

HUBUNGAN GRIT DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN DI UNIVERSITAS X

Shanty Sudarji, Vania Priskila

Universitas Bunda Mulia
Gbu120711@gmail.com, Vanpriskila9@gmail.com

ABSTRACT

Grit is defined as perseverance of effort and consistency of interest. This is to be seen by researchers in relation to organizational citizenship behavior in the scope of work of employees at X University. This study aims to understand the relationship between Grit and OCB for employee at X University. The method in this study using correlational research. The population in this study were 295 people with a sample of 110 people. The research instrument used in this study was adapted from the Grit measuring instrument developed by Angela Lee Duckworth (2007) and for organizational citizenship behavior using Williams and Anderson (1991) measurement tools that distinguish OCB into two, namely OCB-Organization (OCB-O) and OCB Individual (OCB-I). The results of this study show the positive correlation between Grit and OCB-I ($r = 0.270$, $\alpha = 0.04$) but do not correlate with OCB-O ($r = 0.04$, $\alpha = 0.055$).

Keywords: Grit, Organizational Citizenship Behavior, OCB.

I. PENDAHULUAN

Perusahaan tentunya mengharapkan kesuksesan dalam bisnis yang dijalankannya. Dalam rangka upaya untuk mencapai hal tersebut, perusahaan memerlukan dukungan sumber daya manusia untuk dapat menjalankan strategi, memasarkan layanan ataupun membuat rancangan-rancangan yang efektif. Itulah sebabnya terdapat suatu istilah terkenal “*our employees are our most important asset*” atau dengan kata lain sumber daya manusia (dalam hal ini adalah karyawan) merupakan aset terpenting guna menyokong keberlangsungan suatu perusahaan (Lebow, 2018). Hal penting tersebut disisi lain juga mendorong perusahaan untuk terus bergerak mencari sumber daya manusia yang mumpuni. Menurut Deil (2015), setidaknya terdapat delapan ciri karyawan berkualitas di tempat kerja, yakni menjalani tugas dengan baik di mana karyawan diharapkan menyadari peranan dan tanggungjawabnya, produktif, berorientasi kepada target, memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, sabar dan mau bekerja keras, fokus kepada hal-hal yang mendetil, mampu berpikir dan bertindak secara positif serta menjaga hubungan sosial di lingkungan kerja. Selain itu, karyawan atau SDM berkualitas

ditandai dengan sifat-sifat seperti ulet, tekun, inovatif, jujur, dan berdedikasi tinggi (Manajemen SDM, 2016). Gambaran perilaku tersebut umumnya diharapkan oleh perusahaan dan menjadi tuntutan agar karyawan tidak hanya berperilaku *in role* tetapi juga *extra role* atau yang bisa disebut *organizational citizenship behavior*.

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku yang bukan dari bagian suatu pekerjaan tetapi membuat organisasi menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja seperti halnya membantu orang lain (Aamodt, 2007). Menurut Organ et.al. (2006), OCB adalah perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau tidak secara eksplisit dikaitkan dengan sistem reward, dan memberi kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi (dalam Riadi, 2017). *Organizational citizenship behavior* juga didefinisikan sebagai suatu perilaku individu yang dilakukan secara sukarela untuk dapat memberikan kontribusinya bagi suatu organisasi atau perusahaan tanpa berharap mendapatkan kompensasi/imbalan (Budiharjo dalam Husniati dan Pangestuti, 2018). *Organizational citizenship behavior* pertama kali dicetuskan oleh Organ, dan memiliki lima dimensi yang menjadi indikator. Pertama, *Altruism* yaitu kesediaan membantu karyawan lain tanpa paksaan. Kedua, *conscientiousness* yaitu kesadaran diri yang berkaitan dengan kinerja dan peran melampaui standar minimum. Ketiga, *Civic Virtue* yaitu kualitas moral yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan dengan menunjukkan perilaku sukarela dan memberi dukungan kepada fungsi dari organisasi atau perusahaan baik secara professional ataupun secara alamiah dalam bertindak. Keempat, *Courtesy* yaitu perilaku baik dan sopan kepada orang lain, meringankan masalah yang berkenaan dengan pekerjaan yang sedang dihadapi oleh orang lain. Kelima, *Sportmanship* yaitu perilaku sportif yang ditandai dengan pantangan dalam membuat isu yang dapat merusak walaupun sedang dalam perasaan kesal (Organ dalam Fitrianasari, Nimran dan Utami, 2013). Karyawan yang memiliki perilaku OCB, secara sederhana dapat dikatakan yakni mereka yang bersedia mengerjakan beragam tugas dan tanggung jawab diluar uraian jabatan yang telah ditetapkan. Karyawan yang mau bekerja lebih justru dapat memberikan keuntungan walaupun tidak secara langsung (Nurhakim, 2016).

Adapun dampak bagi perusahaan dengan memiliki karyawan dengan OCB yang baik maka akan memiliki kinerja yang lebih baik dari perusahaan lain dan

memiliki loyalitas yang tinggi (Muhdar, 2015). Manfaat OCB bagi suatu organisasi antara lain dapat meningkatkan produktifitas karyawan, menjadi sarana berkoordinasi dalam aktivitas tim kerja secara efektif, mempertahankan stabilitas kinerja organisasi, membantu kemampuan organisasi untuk dapat mempertahankan dan melakukan adaptasi dengan perubahan lingkungan (Organ dalam Hendrawan, Sucahyawati dan Indriyani, 2018).

Individu dengan kesadaran diri yang tinggi bahwa kinerja dan peran yang dilakukan diatas standar yang ada dan mau melakukan banyak hal secara sukarela, dapat mengindikasikan karyawan tersebut memiliki ketekunan dan kegigihan dalam mengerjakan banyak hal-hal kecil. Konovsky dan Organ (1996); Organ et al (2006); Organ dan Ryan (1995); Podsakoff et al (2000) (dalam Hendrawan, Sucahyawati, Indriyani, 2018) mengelompokkan faktor yang mempengaruhi OCB antara lain adalah perbedaan individu dan juga sikap pada pekerjaan dan variabel kontekstual lainnya. Salah satu perbedaan yang menonjol dari setiap individu adalah dalam hal persistensi dan ketekunan bahkan sekalipun di dalam menghadapi sebuah tantangan yang disebutkan oleh Duckworth memiliki Grit. Grit merupakan suatu kecenderungan untuk dapat mempertahankan ketekunan serta semangat demi tujuan yang bersifat jangka panjang, menantang dan menunjukkan individu (karyawan) mau bertahan (Duckworth dalam Chrisantiana dan Sembiring, 2017). Grit mempunyai dua aspek yakni *perseverance of effort* dan *consistency of interest*. *Perseverance of effort* merupakan upaya yang dilakukan sungguh-sungguh oleh seseorang guna mencapai tujuan beserta kemampuan bertahan dalam jangka waktu tertentu. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan perilaku mau bekerja keras, bertahan dalam melewati tantangan dan berpegang teguh kepada apa yang sudah menjadi pilihannya. Aspek *consistency of interest* merupakan suatu gambaran seberapa konsisten usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Konsistensi ini dapat dilihat dari minat dan tujuan yang tidak mudah berubah-ubah atau teralihkan dan fokus kepada tujuan awal yang sudah ditetapkan (Duckworth, 2016).

Terdapat suatu Penelitian dari Von Culin, Tsukayama, dan Duckworth pada tahun 2014 (dalam Tiara dan Rostiana, 2018) menyatakan bahwa *grit* berhubungan dengan pengejaran akan engagement (keterikatan dengan apa yang dikerjakan) dan

makna dari hal yang dilakukan. *Grit* diikuti dengan bekerja keras menghadapi tantangan, mempertahankan usaha dan kepentingan jangka panjang meskipun dihadapkan pada resiko untuk gagal, tantangan, dan kesulitan pada prosesnya (Duckworth, 2016). Seseorang dengan *grit* yang tinggi lebih berhasil dalam pekerjaan dibandingkan dengan individu yang memiliki *grit* rendah. Hasil penelitian Suzuki, Tamesue, Asahi, dan Ishikawa pada tahun 2015 menunjukkan bahwa *grit* adalah prediktor yang kuat untuk performansi kerja dan juga performansi akademik. Individu dengan derajat *grit* yang tinggi akan lebih tekun dalam bekerja, tidak mudah menyerah jika mengalami kegagalan, bahkan dapat menjadikan kegagalan sebagai cambuk untuk semakin berusaha mencapai tujuan (dalam Tiara dan Rostiana, 2018).

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yakni kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian korelasional. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Grit* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Responden penelitian ini memiliki populasi sebanyak 295 orang dengan sampel sebanyak 110 orang. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan adaptasi berupa translasi dari alat ukur *Grit* yang dibuat oleh Angela Lee Duckworth (2007). Alat ukur tersebut berupa kuesioner-*self report* yang menggunakan skala Likert dan berjumlah 18 *item*. Alat untuk mengukur skala *organizational citizenship behavior* menggunakan alat ukur yang disusun oleh Williams dan Anderson (1991) yang membedakan OCB menjadi dua yaitu OCB-Organisasi (OCB-O) dan OCB Individu (OCB-I). Alat ukur ini sudah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Grasiawaty, *et al.* Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisa korelasional, dengan statistik parametrik berupa *Korelasi Product Moment* (Pearson) karena telah memenuhi uji asumsi.

Reliabilitas kedua alat ukur yang dipakai ini juga memiliki skor yang cukup tinggi. Untuk alat ukur *Grit* yakni $r = 0.749$. Sedangkan untuk OCB, peneliti mendapatkan $r = 0.790$. Namun, peneliti juga mencoba untuk melihat per dimensi, yakni $r = 0.790$ untuk OCBI dan $r = 0.600$ untuk OCBO dengan tetap dapat mempertahankan 2 aitem. Hal ini lebih baik dibandingkan ketika peneliti mencoba

mengukur reliabilitas secara keseluruhan yang membuat seluruh aitem di OCBO gugur.

III. HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu Grit dan *Organizational Citizenship Behavior*. Dari hasil uji korelasi yang telah dilakukan didapati Grit dengan OCB-I yaitu $r = 0.270$ dengan $\alpha = 0.04$ dan untuk Grit dengan OCBO didapati hasil $r = 0.184$ dengan $\alpha = 0.055$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara Grit dengan dengan OCBI secara positif namun kekuatan hubungan tersebut lemah, sedangkan Grit tidak berkorelasi dengan OCBO. Dengan kata lain hasil korelasi ini menunjukkan bahwa Grit berkorelasi dengan OCB yang bersifat personal dan tidak berkorelasi dengan OCB yang bersifat atau didasarkan pada organisasi.

OCBI (Y)			OCBO (Y)		
Pearson			Pearson		
Grit (X)	Sig. (2 tailed)	Correlation coef.	Grit (X)	Sig.(2 tailed)	Correlation coef.
	0.004	0.270		0.055	0.184
	0.270	0.004		0.184	0.055

Penelitian sebelumnya terkait Grit di lingkup pekerjaan menunjukkan korelasi yang positif. Penelitian tersebut melihat hubungan antara Grit dengan *Work Engagement* dimana individu yang memiliki Grit lebih tinggi akan lebih *engage* pada pekerjaannya dibandingkan yang Gritnya lebih rendah (Suzuki, Tamesue, Asahi, Ishikawa, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa Grit menjadi salah satu faktor yang tak lepas peranan dan kaitannya di dalam menentukan bagaimana seseorang melakukan suatu tugas, tanggung jawab, serta rasa terikat di dalam suatu organisasi/perusahaan. Grit merupakan suatu upaya yang dilakukan dengan sungguh-sungguh oleh seseorang guna mencapai tujuan beserta kemampuan bertahan dalam jangka waktu tertentu. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan perilaku mau bekerja keras, bertahan dalam melewati tantangan dan berpegang teguh kepada apa yang sudah menjadi pilihannya. Selain itu, penelitian sebelumnya oleh Tsukayama, dan Duckworth pada tahun 2014 (dalam Tiara dan Rostiana, 2018) menyatakan bahwa *grit* berhubungan dengan pengejaran akan *engagement*

(keterikatan dengan apa yang dikerjakan) dan makna dari hal yang dilakukan. *Grit* yang diikuti dengan bekerja keras menghadapi tantangan, mempertahankan usaha dan kepentingan jangka panjang meskipun dihadapkan pada resiko untuk gagal, tantangan, dan kesulitan pada prosesnya (Duckworth, 2016). Seseorang dengan tingkat *grit* yang tinggi lebih berhasil dalam pekerjaan dibandingkan dengan individu yang memiliki *grit* rendah. Dengan kata lain, hasil penelitian dari Suzuki, Tamesue, Asahi, dan Ishikawa (2015) tersebut menunjukkan bahwa *grit* merupakan prediktor yang kuat untuk performansi kerja dan juga performansi akademik. Individu dengan derajat *grit* yang tinggi akan lebih tekun dalam bekerja, tidak mudah menyerah jika mengalami kegagalan, bahkan dapat menjadikan kegagalan sebagai cambuk untuk semakin berusaha mencapai tujuan (dalam Tiara dan Rostiana, 2018).

Dalam penelitian ini, kaitan Grit dengan OCB juga dapat disokong dengan teori Grit yang menjelaskan terkait elemen Grit. Terdapat 4 elemen Grit yaitu *passion* yaitu kegigihan seorang karyawan dalam menjalankan rutinitas pekerjaan sehari-hari karena adanya kecintaan terhadap bidang pekerjaan yang telah dipilih dan ditekuni. Karyawan yang mencintai pekerjaannya, bersedia memberikan peranan lebih sebagai bentuk kontribusinya terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Kedua, *deliberate practice* yaitu terus menerus berusaha melatih diri agar kemampuannya dapat berkembang lebih optimal dan dapat mahir/menguasai suatu hal. Bagi karyawan, dengan Grit dan OCB tinggi, karyawan akan senantiasa memperlengkapi diri agar semakin mumpuni di dalam bidang pekerjaannya. Ketiga, *sense of purpose* yakni tujuan yang jelas dalam hidup, dan berkaitan dengan “*something beyond money*”, dimana tujuan tidak hanya berfokus kepada harta benda, namun sebuah niat mulia yang memiliki harapan bahwa apa yang dilakukan dapat bermanfaat bagi orang lain dan lingkungan sekitarnya. Hal ini selaras dengan definisi OCB dimana ketika seseorang secara sukarela mau melakukan suatu pekerjaan lebih tanpa mengharapkan imbalan. Terakhir, *hope* dimana individu akan menjadi lebih resilien terhadap rintangan atau hambatan apapun yang dihadapi karena memiliki pengharapan bahwa segala usaha yang dilakukannya pasti akan membuahkan suatu hasil yang baik dan optimal.

Dalam penelitian ini, terdapat kelemahan dimana 1 dimensi yakni OCB-O hanya menyisakan dua aitem. Hal ini menjadi salah satu kelemahan di dalam penelitian ini, namun alat ukur OCB yang terbagi menjadi 2 dimensi ini merupakan suatu alat ukur yang dibuat untuk dapat melihat/menilai karyawan memiliki OCB mana yang lebih dominan sehingga alat ukur ini justru memberikan keuntungan agar dapat membedakan manakah antara OCB-O dan OCB-I yang memberikan dampak bagi perusahaan. Seseorang melakukan OCB-O sangat bergantung dengan kebijakan perusahaan ataupun terhadap konteks suatu organisasi sedangkan melakukan OCB-I lebih kepada *personal relationship* (Lavelle dalam Grasiawaty, Juwita, dan Setyasih, 2016). Dengan mengetahui mana yang lebih dominan akan dapat memberikan informasi yang lebih mendetil dan akurat apabila hendak melakukan sebuah intervensi.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu bahwa terdapat hubungan yang positif antara Grit dengan OCB-I. Dengan kata lain, di Universitas X, karyawan dengan Grit yang tinggi juga akan diikuti dengan OCBI yang tinggi. Dalam hal ini mengindikasikan bahwa ketekunan dan kegigihan yang terdapat pada karyawan di Universitas X diikuti pula dengan adanya *extra role* secara sukarela ditempat kerja, namun lebih cenderung atau dominan dilakukan dengan berdasarkan pada *personal relationship* bukan berdasarkan kepada kepatuhan atau kebijakan dari organisasi.

Berdasarkan penelitian ini, maka Universitas X, dapat mengembangkan suatu intervensi terkait nilai-nilai dari perusahaan ataupun kebijakan agar OCB-O dapat menjadi faktor adanya Grit. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan sumbangsih terhadap kajian literatur dari Grit maupun OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2007). *Industrial/Organizational Psychology an Applied Approach*. United States: Wadsworth.
- Chrisiantiana, G.T., Sembiring, T. (2017). Pengaruh growth dan fixed mindset terhadap grit pada mahasiswa fakultas psikologi universitas “X” Bandung, *Jurnal Humanitas*,1(2). Retrieved from <file:///C:/Users/USER/Pictures/422-485-1-PB.pdf>
- Deil, S.A.F. (2015). 8 ciri karyawan berkualitas di tempat kerja. *Liputan6*. Retrieved from <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2193216/8-ciri-karyawan-berkualitas-di-tempat-kerja>
- Duckworth, Angela. (2016). *GRIT. The power of passion and perseverance*. Simon & Schuster, Inc
- Duckworth, A. (2017). *GRIT. Why passion and resilience are the secrets to success*. Penguin Random House UK
- Fitrianasari, D., Nimran, U., Utami, H.N. (2013). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja karyawan (studi pada perawat rumah sakit umum darmayu di kabupaten Ponorogo), *Jurnal Provit*,7(1). Retrieved from <http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/296/561>
- Grasiaswaty, N., Juwita, F.R., Setyasih.N. (2016). Adaptasi alat ukur organizational citizenship behavior (OCB) dengan peer review di Indonesia, *Seminar Asean*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/324727405_Adaptasi_Alut_Ukur_Organizational_Citizenship_Behavior_OCB_dengan_Peer_Review_di_Indonesia
- Hendrawan, A. Sucayahwati, H., Indriyani. (2018). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Akademi Maritim Nusantara*. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/175931-ID-none.pdf>
- Husniati, R., Cahyani, D.P. (2018). *Organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai UPN veteran Jakarta*, *Jurnal bakti masyarakat Indonesia*,1(1). Retrieved from <https://journal.untar.ac.id/index.php/baktimas/article/view/1902>
- Izaach, R.N. (2017). Gambaran derajat grit pada mahasiswa akademi keperawatan “X” di kabupaten kepulauan Aru, *Jurnal Humanitas*,1(7). Retrieved from [file:///C:/Users/USER/Downloads/403-437-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/403-437-1-PB%20(1).pdf)

- Lebow, I. (2018). The importance of people in business success. Retrieved from <https://www.naboe.org/importance-people-business-success/>
- Manajemen Sumber Daya Manusia (2016, Juni 19). Ciri SDM berkualitas itu seperti apa?. Retrieved from <http://manajemen-sdm.com/kompetensi-sdm/ciri-sdm-berkualitas-seperti-apa/>
- Muhdar, H.M. (2015). Organizational citizenship behavior perusahaan. Gorontalo: Sultan Amai Press.
- Nurhakim, L. (2016, Desember 7). Diberi tugas di luar Job Desc, bagaimana menyikapinya?. Job like magazine. Retrieved from <https://magazine.job-like.com/menyikapi-tugas-di-luar-job-desc/>
- Riadi, M. (2017). Dimensi, Motif dan Manfaat Organizational Citizenship Behavior (OCB). Retrieved from <https://www.kajianpustaka.com/2017/12/dimensi-motif-dan-manfaat-organizational-citizenship-behavior.html>
- Suzuki, Y., Tamesue, D., Ishikawa, Y. (2015). Grit and Work Engagement : A Cross-Sectional Study, journal pone. Retrieved from <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0137501>
- Tiara, S., Rostiana. (2018). Peran kualitas kehidupan kerja dan grit terhadap keterikatan kerja pada generasi milenial di industri perbankan. Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni. Vol. 2., No. 1, April 2018: hlm 342 – 349
- William, L.J., Anderson, S.E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in role behavior, Journal of management , 17(3). Retrieved from file:///E:/___/___/williams%20and%20anderson%201991.pdf