakhir yang sering disebut sebagai OCB atau *the extra-role behavior*.

Sedangkan Yayasan BAKII memiliki beberapa tujuan, yaitu menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang unggul, meningkatkan pelayanan umat, mengembangkan jaringan kerjasama kelembagaan demi kepentingan pengembangan ilmu, dan membangun lembaga pendidikan yang unggul. Untuk mencapai tujuan –

tujuan tersebut, yayasan membutuhkan karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB).\

Menurut Khan, Yasir, Yusof, dan Salem (2017), *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki peran penting dalam kontribusi pada organisasi, *organizational citizenship behavior* (OCB) memfasilitasi peningkatan kerja tim dan kelompok, khususnya kelompok-kelompok yang memiliki ketergantungan internal pada anggotanya. Organ (Nadeak, 2016) menyatakan *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan sikap atau perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan atau organisasi dalam memberikan pelayanan dengan baik dan maksimal.

Menurut Organ (Kusumajati, 2014) *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah kebebasan perilaku individu yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi, contohnya meliputi bantuan pada teman kerja untuk meringankan beban kerja mereka, tidak banyak istirahat, melaksanakan tugas yang tidak diminta, dan membantu orang lain untuk menyelesaikan masalah. OCB juga sebagai perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi.

Menurut Organ (Siswanti & Haryadi, 2017) karyawan bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan kinerja yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis dimana kinerja individu berlangsung.

Menurut Bateman dan Organ (Ferdiana, Susanto & Yuwono, 2014) *organizatied citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan. OCB adalah *extra – role performance*, yaitu perilaku bermanfaat yang dilakukan atas kemauan karyawan sendiri, terlepas dari ketentuan atau kewajiban yang dibebankan kepadanya dengan tujuan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Organ dan Paine (Siswanti & Haryadi, 2017) menyatakan bahwa memahami sumbangan individu-individu terhadap organisasi tidak cukup sekedar memahami bagaimana individu melakukan tugas – tugasnya secara efisien, melainkan bagaimana individu memberikan kontribusi terhadap keseluruhan karakter organisasi, memberikan “surplus” nilai tambah.

Peneliti melakukan pengambilan data selama 4 hari di yayasan BAKII mulai 19–23 Mei 2018 dengan memberikan kuesioner tentang *organizational citizenship behavior* kepada 65 karyawan, diperoleh data sebagai berikut yang disajikan dalam tabel 1.1.

Tabel 1.1 Hasil Rekapitulasi Kuesioner Studi Pendahuluan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya hanya mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan tugas saya	38 = 58,47%	27 = 41,53%
2.	Saya hanya bersedia menerima tugas yang memang sudah menjadi tanggung jawab saya saja	34 = 52,31%	31 = 47,69%
3.	Saya hanya berpartisipasi dalam kegiatan – kegiatan yayasan yang menurut saya penting.	38 = 58,47%	27 = 41,53%
4.	Saya akan memberikan jam tambahan kepada siswa yang belum paham materi walaupun saya tidak mendapatkan insentif	15 = 23,08%	50 = 76,92%
5.	Bukan tugas saya untuk memastikan beresnya pekerjaan rekan kerja saya	45 = 69,23%	20 = 30,77%

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang terangkum dalam tabel 1.1 menunjukkan bahwa kurang idealnya *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari pernyataan – pernyataan yang ada. Misalnya pernyataan nomor 1 menunjukkan 38 dari 65 karyawan hanya mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan tugas saya, hanya 27 karyawan yang mengerjakan pekerjaan lain walaupun bukan tugasnya. Pada nomor 4 menunjukkan 50 dari 65 karyawan tidak memberikan jam tambahan kepada siswa yang belum paham materi walaupun tidak mendapat insentif, meskipun ada 15 karyawan yang memberikan jam tambahan ketika ada siswa yang belum paham dengan materi, dan pada nomor 5 menunjukkan 45 dari 65 karyawan tidak mempunyai tugas untuk memastikan beresnya pekerjaan rekan kerjanya, meskipun ada 20 karyawan yang merasa memiliki tugas untuk memastikan beresnya pekerjaan rekan kerjanya. Studi pendahuluan tersebut mengindikasikan bahwa *organizational citizenship behavior* karyawan di yayasan BAKII berada dalam kondisi tidak ideal.

Salah satu variabel yang diduga melatarbelakangi tinggi rendahnya *organizational citizenship behavior* adalah rasa memiliki (*sense of belonging*) karyawan pada yayasan. Karyawan merasa harapan pribadinya belum dapat terpenuhi oleh yayasan. Individu merasa belum seutuhnya cocok dengan tempat bekerjanya. Peneliti telah melakukan wawancara kepada karyawan yayasan BAKII mengenai rasa memiliki terhadap tempat bekerjanya. Hasil wawancara menunjukkan adanya indikasi karyawan merasa belum cocok dengan pekerjaan dan tempat bekerjanya. Hal ini terlihat dari hasil wawancara sebagai berikut :

*“para guru disini menganggap ngajar disini hanya untuk batu loncatan saja mas, apalagi yang masih muda – muda mas, yang baru lulus, mengajar di sini ya mungkin hanya karena keadaan mendesak baru lulus*

*nyari kerjaan susah ya ndaftar disini, kalo ada sekolahan lain yang membutuhkan guru baru ya mendaftarkan disitu jadi ngga full disini mas, selesai ngajar disini pindah kesatu sekolahnya lagi, .....yang memang punya keterikatan kan paling guru – guru yang sudah tua mas yang sudah ngajar lama, dan itupun kebanyakan alumni – alumni pondok atau perguruan tinggi yayasan ini mas, kan ga semuanya guru – guru di lembaga ini guru – guru tua mas, lebih banyak guru yang masih muda dan guru yang baru bekerja 2 tahun” (S2/P/22-05-2018)*

Dari hasil wawancara menyimpulkan terdapat rendahnya rasa memiliki karyawan terhadap yayasan. Rasa memiliki atau *sense of belonging* merupakan kebutuhan yang dianggap sebagai motivasi dasar manusia dan merupakan konstruk yang penting untuk semua aspek psikologi. Kebutuhan tersebut berupa keinginan individu untuk membentuk hubungan sosial dan menghindari gangguan di dalam hubungan serta individu memiliki kebutuhan untuk menjalin interaksi positif dengan orang lain. Interaksi ini terkait kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain (Baumeister & Leary, 1995). *Sense of belonging* dapat dihadirkan oleh seseorang ketika memenuhi aspek bahwa individu memiliki pengalaman akan penghargaan dari sebuah keterlibatan serta merasakan kecocokan sebagai bagian atau anggota dari sebuah kelompok, karena *sense of belonging* dapat diartikan sebagai perasaan seolah berada di “rumah” dimana seseorang dapat merasakan dirinya dihargai dan diterima sepenuhnya serta merasakan kecocokan (Muhaeminah, 2015).

Menurut Patria (2012) *sense of belonging* merupakan perasaan, keyakinan dan harapan bahwa individu cocok untuk di dalam kelompok dan memiliki tempat di dalam kelompok, diikuti dengan perilaku rela berkorban demi kelompok tersebut yang digambarkan dengan kalimat “saya adalah bagian dari kelompok ini”. *Sense of belonging* menurut Goodenaw (Muhaeminah, 2015) rasa penerimaan, dihargai, merasa termasuk atau terlibat, dan mendapatkan dorongan dari orang lain dan

lingkungannya, serta perasaan bahwa dirinya adalah “seorang” yang merupakan bagian yang penting dan berharga dalam aktifitas maupun kehidupan kelompok.

Menurut Yuwono (2015) *sense of belonging* merupakan salah satu hal yang penting yang harus dimiliki karyawan. Karyawan yang memiliki *sense of belonging* akan mensinergikan nilai – nilai dan cita – cita pribadi dengan visi misi perusahaan. *Sense of belonging* membentuk identitas dalam diri individu sebagai motivasi untuk berpartisipasi dalam kelompoknya (Maslow dalam Jarvis, 2009:94).

Menurut Meyer dan Allen (Yuwono, 2015) untuk dapat dikatakan memiliki *sense of belonging* maka karyawan harus memiliki perasaan cocok dengan organisasi dan perasaan berharga serta penting bagi organisasi. Perasaan ini dapat muncul bila individu yang bersangkutan merasa memiliki kesamaan karakteristik dengan organisasi. Perasaan dasar inilah yang nampaknya belum dimiliki oleh karyawan.

Apabila rasa memiliki karyawan (*sense of belonging*) terhadap yayasan dikhawatirkan membuat rendahnya *organizational citizenship behavior* karyawan terhadap lingkungan kerjanya, maka dari rendahnya *organizational citizenship behavior* akan membuat yayasan akan semakin terhambat dan susah dalam mencapai visi misi yang diinginkan.

Berdasarkan cara pandang tersebut, peneliti menduga terdapat hubungan *sense of belonging* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Yayasan Bakii Cilacap. Penelitian diperlukan untuk menemukan hubungan *sense of belonging* dengan rendahnya *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa OCB yang dilatarbelakangi oleh keadilan organisasi. Keadilan organisasi yang merupakan persepsi karyawan

mengenai keadilan secara menyeluruh dalam organisasi, semakin diakui sebagai determinan penting tentang motivasi, sikap dan perilaku organisasi. Penelitian lainnya juga hanya mengungkap komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jauriyah, Swagaretha, dan Winarno, 2016 mengungkapkan bahwa, keterlibatan kerja terhadap OCB karyawan. Keterlibatan kerja dapat membentuk perilaku ekstra yang dapat mempengaruhi perilaku OCB pada karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanti, 2007, mengungkapkan bahwa *sense of belonging* karyawan melatarbelakangi terjadinya perilaku ketaatan yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari ketaatan mereka untuk bekerja sesuai dengan tugasnya mereka yang berlaku diperusahaannya. Karyawan juga selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Hasil penelitian - penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa hubungan antara *sense of belonging* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan yayasan BAKII Cilacap belum pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, selain itu OCB pada penelitian – penelitian sebelumnya lebih sering diteliti pada organisasi atau perusahaan yang sepenuhnya untuk bisnis, berbeda dengan penelitian ini meneliti pada yayasan, yang hanya 25 % keuntungan digunakan untuk bisnis. Pengkajian tema *sense of belonging* biasanya dilakukan pada konteks pendidikan dengan sampel pelajar dan bidang klinis dengan sampel individu abnormal, akan tetapi penelitian ini akan dikenakan pada sampel karyawan yayasan dalam konteks organisasi.

Terlepas dari keunikan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *sense of belonging* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan yayasan BAKII Cilacap dan melihat kajian dari masing – masing tema ditinjau dari uji tambahan, yaitu berdasarkan klasifikasi usia dan jenis kelamin.

Hasil penelitian dari *organizational citizenship behavior* diharapkan menjadi informasi untuk pembenahan dan pengambilan keputusan yayasan menjadi lebih baik di masa yang akan datang. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul “Hubungan antara *Sense of Belonging* dengan *organizational citizenship behavior* pada Karyawan Yayasan Bakii Cilacap”.

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *organizational citizenship behavior* pada karyawan Yayasan Bakii Cilacap?
2. Bagaimana gambaran *organizational citizenship behavior* ditinjau dari klasifikasi usia dan jenis kelamin pada karyawan Yayasan Bakii Cilacap?
3. Bagaimana gambaran *sense of belonging* pada karyawan Yayasan Bakii Cilacap?
4. Bagaimana gambaran *sense of belonging* ditinjau dari klasifikasi usia dan jenis kelamin pada karyawan Yayasan Bakii Cilacap?
5. Apakah ada hubungan *sense of belonging* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Yayasan Bakii Cilacap?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian adalah :

1. Mengetahui gambaran *organizational citizenship behavior* pada karyawan yayasan Bakii Cilacap.
2. Mengetahui gambaran *organizational citizenship behavior* ditinjau dari klasifikasi usia dan jenis kelamin pada karyawan Yayasan Bakii Cilacap.
3. Mengetahui gambaran *sense of belonging* pada karyawan Yayasan Bakii Cilacap.
4. Mengetahui gambaran *sense of belonging* ditinjau dari klasifikasi usia dan jenis kelamin pada karyawan Yayasan Bakii Cilacap.
5. Menguji ada tidaknya hubungan *sense of belonging* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Yayasan Bakii Cilacap.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi serta dapat memperkaya informasi dan pengetahuan secara teoritis bagi pembaca khususnya di bidang psikologi industri organisasi yang berkaitan dengan *sense of belonging* dan *organizational citizenship behavior*, selain itu juga memberikan pengetahuan yang sebelumnya belum pernah diteliti, yaitu hubungan antara *sense of belonging* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), dan memberikan pengembangan dari masing – masing tema ditinjau dari klasifikasi usia dan jenis kelamin.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

#### 1. Bagi Yayasan

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada pihak yayasan BAKII Cilacap, mengenai hubungan *sense of belonging* dengan *organizational citizenship behavior*, yang selanjutnya digunakan sebagai dasar memberikan perlakuan terhadap karyawan untuk memperbaiki kondisi yang kurang ideal, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal.

#### 2. Bagi mahasiswa

Memberikan pengetahuan mengenai *sense of belonging* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan yayasan BAKII Cilacap dan gambaran masing – masing tema berdasarkan klasifikasi usia dan jenis kelamin.

## BAB 2

### LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

#### **2.1 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

##### **2.1.1 *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

*Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku individu yang diskresioner, tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan mendorong fungsi fungsi organisasi (Siswanti, 2017). Sedangkan menurut Suzana (2017) *organizational citizenship behavior (OCB)* dianggap sebagai suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. OCB juga dapat dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas.

Organ (Rama, 2017) mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku individu yang lebih bersifat sukarela, tidak langsung diakui oleh sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Sedangkan Purba dan Seniati (Kurniawan, 2015) menjelaskan OCB merupakan kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku lebih bersifat menolong yang dinyatakan dalam tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri, melainkan lebih berorientasi pada kesejahteraan orang lain. Pendapat lain dikemukakan Garray (Kurniawan, 2015) dijabarkan sebagai perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan organisasi.

Podsakoff dan Mackenzie (Nadeak, 2016) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individual yang bersifat “*discretionary*” yang tidak secara langsung diakui oleh sistem *reward* formal dan secara bersama – sama akan mendorong fungsi organisasi lebih efektif. Sedangkan Jati (2013) menjelaskan OCB adalah perilaku positif dalam organisasi di luar deskripsi peran kerja, terkadang tidak terlihat jelas, bersifat sukarela dan tidak menghasilkan imbalan (*reward*) secara formal namun banyak memberikan kontribusi untuk organisasi. OCB juga dapat didefinisikan sebagai perilaku yang tidak secara langsung diakui oleh sistem *reward* organisasi (Utama & Wibawa, 2016).

Menurut Robbins dan Judge (2009: 113) *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Sedangkan Hadiwijaya (2017) mengatakan OCB sebagai individu yang bersifat bebas (*disrectionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara (*agregat*) meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi – fungsi organisasi.

Dari uraian tersebut, penulis menyimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku kerja yang dilakukan secara sukarela oleh individu yang tidak tertulis dalam deskripsi pekerjaan, kontrak kerja, dan tidak secara langsung diakui oleh imbalan formal akan tetapi membantu atau menunjang kemajuan organisasi melalui efektivitas fungsi – fungsi yang ada di dalam organisasi.

### 2.1.2 Hal – Hal Penting dalam Definisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hadiwijaya (2017) menguraikan definisi *organizational citizenship behavior* (OCB) ke dalam beberapa hal – hal penting, antara lain sebagai berikut :

- a. Perilaku individu yang bebas.

Maksudnya adalah perilaku tertentu yang dimunculkan dalam konteks tertentu bukan merupakan persyaratan mutlak yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan yang harus dijalankan oleh seorang individu. Hal ini menyebabkan setiap individu memiliki pilihan secara bebas, apakah akan memunculkan OCB atau tidak karena akan dihukum karena tidak mempraktekkan perilaku tersebut.

- b. Tidak secara langsung dan eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal.

Beberapa pekerjaan mencantumkan standar minimal seperti pengalaman, pengetahuan, dan kompetensi untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan secara tertulis. Ketika berbagai tuntutan tersebut dicantumkan dalam deskripsi pekerjaan, atau kontrak kerja, maka perilaku yang timbul dalam rangka memenuhi kewajiban tersebut bukanlah merupakan OCB.

- c. Secara bersama – sama mendorong fungsi efisiensi dan efektivitas organisasi.

Pengertian secara bersama – sama di atas mengandung maksud bahwa OCB muncul pada setiap individu, pada kelompok, hingga pada tingkatan organisasi secara luas.

Berdasarkan uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa poin – poin yang ada dalam definisi OCB, yaitu : (1) bersifat bebas, yang berarti bukan persyaratan mutlak yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan yang harus dikerjakan; (2) tidak secara langsung diakui sistem penghargaan, yang berarti OCB merupakan perilaku

pekerjaan yang tidak tertulis dalam deskripsi pekerjaan dan kontrak kerja, dan (3) secara bersama – sama mendorong fungsi efektivitas organisasi, yang berarti OCB dapat muncul pada semua tingkatan yang ada dalam organisasi.

### **2.1.3 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Organ (Kurniawan, 2015) menjelaskan terdapat 5 dimensi yang ada dalam OCB yang apabila dilihat secara luas dapat memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan, yaitu :

#### 1. *Altruism*

*Altruism* adalah perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi. Hoffman (Kurniawan, 2015) *altruism* menunjukkan suatu pribadi yang lebih mementingkan kepentingan orang lain, dibandingkan dengan kepentingan pribadinya. Misalnya, karyawan yang sudah selesai dengan pekerjaannya membantu karyawan lain dalam menghadapi pekerjaan yang sulit. Sedangkan menurut Luthans (Siregar & Prasetyo, 2015) *altruism* yaitu perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela untuk lebih mementingkan kepentingan orang lain daripada kepentingan diri sendiri. Menurut Organ (Rustyaningsih, Kurniawati & Srimulyani, 2017) dimensi *altruism* disebut juga *pecemaking* atau *cheerleading* yaitu pegawai dalam memberikan pertolongan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan baik mengenai tugas organisasional maupun masalah pribadi.

#### 2. *Courtesy*

*Courtesy* adalah perilaku membantu teman kerja untuk mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka. Menurut Hoffman (Kurniawan,

2015) *courtesy* menunjukkan suatu perilaku membantu orang lain secara sukarela dan bukan merupakan tugas serta kewajibannya. Misalnya membantu dalam mempergunakan peralatan dalam bekerja. Sedangkan menurut Luthans (Siregar & Prasetio, 2015) *courtesy* yaitu perilaku yang dilakukan individu secara sukarela untuk mencegah terjadinya permasalahan baik diakibatkan dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi. Menurut Organ (Rustyaningsih dkk, 2017) *courtesy* adalah perilaku yang senantiasa menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah – masalah interpersonal melalui perilaku menghargai dan memperhatikan rekan kerja.

### 3. *Sportmanship*

*Sportmanship* adalah perilaku toleransi pada situasi yang kurang menyenangkan dan kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh. Menurut Podsakoff (Kurniawan, 2015) dimensi ini kurang dapat perhatian dalam penelitian empiris. Dikatakan pula bahwa *sportmanship* seharusnya memiliki cakupan yang lebih luas, dalam pengertian individu tidak hanya menahan ketidakpuasan tetapi individu tersebut harus tetap bersikap positif serta bersedia mengorbankan kepentingannya sendiri demi kelangsungan organisasi. Misalnya, saat dirinya tidak nyaman dengan kondisi pekerjaannya. Sedangkan menurut Luthans (Siregar & Prasetio, 2015) *sportsmanship* yaitu perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela berupa toleransi untuk bertahan dalam suatu kondisi yang kurang nyaman atau tidak menyenangkan tanpa mengeluh sedikitpun. Sama halnya dengan yang dijelaskan Organ (Rustyaningsih dkk, 2017) *sportmanship* adalah keinginan untuk menerima (toleransi) atas ketidaknyamanan yang muncul dan kerelaan atau toleransi atas keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan atau

keluhan sehingga dapat meningkatkan iklim positif di antara anggota organisasi, sopan, dan kooperatif, sehingga meningkatkan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

#### 4. *Civic virtue*

*Civic virtue* adalah perilaku terlibat dalam kegiatan – kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. Hoffman (Kurniawan, 2015) *civic virtue*, adalah perilaku secara sukarela berpartisipasi, bertanggung jawab dan terlibat dalam mengatasi masalah – masalah organisasi demi kelangsungan organisasi. Karyawan juga aktif mengemukakan gagasan – gagasannya serta ikut mengamati lingkungan bisnis dalam hal ancaman dan peluang. Misalnya, aktif berpartisipasi dalam rapat organisasi. Sedangkan menurut Organ (Rustyaningsih dkk, 2017) *civic virtue* yang disebut juga *organizational participant* merupakan perilaku berkomitmen dari pegawai kepada organisasi secara keseluruhan seperti menghadiri pertemuan, menyampaikan pendapat atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

#### 5. *Conscientiousness*

*Conscientiousness* adalah perilaku yang terlihat ketika individu melakukan hal – hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan – peraturan yang berlaku di organisasi. Menurut (Kurniawan, 2015) *conscientiousness* adalah perilaku yang menunjukkan upaya sukarela untuk meningkatkan cara dalam menjalankan pekerjaannya secara kreatif agar kinerja organisasi meningkat. Perilaku tersebut melibatkan kreatif dan inovatif secara sukarela untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja demi peningkatan organisasi. Karyawan tersebut melakukan tindakan – tindakan yang menguntungkan organisasi melebihi dari yang disyaratkan, misalnya berinisiatif meningkatkan kompetensinya, secara sukarela

mengambil tanggungjawab di luar wewenangnya. Sedangkan menurut Luthans (Siregar & Prasetio, 2015) *conscientiousness*, yaitu perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela untuk berinisiatif meningkatkan kinerjanya dengan berbagai cara. Menurut Organ (Rustyaningsih dkk, 2017) *conscientiousness* disebut juga *individual initiative* adalah perilaku pegawai yang menunjukkan usaha melebihi yang diharapkan organisasi, misalnya efisiensi dalam penggunaan waktu, inisiatif meningkatkan kompetensi, serta secara sukarela mengambil tanggung jawab di luar wewenang atau panggilan tugasnya.

Pandangan lain tentang dimensi OCB oleh Williams dan Anderson (Rustyaningsih dkk, 2017) sebagai berikut:

- a. Perilaku OCB yang mengarah pada hubungan antara individu dalam organisasi, seperti *courtesy* dan *altruism*, disebut *citizenship behaviors directed toward individuals* (OCB-I), yaitu perilaku-perilaku yang memberikan manfaat secara langsung bagi individu lain dan secara tidak langsung memberikan kontribusi pada organisasi, misalnya membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja, memberikan perhatian secara personal pada rekan kerja.
- b. Perilaku OCB yang menguntungkan organisasi secara keseluruhan meliputi hubungan individu dengan organisasi, seperti *conscientiousness*, *sportsmanship*, dan *civic virtue*, disebut *citizenship behaviors directed towards the organisation* (OCB-O), yaitu merupakan perilaku-perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi pada umumnya, seperti kehadiran di tempat kerja melebihi norma yang berlaku dan perilaku memelihara ketertiban dengan menaati peraturan-peraturan informal organisasi.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi dari *organizational citizenship behavior* (OCB) menurut Organ (Kurniawan, 2015), yaitu : *altruisme, courtesy, sportmanship, civic virtue, dan conscientiousness*. Sedangkan menurut Williams dan Anderson (Rustyaningsih dkk, 2017) dari semua dimensi dibagi menjadi dua bagian, yaitu : *courtesy* dan *altruism*, disebut *citizenship behaviors directed toward individuals* (OCB-I), dan *conscientiousness, sportmanship, dan civic virtue*, disebut *citizenship behaviors directed towards the organisation* (OCB-O).

Meskipun demikian, peneliti melakukan pengukuran OCB menggunakan instrumen yang didasarkan pada dimensi OCB dari Organ (Kurniawan, 2015) yaitu : *altruisme, courtesy, sportmanship, civic virtue, dan conscientiousness* dengan mengembangkan ke dalam beberapa indikator oleh peneliti untuk disusun menjadi item – item pertanyaan .

#### **2.1.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi OCB**

Menurut Setiawan, Sutanto dan Soegandhi (2013) faktor – faktor yang mempengaruhi OCB cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain, antara lain:

##### **a. Budaya dan iklim organisasi**

Menurut Organ (Setiawan dkk, 2013) iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Didalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

b. Kepribadian dan suasana Hati (*mood*)

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok. George dan Brief (Setiawan dkk, 2013) berpendapat bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Organisasi apabila menghargai karyawannya dan memperlakukan mereka secara adil serta iklim kelompok kerja berjalan positif, maka karyawan cenderung berada dalam suasana hati yang bagus. Konsekuensinya, mereka akan secara sukarela memberikan bantuan kepada orang lain.

c. Persepsi terhadap *Perceived Organizational Support* (POS)

Shore dan Wayne (Setiawan dkk, 2013) mengemukakan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional dapat menjadi prediktor OCB. Pekerja yang merasa didukung organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feedback*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

d. Persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi atasan – bawahan

Miner (Setiawan dkk, 2013) mengemukakan bahwa bahwa interaksi atasan bawahan yang berkualitas akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja, produktifitas, dan kinerja karyawan.

e. Masa kerja

Grenberg dan Baron (Setiawan dkk, 2013) mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh pada OCB. Karyawan yang telah lama bekerja akan memiliki kedekatan dan keterikatan yang kuat dengan organisasi tersebut.

f. Jenis kelamin (*gender*)

Konrad (Setiawan dkk, 2013) mengemukakan bahwa perilaku – perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria. Lovel *et al* (Setiawan dkk, 2013) juga menemukan perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan OCB mereka, dimana perilaku menolong wanita lebih besar daripada pria. Morrison (Setiawan dkk, 2013) juga membuktikan bahwa ada perbedaan persepsi terhadap OCB antara pria dan wanita, dimana wanita menganggap OCB merupakan bagian dari perilaku *in – role* mereka dibanding pria.

Menurut Organ (Prasetya & Rahmawati, 2017) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut :

1. Faktor internal

a. Kepuasan kerja

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman – pengalaman positif mereka.

b. Komitmen organisasi

Bashaw dan Grant (Prasetya & Rahmawati, 2017) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai

sasaran organisasi. Komitmen terbagi menjadi 3 yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

c. Kepribadian

Organ (Prasetya & Rahmawati, 2017) menyatakan bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan OCB mereka.

d. Moral karyawan

Jati (Prasetya & Rahmawati, 2017) moral berasal dari bahasa latin yaitu *mores* yang berarti tabiat atau kelakuan. Moral berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja. Ada 3 unsur moral yaitu kesadaran, kecintaan dan keberanian.

e. Motivasi

Robbins dan Coulter (Prasetya & Rahmawati, 2017) mengartikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana di persyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu. ada tiga karakteristik pokok dari motivasi yaitu usaha, kemauan, dan arah/tujuan.

2. Faktor eksternal

a. Gaya kepemimpinan

Menurut Utaminingsih (Prasetya & Rahmawati, 2017) gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

b. Kepercayaan pada pimpinan

Menurut Tan (Prasetya & Rahmawati, 2017) kepercayaan atau *trust* adalah rasa percaya yang dimiliki seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian.

c. Budaya organisasi

Budaya organisasi menurut Schein (Prasetya & Rahmawati, 2017) mengacu kesistem makna bersama yang dianut oleh anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi yang lain.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) menurut Setiawan dkk (2013) antara lain adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan – bawahan, masa kerja dan jenis kelamin (*gender*). Sedangkan menurut Organ (Prasetya & Rahmawati, 2017) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.

### **2.1.5 Bentuk – Bentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Graham (Ahdiyana, 2010) mengemukakan adanya tiga bentuk *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu :

1. Ketaatan (*Obedience*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.

2. *Loyalitas (Loyalty)* yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi.
3. *Partisipasi (Participation)* yang menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi. Partisipasi terdiri dari :
  - a. partisipasi sosial yang menggambarkan keterlibatan karyawan dalam urusan – urusan organisasi dan dalam aktivitas sosial organisasi. Misalnya : selalu menaruh perhatian pada isu – isu aktual organisasi atau menghadiri pertemuan – pertemuan tidak resmi.
  - b. Partisipasi advokasi, yang menggambarkan kemauan karyawan untuk mengembangkan organisasi dengan memberikan dukungan dan pemikiran inovatif. Misalnya : memberikan dukungan dan pemikiran inovatif. Misalnya memberi masukan pada organisasi dan memberi dorongan pada karyawan lain untuk turut memberikan bagi pengembangan organisasi.
  - c. Partisipasi fungsional, yang menggambarkan kontribusi karyawan yang melebihi standar kerja yang diwajibkan. Misalnya : kesukarelaan untuk melaksanakan tugas ekstra, bekerja lembur untuk menyelesaikan proyek penting, atau mengikuti pelatihan tambahan yang berguna bagi pengembangan organisasi.

#### **2.1.6 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Organisasi**

Balino (Amira, Lubis & Hafasnudin, 2015) menyatakan secara spesifik OCB dapat mempengaruhi organisasi dalam hal :

1. Mendorong peningkatan produktivitas manajer dan karyawan.

2. Mendorong penggunaan sumber – sumber daya yang dimiliki organisasi untuk tujuan yang lebih spesifik.
3. Mengurangi kebutuhan untuk menggunakan sumber daya organisasi yang langka pada fungsi pemeliharaan.
4. Memfasilitasi aktivitas koordinasi diantara anggota tim dan kelompok kerja.
5. Lebih meningkatkan kemampuan organisasi untuk memelihara dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dengan membuat lingkungan kerja sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk bekerja.
6. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi dengan mengurangi keragaman variasi kinerja dari masing – masing unit organisasi.
7. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Sedangkan menurut Organ (Nadeak, 2016), manfaat dari OCB antara lain :

1. OCB dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja.
2. OCB juga mampu meningkatkan produktivitas manajer.
3. OCB dapat menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
4. OCB menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan tim kerja secara efektif.
5. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik.
6. OCB dapat mempertahankan stabilitas kinerja organisasi.
7. OCB membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Menurut Nursyamsi (2013) *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, maka akan memberikan pengaruh secara signifikan peningkatan kinerja karyawan. Dengan semakin baiknya OCB dan pemberdayaan karyawan, maka semakin meningkatkan pula kinerja karyawan. OCB juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Adanya peningkatan efektivitas organisasi dan pemberdayaan tersebut melalui besarnya nilai pengaruh tidak langsung kepada kinerja karyawan melalui komitmen memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2.1.7 *Organizational Citizenship Behavior Berdasarkan Usia***

Menurut Robbins dan Judge (2009: 64) terdapat kepercayaan ada hubungan usia dengan produktivitas dan kinerja karyawan. Keterampilan seorang individu, khususnya kecepatan, kelincahan, kekuatan dan koordinasi, berkurang seiring waktu dan bahwa kebosanan secara berkepanjangan dan kurangnya stimulasi intelektual terhadap pekerjaan berkontribusi pada produktivitas yang menurun, tetapi bukti yang ada bertentangan dengan kepercayaan dan asumsi tersebut. penelitiannya membuktikan selama periode 3 tahun, sebuah jaringan besar toko peranti keras memperkerjakan satu dari toko – tokonya hanya dengan karyawan yang berusia lebih dari 50 tahun dan membandingkan hasilnya dengan lima tokonya yang lain yang memperkerjakan karyawan yang lebih muda. Toko yang berisi karyawan di atas 50 tahun secara signifikan lebih produktif (diukur berdasarkan penjualan yang dihasilkan terhadap biaya tenaga kerja) dibandingkan dua toko lainnya dan seimbang dengan toko lainnya. Kesimpulannya adalah bahwa tuntutan bagi sebagian besar pekerjaan, bahkan untuk pekerjaan dengan persyaratan tenaga kerja manual yang berat, tidaklah cukup ekstrem sehingga penurunan dalam keterampilan fisik yang

berkaitan dengan usia memiliki dampak pada produktivitas; atau, jika terdapat sedikit penurunan yang dikarenakan usia, hal tersebut akan tergantikan oleh keuntungan yang didapatkan dari pengalaman.

Berdasarkan penjelasan tersebut, ketika produktivitas dan kinerja karyawan searah dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), maka masih ada kemungkinan usia mempengaruhi OCB karena berdasarkan penelitian Robbins dan Judge, masih terdapat sedikit penurunan produktivitas dan kinerja karyawan yang dikarenakan usia.

#### **2.1.8 *Organizational Citizenship Behavior* Berdasarkan Jenis Kelamin**

Menurut Robbins dan Judge (2009: 65) hanya terdapat sedikit perbedaan penting antara laki – laki dengan wanita yang memengaruhi kinerja mereka. Misalnya, tidak terdapat perbedaan yang konsisten antara laki – laki dan wanita dalam hal kemampuan memecahkan masalah, menganalisis, dorongan kompetitif, motivasi sosiabilitas atau kemampuan belajar. Berbagai penelitian psikologis menunjukkan bahwa para wanita lebih bersedia menyesuaikan diri terhadap otoritas dan laki – laki lebih agresif serta lebih mungkin memiliki pengharapan sukses dibandingkan para wanita, tetapi perbedaan – perbedaan tersebut kecil.

Berdasarkan penjelasan tersebut, apabila kinerja karyawan searah dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), maka masih ada kemungkinan bahwa jenis kelamin mempengaruhi OCB karena berdasarkan penelitian Robbins dan Judge, masih terdapat perbedaan – perbedaan.

## **2.2 Sense of Organizational Belonging**

### **2.2.1 Pengertian *Sense of Belonging***

Hagerty, Sauer dan Patusky (1992) mendefinisikan *sense of belonging* sebagai pengalaman keterlibatan individu di dalam sebuah sistem atau lingkungan sehingga individu tersebut merasa sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari sistem atau lingkungan tersebut. Sedangkan McMillan dan Chavis (1986) menyatakan *sense of belonging* adalah sebuah perasaan, keyakinan dan harapan bahwa sesuatu cocok untuk ada di kelompok dan memiliki tempat dalam grup, perasaan penerimaan oleh kelompok dan rela berkorban untuk kelompok. Di gambarkan dengan kalimat “ini adalah kelompok saya” atau “saya adalah bagian dari kelompok ini”. Baumeister (1995) *sense of belonging* didefinisikan sebagai dorongan yang dapat membentuk dan mempertahankan kuantitas hubungan interpersonal yang penting dan positif. Dari pengertian tersebut menyatakan bahwa *sense of belonging* dorongan yang dimiliki oleh setiap orang untuk menjalin hubungan secara positif dengan orang lain dan mempertahankan hubungan tersebut dengan baik.

Anggraeni (2017) *sense of belonging* adalah keterlibatan seseorang dalam sebuah kelompok atau situasi tertentu dan merasa dirinya memiliki andil dalam kelompok atau situasi tersebut. Zhao, Lu, Wang, Chau dan Zhang (2012) menyamakan *sense of belonging* dengan *having an attachment*, *sense of identification*, dan *sense of membership*. *sense of belonging* didefinisikan sebagai kelekatan emosional pengguna kepada objek tertentu, di dalam penelitiannya berupa *virtual communities*. Peneliti lain Fail, Thompson, dan Walker (2004) menyebutkan *sense of belonging* sebagai bagian integral dari perasaan di rumah sendiri, yang bisa melekat pada sebuah tempat atau hubungan yang penting. Objek kelekatan ini dapat

berupa apa saja dengan tingkat kelekatan yang berbeda. Kelekatan terhadap “hubungan” ditemukan memiliki kekuatan yang lebih besar tiga kali lipat kelekatan terhadap negara tertentu.

Hawkins (Kiasatina, 2013) mengartikan *sense of belonging* sebagai rasa memiliki dimana *sense* berarti perasaan dan *belonging* berarti mempunyai atau memiliki. Dari pengertian ini terlihat bahwa *sense of belonging* merupakan perasaan menjadi bagian dari suatu kelompok, dalam hal ini kelompok tersebut adalah organisasi. Sedangkan menurut Gerungan (Kiasatina, 2013) menyatakan bahwa *sense of belonging* merupakan suatu peranan seorang karyawan yang masuk di dalam suatu perusahaan dimana karyawan tersebut memiliki peranan dan tugas sehingga karyawan itu pun memiliki kepuasan dan merasa bahwa ia berharga sebagai anggota perusahaan.

Dari beberapa penjelasan tentang *sense of belonging*, penulis menyimpulkan bahwa *sense of belonging* merupakan perasaan individu merasa nyaman, cocok, dan memiliki dengan penuh keyakinan berada didalam organisasi atau disuatu kelompoknya.

### **2.2.2 Aspek – Aspek *Sense of Belonging***

Menurut Anant (Anggraeni, 2017) *sense of belonging* memiliki penekanan pada dua aspek utama, yaitu :

1. Memiliki pengalaman akan penghargaan dari sebuah keterlibatan.
2. Merasakan kecocokan sebagai bagian atau anggota dari sebuah kelompok.

Sedangkan menurut Hagerty, Sauer dan Patusky (1992) mendefinisikan kembali aspek *sense of belonging* dan *antecedent* dari *sense of belonging* yaitu :

1. Aspek *sense of belonging* yaitu (a) *Valued involvement* merupakan pengalaman seseorang terkait perasaan dihargai, diperlukan/dibutuhkan, serta perasaan diterima; (b) *fit*, yaitu persepsi bahwa karakteristik yang dimiliki seseorang telah sesuai dengan sistem atau lingkungan dimana dirinya berada.
2. *Antecedent* atau pelopor *sense of belonging* merupakan keseluruhan peristiwa yang terjadi sebelum munculnya *sense of belonging*. Adapun *antecedent* dari *sense of belonging* meliputi : (a) *Energy for involvement* (kekuatan untuk merasakan keterikatan); (b) *Potential and desire for meaningful involvement* (potensi dan hasrat untuk memaknai keterikatan); (c) *Potential for shared or complementary characteristic* (potensi untuk berbagi dan melengkapi karakter).

Menurut Susanti (2007) menjelaskan di dalam *sense of belonging* karyawan terdapat hal – hal manusiawi yang dapat dilihat dari :

a. Keinginan untuk berprestasi

Yaitu setiap orang atau karyawan memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu hal atau pekerjaan yang dapat membawa dirinya ke jenjang karier yang lebih agar memperoleh penghargaan atau reward atas prestasi yang telah dilakukan. Yang termasuk indikator keinginan untuk berprestasi adalah :

1. Karyawan ingin menunjukkan prestasi yang dimiliki.
2. Karyawan ingin memperoleh penghargaan atas prestasi yang dimiliki.
3. Karyawan mempunyai keinginan untuk menjadi yang terbaik di antara karyawan yang lainnya.

b. Loyalitas karyawan

Yaitu kesediaan karyawan yang ditunjukkan melalui kesetiiaannya yang besar dalam bekerja untuk mengabdikan diri pada organisasi tersebut. Rasa loyalitas harus

ditumbuhkan dalam sebuah iklim kerja, karena dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun hal yang termasuk dalam indikator loyalitas karyawan adalah :

1. Karyawan telah mengabdikan diri untuk kemajuan organisasi.
2. Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut.
3. Karyawan dapat bekerja sama dalam satu tim sesama rekan sekerjanya didalam organisasinya.

c. Tanggung jawab

Merupakan kewajiban yang besar yang dilakukan setiap karyawan terhadap pekerjaannya agar selesai tepat pada waktunya dan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan keinginan atasannya. Tanggung jawab juga merupakan cermin dari perilaku karyawan itu sendiri. Hal – hal yang termasuk dalam indikator tanggung jawab adalah :

1. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh atasan.
2. Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan tepat pada waktu yang telah ditentukan.
3. Hasil pekerjaan yang dikerjakan karyawan sangat memuaskan dan sesuai yang diharapkan oleh atasan.

d. Semangat kerja

Yaitu karyawan memiliki motivasi yang besar dalam dirinya untuk melakukan atau menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Tiga indikator yang digunakan, yaitu :

1. Karyawan bersedia meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Karyawan sering memberi ide atau usulan tentang pekerjaannya tanpa diminta atasannya.
  3. Dalam 3 bulan terakhir karyawan giat untuk mempelajari hal – hal baru mengenai pekerjaan.
- e. Disiplin kerja

Merupakan kewajiban yang besar yang harus dilakukan oleh setiap karyawan untuk selalu datang dan pulang tepat waktu. Disiplin kerja harus diterapkan dalam sebuah iklim kerja agar efektivitas waktu dalam bekerja tidak terbuang percuma sehingga pekerjaan yang dilakukan selesai tepat waktu. Tiga hal yang termasuk disiplin kerja, yaitu :

1. Dalam 3 bulan terakhir karyawan selalu masuk kerja.
2. Dalam 3 bulan terakhir karyawan tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja dengan alasan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.
3. Dalam 3 bulan terakhir karyawan datang dan pulang tepat waktu.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek dari *sense of belonging* menurut Hagerty *et al* (1992) yaitu *value involvement* dan *fit*. Adapun *antecedent* dari *sense of belonging*, yaitu : a. *Energy for involvement*, b. *Potential and desire for mesaningful involvement*, c. *Potential for shared or complementary characteristic*.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan aspek *sense of belonging* sebagai dasar penyusunan skala adalah aspek yang dikemukakan oleh Hagerty *et al* (1992) yaitu *value involvement* dan *fit*. Aspek tersebut dipilih karena dirasa lebih luas cangkupannya dan sesuai dengan keadaan yang hendak diteliti

### 2.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Sense of Belonging*

Zhao *et al* (2012) menjelaskan terdapat tiga hal yang mempengaruhi *sense of belonging*, yaitu :

a. Kepercayaan pada anggota lain

Kepercayaan pada anggota lain merupakan faktor penting untuk mengukur keberhasilan *virtual communities*, yang dapat diukur dengan seberapa partisipasi anggota maupun *virtual communities* sendiri. Artinya, ketika individu mempercayai seseorang *virtual communities* dan anggota lain, maka individu cenderung lebih terlibat dalam *virtual communities* serta dalam berinteraksi dengan anggota lain.

b. Familiaritas atau keakraban antar anggota

Familiaritas merupakan sejauh mana masing – masing individu mengetahui satu sama lain. Hal ini dapat di bangun melalui interaksi. Keakraban dapat membuat individu cenderung percaya begitu saja tanpa berpikir panjang dan memeriksa kebenaran atau keadaan yang sebenarnya terjadi. Keakraban juga dapat menghasilkan ketidakpastian yang lebih rendah dan kepercayaan yang lebih tinggi dalam hubungan jangka panjang.

c. Kesamaan persepsi pada organisasi

Dalam hal ini kesamaan yang dirasakan mengacu pada karakteristik umum, seperti minat, nilai, dan tujuan yang dirasakan antara anggota organisasi. Pada dasarnya orang berkumpul atas kepentingan bersama atau tujuan bersama dan berbagi pengalaman.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa menurut Zhao *et al* (2012) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *sense of belonging* yaitu : kepercayaan pada anggota lain, familiaritas atau keakraban, dan kesamaan persepsi.

#### **2.2.4 *Sense of Belonging* Dalam Organisasi atau Kelompok**

Menurut Anggraeni (2017) *sense of belonging* atau rasa memiliki yang dimaksud bersifat aktif, diwujudkan dalam bentuk inisiatif, keberanian mengambil tanggung jawab dan risiko, serta keinginan berbagi. *Sense of belonging* juga mengubah bentuk keterikatan orang dengan organisasi, dari sekadar yang bernuansa bisnis dan transaksional menjadi semacam keterikatan batin. Tumbuhnya rasa memiliki tersebut tidak dapat berdiri sendiri, organisasi juga harus memfasilitasi tumbuhnya *sense of belonging* atau rasa memiliki. Ketika seseorang mulai mempelajari dan memahami kode etik dan peraturan dalam organisasi tersebut, secara tidak langsung ia mulai menjadi bagian didalamnya. Lalu ia akan melihat kondisi sekitar dan mencari cara untuk bisa diterima disana.

*Sense of belonging* atau rasa memiliki memberikan dampak positif pada kehidupan seseorang atau organisasi, sebagai motor untuk kreativitas dan profesionalitas kerja, rasa memiliki akan membuat seseorang memiliki etos kerja yang tinggi, profesional dan optimal.

#### **2.2.5 Manfaat *Sense of Belonging***

Adapun manfaat *sense of belonging* menurut Jones (Muhaeminah, 2015) antara lain mencakup :

a. Ketercapaian manfaat fisik

Manfaat fisik antara lain meningkatkan fungsi neurologis, meningkatkan resistensi terhadap penyakit, serta secara umum memiliki fungsi fisik yang lebih baik.

b. Manfaat psikologis

Fungsi psikologis antara lain ketercapaian seluruh kesehatan mental seperti *self efficacy*, *self esteem*, kurangnya level *stress* dan depresi, kurangnya kecemasan, *coping* yang baik, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan memiliki komunitas dan lingkungan yang lebih sehat, meningkatkan prestasi dan motivasi, intelektual dan kognisi yang lebih tinggi.

Sedangkan menurut Hagerty *et al* (1992) manfaat dari *sense of belonging*, yaitu :

a. Keterlibatan psikologis, sosial, spiritual, atau fisik

Keterlibatan psikologis, sosial, spiritual atau fisik muncul karena manusia ingin memiliki perasaan diterima di perusahaan tempatnya bekerja.

b. Atribusi yang penuh bermakna bagi dirinya atas keterlibatan yang ada

Hal ini berkesinambungan dengan adanya keterlibatan psikologis, sosial, spiritual, atau fisik yang dilakukan.

c. Fortifikasi atau meletakkan dasar fundamental untuk respon emosional dan perilaku

Dalam hal ini, sedikit lebih mengarah pada bagaimana perusahaan memiliki manajemen yang baik terhadap karyawan memiliki respon emosi dan perilaku yang selalu positif terhadap perusahaan.

Dari penjelasan tersebut, ada dua manfaat dari *sense of belonging* menurut Jones (Muhaeminah, 2015), yaitu ketercapaian manfaat fisik maupun manfaat psikologis. Sedangkan menurut Hagerty *et al* (1992) manfaat dari *sense of belonging* itu sendiri yaitu keterlibatan psikologis, sosial, spiritual atau fisik, atribusi yang

penuh bermakna bagi dirinya atas keterlibatan yang ada, dan fortifikasi atau meletakkan dasar fundamental untuk respons emosional dan perilaku.

### **2.2.6 *Sense of Belonging* Berdasarkan Usia**

Menurut Robbins dan Judge (2009: 63) terdapat kualitas positif yang dibawa para pekerja yang lebih tua pada pekerjaan mereka: khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas. Semakin tua, semakin kecil kemungkinannya bagi karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Seiring para pekerja menjadi lebih tua, mereka memiliki lebih sedikit peluang alternatif pekerjaan. Selain itu, karyawan yang lebih tua berkemungkinan lebih rendah untuk mengundurkan diri dibandingkan para karyawan yang lebih muda karena masa pengabdian mereka yang panjang cenderung memberi mereka tingkat gaji yang lebih tinggi, tunjangan liburan yang lebih panjang, dan tunjangan pensiun yang lebih menarik. Sebagian besar penelitian juga menunjukkan secara umum karyawan yang lebih tua memiliki tingkat ketidakhadiran yang dapat dihindari yang lebih rendah dibandingkan para pekerja yang lebih muda.

Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa usia mempengaruhi perilaku – perilaku karyawan, apabila karyawan tersebut lebih tua lebih berpeluang memunculkan perilaku – perilaku kerja yang positif, yang kemungkinan akan membentuk *sense of belonging* karyawan lebih baik.

### **2.2.7 *Sense of Belonging* Berdasarkan Jenis Kelamin**

Menurut Robbins dan Judge (2009: 66), berdasarkan penelitian, ketidakhadiran secara konsisten menunjukkan bahwa para wanita memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi dibandingkan laki – laki. Penjelasan paling logis

terhadap temuan tersebut adalah bahwa tanggung jawab rumah tangga dan keluarga ditempatkan pada wanita.

Berdasarkan penjelasan tersebut, ada kemungkinan bahwa jenis kelamin mempengaruhi perbedaan *sense of belonging* antar karyawan.

### **2.3 Hubungan *Sense of Belonging* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Pada dasarnya *sense of belonging* terhadap tempat bekerja merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan. *Sense of belonging* membuat karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, profesional dan optimal karena *sense of belonging* merupakan perasaan individu terhadap perusahaan atau tempat individu bekerja atas peran yang dijalankan.

Melalui aspek – aspek *sense of belonging* yang dimiliki akan berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan yayasan BAKII. Seperti halnya aspek *value involvement* berhubungan dengan OCB. *Value involvement* (perasaan dihargai, dibutuhkan serta perasaan diterima) secara tidak langsung membentuk kepuasan kerja yang akan memunculkan perilaku *altruism* pada karyawan. *Atruism* merupakan perilaku *extra-role* atau karyawan melakukan pekerjaan diluar tanggung jawabnya yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi. Menurut Onong (Kiasatina, 2013) apabila karyawan diakui sebagai karyawan yang berharga dan anggota kelompok kelompok kerja yang dihormati, akan membuat karyawan mempunyai keinginan mengembangkan perusahaan dan menjaga nama baik perusahaan.

*Value involvement* berhubungan dengan *civic virtue*. *Civic virtue* merupakan perilaku terlibat dalam kegiatan – kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. Perasaan dihargai serta perasaan diterima akan membentuk komitmen karyawan pada tempat bekerja yang membuat karyawan peduli pada lingkungan organisasinya. Menurut Rhoades, Eisenberger dan Armeli (2001) *sense of belonging* membentuk komitmen afektif, sehingga karyawan meningkatkan keterlibatannya di kegiatan organisasi, kemauan untuk mencapai tujuan organisasi meningkat, dan demikian dengan keinginan untuk bertahan di organisasi.

*Value involvement* juga berhubungan dengan perilaku *conscientiousness*. *Conscientiousness* merupakan perilaku menguntungkan organisasi, seperti mematuhi peraturan – peraturan yang berlaku. Perasaan diterima dan dihargai akan membentuk kepribadian dan moral pada karyawan. Kepribadian dan moral yang baik pada karyawan akan membuat lingkungan kerja berjalan positif. Menurut Setiawan, Sutanto dan Soegandhi (2013) organisasi apabila menghargai karyawannya dan memperlakukan mereka secara adil serta iklim kelompok kerja berjalan positif, maka karyawan cenderung berada dalam suasana hati yang bagus. Konsekuensinya, karyawan akan secara sukarela memberikan bantuan kepada orang lain dan mematuhi peraturan organisasi.

Aspek *sense of belonging* berikutnya yang berhubungan dengan OCB pada karyawan yayasan BAKII adalah *fit*. *Fit* merupakan persepsi bahwa karakteristik yang dimiliki seseorang telah sesuai dengan sistem atau lingkungan dimana dirinya berada. *Fit* berhubungan dengan *altruism*. Karyawan memiliki persepsi bahwa karakteristik yang dimiliki seseorang telah sesuai dengan sistem atau lingkungan dimana dirinya berada akan mempengaruhi terjadinya budaya dan iklim organisasi

yang positif serta mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kualitas hubungan atau interaksi atasan – bawahan. Apabila hal tersebut terjadi, karyawan merasa ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah diisyaratkan dalam uraian pekerjaan, meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan.

*Fit* juga berhubungan dengan perilaku *courtesy*. Apabila karyawan memiliki persepsi bahwa karakteristik dirinya telah sesuai dengan lingkungan organisasinya akan mempengaruhi karyawan merasa didukung organisasinya, hal tersebut mempengaruhi karyawan memberikan timbal balik dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan di dalam organisasi, seperti memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan rekan kerja untuk tujuan mencegah timbulnya masalah.

*Fit* berhubungan dengan terjadinya perilaku *sportmanship*. Karyawan yang memiliki persepsi bahwa karakteristik dirinya telah sesuai dengan lingkungan organisasinya akan mempengaruhi karyawan merasa didukung organisasinya dan karyawan akan memberikan toleransi dan melakukan kegiatan yang bertujuan untuk menurunkan ketidakseimbangan yang ada di organisasi dirinya berada tanpa mengeluh. Menurut Shore dan Wayne (Setiawan dkk, 2013) mengatakan pekerja yang merasa didukung organisasi akan memberikan timbal balik (*feedback*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

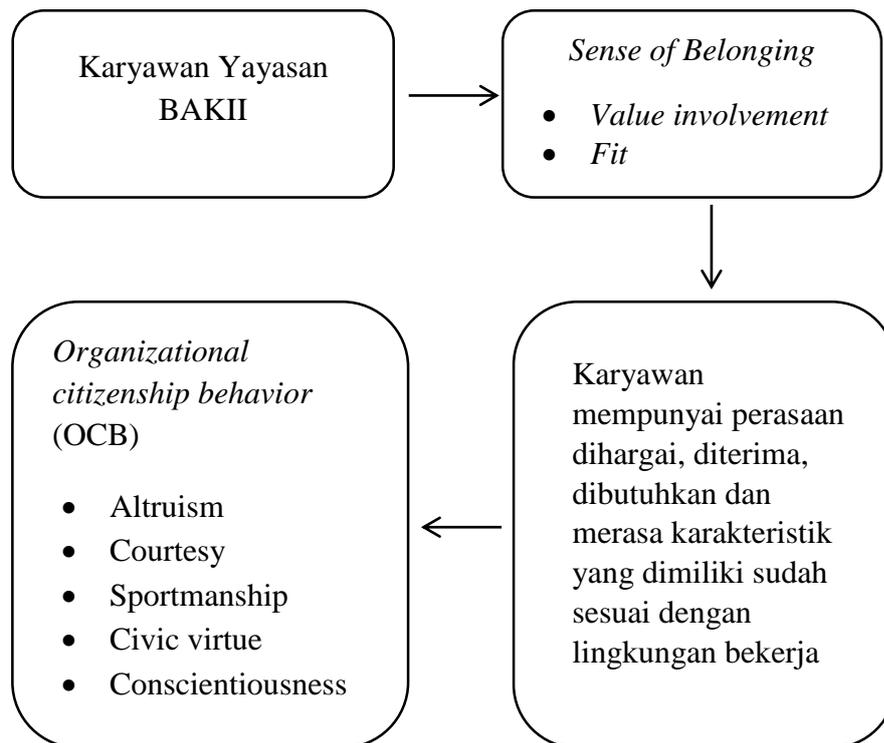
*Fit* berhubungan dengan perilaku *civic virtue* dan *conscientiousness*. Karyawan yang memiliki persepsi bahwa karakteristik dirinya telah sesuai dengan lingkungan organisasinya akan mempengaruhi karyawan merasa didukung organisasinya. Karyawan yang merasa didukung organisasinya akan melakukan

perilaku positif, seperti halnya peduli pada kelangsungan hidup organisasi dan melakukan hal – hal yang menguntungkan organisasi (*feedback*).

Dari penjelasan tersebut dapat diasumsikan *sense of belonging* merupakan salah satu faktor yang melatarbelakangi OCB. Penulis menyimpulkan adanya hubungan *sense of belonging* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Borman dan Motowidlo (Pangestuti, 2018) menyatakan bahwa OCB ini adalah gambaran perilaku karyawan yang dapat meningkatkan kinerja, serta dapat mengurangi konflik dalam bekerja. Sedangkan menurut Asdiki dan Isyandi (2016) *organizational citizenship behavior* (OCB) perilaku *ekstra role* dari inisiatif individu dalam organisasi, sifatnya konstruktif dan dihargai oleh organisasi, namun tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu dan tidak ada sistem *reward* dan *punish* yang menyertainya.

## 2.4 Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka mengenai pengaruh *sense of belonging* terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat digambarkan dalam kerangka berpikir sebagai berikut:



gambar 2.1 kerangka berpikir

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu dibuktikan kebenarannya (Hadi, 2004:210). Hipotesis pada penelitian ini adalah: Ada hubungan positif antara *sense of belonging* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan yayasan BAKII Cilacap.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis mengenai hubungan *sense of belonging* dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan yayasan BAKII Cilacap maka dapat disimpulkan:

1. *Organizational citizenship behavior* yang dimiliki karyawan yayasan BAKII Cilacap berada pada kategori rendah yang lebih dominan dibanding kategori sedang. Aspek yang paling berkontribusi terhadap tinggi rendahnya *organizational citizenship behavior* adalah *altruism*.
2. Apabila dilihat dari jenis kelamin, terdapat perbedaan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan laki – laki dengan wanita di yayasan BAKII Cilacap, akan tetapi tidak terlalu signifikan. Jenis kelamin laki – laki lebih dominan dibandingkan jenis kelamin perempuan dalam menentukan tinggi rendahnya *organizational citizenship behavior* (OCB), sedangkan jika ditinjau usia karyawan, tidak ada perbedaan *organizational citizenship behavior* (OCB) ditinjau dari.
3. *Sense of belonging* yang dimiliki karyawan yayasan BAKII Cilacap berada pada kategori sedang cenderung rendah. Aspek yang paling berkontribusi terhadap tinggi rendahnya *sense of belonging* adalah *valued involvement*.
4. Berdasarkan uji tambahan, tidak ada perbedaan *sense of belonging* ditinjau dari usia karyawan dan jenis kelamin, status karyawan.

5. Ada hubungan positif yang signifikan antara *sense of belonging* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan yayasan BAKII Cilacap. Semakin rendah *sense of belonging* yang dimiliki karyawan yayasan BAKII, maka semakin rendah juga *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan yayasan BAKII, sebaliknya semakin tinggi *sense of belonging* yang dimiliki karyawan yayasan BAKII, maka semakin tinggi juga *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan yayasan BAKII Cilacap.

## **5.2 Saran**

Beberapa saran yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan penelitian adalah:

### **5.2.1 Secara Teoritis**

Untuk penelitian berikutnya, diharapkan penelitian ini dijadikan sebagai dasar pengembangan penelitian dengan tema *sense of belonging* dan *organizational citizenship behavior*, sehingga dapat memperkaya informasi dan pengetahuan secara teoritis bagi pembaca khususnya di bidang psikologi industri organisasi

### **5.2.2 Secara Praktis**

#### **1. Bagi yayasan BAKII**

Untuk meningkatkan *sense of belonging*, yayasan perlu melakukan kegiatan – kegiatan *gathering* yang bertujuan untuk mencipatkan hubungan emosional terhadap seluruh anggota, mendorong hubungan sosial yang baik dan saling menghormati antar karyawan, sehingga *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan yayasan BAKII Cilacap meningkat.

2. Bagi mahasiswa

Apabila akan meneliti dengan tema *sense of belonging* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) perlu ditambahkan karakteristik – karakteristik lainnya, seperti ras dan masa jabatan, sehingga dapat menambah pengetahuan dalam ranah psikologi khususnya psikologi industri organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2010). Dimensi Organizational Citizenship behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal FISE*, 1-10.
- Andi Mughniyah Dwyantari Mandala, M. J. (2016). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar. *Jurnal Psikologi*, 1-10.
- Anggraeni, D. (2017). Hubungan antara Aktivitas Membaca Majalah Internal dan Sense of Belonging Anggota Organisasi. *Skripsi*, 1-145.
- Arik Prasetya, T. R. (2017). Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 97-106.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bonnie M.K. Hagerty, K. L. (1995). Sense of Belonging : A Vital Mental Health Concept. *Archives of Psychiatric Nursing*, 172-177.
- Cut Amira, R. L. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya pada Kinerja Organisasi pada PT Lafarge Cement Indonesia (LCI) Aceh Besar. *Jurnal Manajemen*, 201-210.
- David W. McMillan, D. M. (1986). Sense of Community : A Definition and Theory. *Journal of Community Psychology*, 6-23.
- Dewa Ayu Windu Sari Devi, I. G. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4105-4134.
- Dewa Putu Prasetya Cahya Utama, I. M. (2016). Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Bali Rani Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 2511-2453.
- Hadi, S. (2004). *Statistik Jilid 2*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hadiwijaya, H. (2017). Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan . *Seminar Nasional Teknologi Informasi, Bisnis dan Desain* , 44-50.

- Hasan Khan, M. y. (2017). A Review of the Conceptualization of Organizational Citizenship Behavior. *City Uneversity Research Journal*, 81-87.
- Helen Fail, J. T. (2004). Belonging, Identity and Third Culture Kids . *Journal of Research in International Education*, 319-338.
- I Made Artha Wibawa, D. P. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship behavior pada Karyawan Bali Rani Hotel. *Jurnal Manajemen* , 2511-2453.
- Jarvis, M. (2009). *Teori-Teori Psikologi Edisi Ketiga*. Bandung: Nusa Media.
- Jati, A. N. (2013). Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional : Hubungannya dengan Organizational Citizenship Behavior . *Kiat BISNIS*, 86-91.
- Kiasatina, M. M. (2013). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Sense of Belonging (Studi pada Karyawan Non Manajerial Divisi Piping PT Inti Karya Persada). *Skripsi*, 1-135.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen* , 95-118.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *HUMANIORA*, 62- 70.
- Linda Rhoades, R. E. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Jurnal of Applied Psychology*, 825-836.
- Ling Zhao, Y. L. (2012). Cultivating the sense of belonging and motivation user participation in virtual communities : A social capital perspective. *International Journal of Information Management*, 574-588.
- Lohana Juariyah, Y. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 1-6.
- Meral Erdirencelebi, A. T. (2016). Effects of Ethical Climate on the Organizational Citizenship Perceptions and Performance of Employees. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences* , 793-808.
- Muhaeminah. (2015). Game Therapy untuk meningkatkan Sense of Belonging Anak Panti Asuhan . *Jurnal Ilmiah Psikologi terapan* , 32-53.

- Muhammad Asdiki, I. (2016). Hubungan Keadilan Organisasional Terhadap organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja dan Spiritual Kerja (Studi Media Massa di Pekan Baru). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* , 1-20.
- Nadeak, B. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dosen di Universitas Kristen Indonesia (UKI). 1-10.
- Nursyamsi, I. (2013). Organizational Citizenship Behavior dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasi serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 488-498.
- Pangastuti, R. L. (2018). Pengaruh Dimensi Kepribadian The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Ekonika* , 87-103.
- Patria, F. Y. (2012). Hubungan antara Sense of Community dengan Distress Psikologik pada Warga Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. 1-42.
- Purwanto. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Rama, T. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior. *PSIKOBORNEO*, 125-133.
- Renny Husniati, D. C. (2018). Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai UPN "Veteran" Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 234-241.
- Roy F. Baumeister, M. R. (1995). The Need Belong : Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*, 497-529.
- Roy Setiawan, V. M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jawa Timur . *AGORA*, 1-12.
- Sambung, R. (2011). pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB-I dan OCB-O dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabel Moderating. *Analisis Manajemen* , 77-90.
- Solichah. (2017). Organizational Citizenship behavior (OCB) Ditinjau dari Jenis Kelamin Karyawan pada CV. Nafiri Computer Kota Semarang. *Skripsi*, 1-18.

- Sri Rahayu, H. A. (2015). Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship behavior dengan Model Sosial sebagai Variabel Moderating. *Kajian Multi Disiplin* , 1-19.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriono, F. (2015). Implementasi Undang - Undang Yayasan dalam Mencapai Maksud dan Tujuan Yayasan . *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, 1-9.
- Susanti, A. (2006). Hubungan Iklim Komunikasi dengan Sense of Belonging Karyawan pada Pusat Humas Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DEPNAKERTRANS) Jakarta. *Skripsi*.
- Susatyo Yuwono, K. P. (2014). Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Seminar Nasional dan Call for Paper* , 444-451.
- Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di : PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika* , 42-50.
- Stephen P. Robbins, T. A. (2009 ). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Syahrizal Siregar, A. P. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational citizenship Behavior (Perilaku OCB) Karyawan Kantor Distribusi PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten . *E-Proceeding of Management* , 2707-2714.
- Veronika Agustini Srimulyani, D. K. (2017). Keadilan Organisasional dan Konsekuensinya terhadap Organizational citizenship Behavior Guru SMA dan SMK Kota Madiun. *Jurnal Manajemen Indonesia* , 79-91.
- Yumna Dalian Putri, H. N. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 27-34.
- Yuni Siswanti, A. H. (2017). Pengaruh Religiusitas terhadap Organizational citizenship Behavior (OCB) Dimediasi oleh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja. *Proceeding National Conference on Applied Business*, 277-286.
- Yuniasanti, R. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau dari Persepsi Karyawan Tetap Instansi Pemerintah terhadap Gaya Kepemimpinan Transformal Atasan. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 86-98.

Yuwono, S. (2015). Hardarbeni dan Sense of Belonging di Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Proceeding Seminar Nasional*, 210-214.