

HUBUNGAN ANTARA GRIT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA MAHASISWA ANGGOTA ORGANISASI LEMBAGA KEMAHASISWAAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA

Fendi Widiatoro Ade Putra¹, Sri Aryanti Kristianingsih²
asterisk07sion@gmail.com¹, sri.kristianingsih@uksw.edu²
Universitas Kristen Satya Wacana

Abstrak

Pada era ini persaingan dunia kerja semakin ketat, sehingga mahasiswa yang lulus saat ini tidak cukup hanya dengan memiliki skill yang berkaitan dengan bidang keilmuannya saja untuk mampu bersaing dan lembaga kemahasiswaan dapat menjadi salah satu sarana untuk menjawab permasalahan tersebut. Untuk membentuk organisasi yang mampu bertahan serta terus berkembang memerlukan anggota yang tidak hanya bersedia untuk melakukan tugas yang sifatnya formal dan tercantum. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara Grit dan Organizational Citizenship Behavior. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah metode sampel jenuh dengan partisipan mahasiswa Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Psikologi UKSW. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif signifikan antara Grit dan OCB pada mahasiswa LKF Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana dengan nilai r_{xy} sebesar 0,514 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Artinya, semakin tinggi Grit yang dimiliki mahasiswa maka semakin tinggi kecenderungan mahasiswa LKF Fakultas Psikologi untuk menunjukkan perilaku OCB, begitu pula sebaliknya.

Kata Kunci: Grit; Organizational Citizenship Behavior; Mahasiswa Lembaga Kemahasiswaan.

Abstract

In this era, competition in the world of work is increasingly tough, so university graduate students should not only have skills related to their field of study to be able to compete. Lembaga Kemahasiswaan (Student Executive Board) can be a problem solving for this issue. In order to form a strong and continuously developing organization, it requires people who are not only willing to carry out formal and registered duties. The purpose of this research is to acknowledge the relationship between Grit and Organizational Citizenship Behavior. This research uses quantitative correlational method. The data collection technique used is saturation sampling method with the members of Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Psikologi UKSW (Student Executive Board of Psychology Faculty of SWCU) as participants. The results obtained from this research are that there is a significant positive relationship between Grit and OCB in the members of LKF Psikologi (Student Executive Board of Psychology Faculty) of Satya Wacana Christian University with an r_{xy} number of 0.514 with a significance of 0.000 ($p < 0.05$). It means that the higher the Grit number a student has, the higher the tendency of the students of LKF Fakultas Psikologi (Student Executive Board of Psychology Faculty) to show the practice of OCB, and vice versa.

Keyword: Grit, Organizational Citizenship Behavior, Members of Student Executive Board.

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin pesat dalam era globalisasi ini membuat persaingan dalam dunia kerja kian ketat. Dalam hal ini mahasiswa tidak hanya akan dituntut untuk memiliki skill yang berkaitan dengan bidang keilmuan mereka namun perusahaan juga akan mengharapkan tenaga kerja yang sudah siap untuk terjun dalam sebuah lingkungan organisasi, sehingga penting pula untuk memiliki hal-hal lain selain

nilai akademik yang baik, salah satu hal yang dapat dilakukan adalah dengan memperoleh pengalaman berorganisasi yang bisa diperoleh selama mengikuti organisasi kemahasiswaan yang ada selama berkuliah. Putra dan Pratiwi (2005) menyatakan bahwa tidak hanya melalui pembelajaran akademik saja namun juga melalui non akademik lulusan universitas bisa mendapatkan soft skill yang dibutuhkan. Holil dalam Firdausz (2013), juga menambahkan bahwa lembaga kemahasiswaan dapat menjadi salah satu jenjang untuk mengembangkan soft skill.

Merujuk pada UU No 12 Tahun 2012 menyampaikan bahwa untuk dapat mengembangkan serta menumbuhkan potensi dan kemampuan dalam bidang minat bakatnya merupakan hak bagi mahasiswa untuk mendapatkan pendidikan yang dapat mendukung tercapainya hal tersebut. Pengembangan minat, bakat, serta penalaran mahasiswa tersebut dilakukan melalui kegiatan kurikuler, kegiatan ini merupakan salah satu hal yang dapat digunakan sebagai proses pendidikan, dan kegiatan ekstra kurikuler sebagai kegiatan yang dilakukan melalui organisasi kemahasiswaan, hal ini ditegaskan dalam UU No 12 Tahun 2012 pasal 14. Lalu berdasarkan apa yang tertera dalam pasal 77 menjelaskan bahwa organisasi kemahasiswaan merupakan organisasi yang berada dalam naungan perguruan tinggi serta telah memiliki legalitas yang diberikan oleh pimpinan perguruan tinggi. Organisasi kemahasiswaan menjadi salah satu wadah mahasiswa untuk dapat mengembangkan diri karena mahasiswa akan mendapatkan banyak kesempatan untuk mengembangkan kemampuan bersosialisasi, bekerja sama dalam tim, melatih diri untuk berkomitmen, memecahkan berbagai macam permasalahan, dan meningkatkan kemampuan komunikasi di depan umum, maka dengan demikian kematangan berpikir mahasiswa secara akademis maupun non akademis dapat dicapai salah satunya melalui kegiatan organisasi kemahasiswaan sehingga mahasiswa yang lulus dan telah memiliki soft skill mampu terjun ke masyarakat serta bekerja dalam instansi pemerintah maupun swasta (Widodo & Ramadhani, 2015).

Supaya organisasi dapat memperoleh kesuksesan dan tetap terus dapat berkembang salah satu hal yang diperlukan adalah anggota yang memiliki kemauan untuk tidak hanya melakukan tugas yang sifatnya formal atau telah ditentukan serta performa yang diberikan tidak hanya sebatas cukup dan sesuai dengan apa yang perusahaan butuhkan. Menurut Triyanto & Santosa, 2009 anggota yang tidak hanya memiliki kesediaan untuk melakukan tugas yang sudah tercantum adalah anggota yang diinginkan oleh perusahaan. Perilaku yang sifatnya menolong serta perilaku yang tidak dapat dinilai dengan mudah oleh evaluasi kinerja merupakan karakteristik OCB. Menurut Ningsi & Arsanti (2014) meski tidak dideskripsikan secara formal perilaku extra-role ini sangat dihargai karena dapat meningkatkan kinerja serta efektifitas. Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2008) bahwa organisasi akan memiliki kinerja yang lebih baik dari yang lainnya ketika memiliki anggota dengan tingkat OCB yang baik.

Organ (dalam Titisari, 2014) mengungkapkan bahwa dalam menentukan kelangsungan sebuah perusahaan Organization Citizenship Behavior merupakan salah satu faktor yang penting. Lebih lanjut Organ menjelaskan bahwa Organizational Citizenship Behavior dapat menentukan kelangsungan organisasi karena hal tersebut akan menentukan seberapa maksimal efisiensi dan seberapa tinggi produktivitas yang bisa didapatkan oleh perusahaan karena pada akhirnya hal tersebut yang memberikan kontribusi pada fungsi efektif sebuah perusahaan. Beberapa hal yang menjadi alasan mengapa OCB disebut dapat meningkatkan efektivitas perusahaan dan berkontribusi dalam keberhasilan perusahaan antara lain: a) meningkatkan produktivitas rekan kerja dan managerial; b) sumber daya dapat digunakan secara lebih produktif karena penggunaannya tidak hanya terikat pada satu tujuan saja; c) membantu koordinasi dalam atau antar kelompok; d) memperkuat

kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik; e) mengurangi kebutuhan sumberdaya yang digunakan untuk merawat setiap fungsi organisasi; f) meningkatkan stabilitas performa organisasi; g) memungkinkan organisasi untuk lebih adaptif terhadap perubahan yang terjadi (Podsakoff et al., 2000). Menurut Shim & Rohrbaugh (2014) karena memiliki hubungan yang positif dengan kinerja serta kemampuan organisasi dalam menyelesaikan masalah rumit, OCB karyawan merupakan salah satu hal yang perlu ditingkatkan oleh organisasi.

Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 18 Februari 2024 terhadap 3 orang mahasiswa yang menjadi anggota lembaga kemahasiswaan fakultas psikologi UKSW. Saat dalam rapat kebanyakan anggota terkadang masih enggan untuk menyampaikan pendapat sehingga harus diminta atau ditunjuk secara langsung untuk memberikan pendapat mengenai permasalahan yang sedang dibahas dalam rapat. Lalu dalam hal lain contohnya saat mengurus hal-hal yang berkaitan dengan pengajuan proposal jika anggota yang telah ditugaskan untuk mengemban tugas tersebut berhalangan karena kepentingan lain maka anggota lain yang memiliki sela waktu akan menawarkan diri untuk membantu atau menggantikan menjalankan tugas tersebut, namun terkadang jika tidak ada respon anggota lain pimpinan yang harus mengambil alih tugas tersebut. Dalam beberapa kesempatan masih ada beberapa anggota yang hilang kabar dan tidak menjalankan tugas sehingga anggota lain harus melakukan back up terhadap tugas anggota tersebut.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dapat terlihat beberapa aspek pembentuk OCB yaitu Altruism yang dapat dilihat dari tindakan yang dilakukan oleh anggota ketika teman sekerjanya mengalami kendala dalam memenuhi tugasnya, namun dalam beberapa kesempatan terkadang hal tersebut tidak terpenuhi karena kurang adanya respon anggota lain. Masih adanya beberapa anggota yang meninggalkan tanggungjawabnya sebagai anggota hal ini tidak menunjukkan perilaku tanggungjawab yang merupakan indikasi dari aspek Civic Virtue, namun dalam momen yang bersamaan anggota lain yang dengan sukarela mengambil alih tanggungjawab tersebut menunjukkan aspek Conscientiousness yang berupa kerelaan untuk melakukan tugas yang bukan tanggungjawabnya. Beberapa aspek OCB yang tidak berhasil terpenuhi mengindikasikan bahwa tingkat OCB yang dimiliki oleh anggota LKF Psikologi masih tergolong rendah.

Adapun beberapa faktor pembentuk OCB yang disampaikan Organ et al. (2006) bahwa ada dua faktor yang berperan dalam peningkatan OCB, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal sendiri seperti kepribadian, komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi dan moral yang dimiliki karyawan, sedangkan faktor eksternal berupa budaya organisasi, dan kepercayaan terhadap pimpinan. Kepribadian diungkapkan sebagai salah satu faktor yang memberntuk OCB. Individu yang memiliki kesadaran tinggi untuk melakukan berbagai tugas maupun peran yang diluar tanggungjawabnya memiliki indikasi bahwa individu tersebut memiliki ketekunan dan kegigihan untuk dapat menunjukkan perilaku tersebut. Kecenderungan untuk mampu mempertahankan ketekunan dan kegigihan disebut dengan Grit. Duckworth et al., (2007) memperkenalkan Grit sebagai kecenderungan untuk mampu menjaga ketekunan dan semangat untuk mencapai tujuan jangka panjang, menantang serta menunjukkan bahwa individu mau bertahan.

Grit akan mampu mendorong perilaku kerja yang baik dan perilaku pro-sosial. Hal ini dapat terjadi karena Grit yang sebagai karakteristik individu tidak hanya memiliki orientasi atas kesuksesan diri sendiri namun juga memiliki minat terhadap kesejahteraan orang lain (Duckworth, 2016). Sejalan dengan ungkapan tersebut, Organ et.al (2006) juga menyampaikan bahwa OCB merupakan tindakan yang menunjukkan perilaku pro-sosial dalam organisasi baik karena diberikan imbalan ataupun tidak.

Menurut Zhou (2016) hasil pekerjaan individu dipengaruhi oleh Grit yang

merupakan sebagai aspek non kognitifnya. Datu et al., (2015) juga menemukan bahwa ketekunan usaha diprediksi positif terhadap perilaku dan keterlibatan emosional bagi siswa di perguruan tinggi. Namun berbeda dengan hasil penelitian Peleașă, (2018) dan Ion, Mindu & Gorbănescu (2017) untuk dapat memprediksi OCB, Grit sulit digunakan sebagai konsep independen. Perbedaan temuan dalam penelitian sebelumnya membuat peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara variabel Grit dan OCB.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional untuk menganalisis hubungan antara grit dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Grit, yang diukur menggunakan skala dari Duckworth et al. (2007), terdiri dari dua aspek: Consistency of Interest dan Perseverance of Effort. Sementara itu, OCB diukur menggunakan skala dari Podsakoff et al. (1990), yang mencakup lima aspek: Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, dan Civic Virtue. Populasi penelitian ini adalah 88 mahasiswa anggota Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Psikologi UKSW, yang semuanya dijadikan sampel penelitian melalui teknik total sampling.

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan secara online menggunakan Google Forms. Skala Grit terdiri dari 12 item, sementara skala OCB terdiri dari 24 item. Validitas instrumen diukur dengan batasan $>0,30$, sedangkan reliabilitas diukur dengan koefisien yang berkisar dari 0 hingga 1, dengan kategori reliabilitas dari sangat tinggi hingga tidak reliabel. Validitas memastikan skala mengukur apa yang dimaksudkan, dan reliabilitas menunjukkan konsistensi pengukuran.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 25 untuk Windows. Langkah awal melibatkan uji normalitas dan linieritas untuk memastikan distribusi data dan hubungan linear antara variabel. Uji hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi sederhana untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara grit dan OCB. Hasil penelitian diharapkan memberikan wawasan tentang seberapa besar pengaruh grit terhadap perilaku kewargaan organisasi di kalangan mahasiswa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian dan Pengumpulan Data Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini merupakan mahasiswa anggota Lembaga Kemahasiswaan Fakultas (LKF) Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana. Sehingga relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan karena terdapat mahasiswa yang menjadi anggota aktif LKF Fakultas Psikologi. Peneliti menggunakan google form sebagai sarana pengambilan data. Pengambilan data mulai dilakukan pada tanggal 8 Mei 2024. Peneliti menyebarkan kuesioner melalui masing-masing ketua dan beberapa pimpinan LKF, namun karena kurangnya respon kemudian peneliti secara langsung mendatangi subjek di ruang LKF tetapi cara ini juga tidak efektif karena hanya beberapa fungsionaris yang berada di ruang LKF pada waktu tertentu saja dan tidak pasti, sehingga peneliti menghubungi setiap fungsionaris secara langsung menggunakan WhatsApp Messenger.

A. Partisipan Penelitian

Tabel demografik responden

		Frekuensi	Persentase
Anggota	BPMF	38	43%
BPMF/SMF	SMF	50	57%

Angkatan	2020	1	1%
	2021	28	32%
	2022	52	59%
	2023	7	8%
Usia	18	4	5%
	19	28	32%
	20	42	48%
	21	12	14%
	22	2	2%
Periode Menjabat	<1 Periode	52	59%
	>1 Periode	36	41%

B. Uji validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel Uji Validitas Grit

No.	Aspek	Nomer Aitem	Aitem Awal	Aitem Valid	Aitem Gugur	Jumlah
1	<i>Concictency Of Interest</i>	1, 11, 4, 5, 7, 8	6	6	-	6
2	<i>Perseverance Of Effort</i>	2, 3, 6, 9, 10, 12	6	6	-	6
Jumlah						12

Menurut Azwar (2015) batasan yang dianggap valid dan memuaskan adalah sebesar $\geq 0,30$. Berdasarkan dari uji validitas yang dilakukan diatas dapat diketahui jika terdapat 12 aitem valid dan tidak terdapat aitem gugur, karena nilai rhitung yang didapatkan dari setiap aitem bernilai lebih dari 0,30.

Tabel Uji Validitas OCB

No.	Aspek	Nomer Aitem	Aitem Awal	Aitem Valid	Aitem Gugur	Jumlah
1	<i>Altruism</i>	1, 13, 10,15, 23	5	5	-	5
2	<i>Conscientiousnes</i>	3, 18, 21, 22, 24	5	5	-	5
3	<i>Sportmanship</i>	2, 4, 7, 16, 19	5	5	-	5
4	<i>Courtesy</i>	5, 8, 14, 17, 20	5	5	-	5
5	<i>Civic Virtue</i>	6, 9, 11 12	4	4	-	4
Jumlah						24

Menurut Azwar (2015) batasan yang dianggap valid dan memuaskan adalah sebesar $\geq 0,30$. Berdasarkan dari uji validitas yang dilakukan diatas dapat diketahui jika terdapat 24 aitem valid dan tidak terdapat aitem gugur, karena nilai rhitung yang didapatkan dari setiap aitem bernilai lebih dari 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Tabel Reliabilitas Grit

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,848	,845	12

Dari hasil pengujian yang dilakukan, maka diperoleh koefisien reliabilitas pada skala *Grit* sebesar 0,848. Itu menunjukkan bahwa skala *Grit* reliabel.

Tabel Reliabilitas OCB

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,831	,844	24

Terlihat dari hasil pengujian yang dilakukan, didapatkan nilai koefisien reliabilitas untuk skala OCB sebesar 0,831. Hal tersebut menunjukkan jika skala OCB reliabel.

C. Hasil Penelitian

1. Hasil Statistik Deskriptif

Melihat dari data yang didapatkan oleh peneliti pada setiap variabel, maka akan dikategorisasikan. Lima kategorisasi yang dipilih oleh peneliti yaitu, sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Adapun rumus kategorisasi jenjang untuk menentukan lima (5) kategorisasi menurut Azwar (2017) sebagai berikut :

$X \leq (\text{Mean} - 1,5 \text{ SD})$: Kategori Sangat Rendah
$(\text{Mean} - 1,5 \text{ SD}) < X \leq (\text{Mean} - 0,5 \text{ SD})$: Kategori Rendah
$(\text{Mean} - 0,5 \text{ SD}) < X \leq (\text{Mean} + 0,5 \text{ SD})$: Kategori Sedang
$(\text{Mean} + 0,5 \text{ SD}) < X \leq (\text{Mean} + 1,5 \text{ SD})$: Kategori Tinggi
$X \geq (\text{Mean} + 1,5 \text{ SD})$: Kategori Sangat Tinggi

Berdasarkan kategorisasi jenjang di atas, maka teori jenjang dari masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut :

a. *Grit*

Jumlah aitem valid : 12

Nilai skala	: 1, 2, 3, 4
Standar Deviasi	: 4,9
Mean	: 35,6

Tabel Kategorisasi *Grit*

Kategori	Pedoman	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq (\text{Mean} - 1,5 \text{ SD})$	$X \leq 28$	5	5,7%
Rendah	$(\text{Mean} - 1,5 \text{ SD}) < X \leq (\text{Mean} - 0,5 \text{ SD})$	$28 < X \leq 33$	25	28,4%
Sedang	$(\text{Mean} - 0,5 \text{ SD}) < X \leq (\text{Mean} + 0,5 \text{ SD})$	$33 < X \leq 38$	31	35,2%
Tinggi	$(\text{Mean} + 0,5 \text{ SD}) < X \leq (\text{Mean} + 1,5 \text{ SD})$	$38 < X \leq 43$	22	25%
Sangat Tinggi	$X \geq (\text{Mean} + 1,5 \text{ SD})$	$X \geq 43$	5	5,7%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat *Grit* tergolong sedang. Hal ini dibuktikan hasil dalam presentase 35,2% dengan jumlah 31 subjek. Selanjutnya, dalam tingkatan tinggi memiliki persentase 25% dengan 22 subjek dan yang termasuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 5,7% dengan jumlah subjek sebanyak 5 orang. Sedangkan

mahasiswa yang memiliki tingkat *Grit* rendah memiliki persentase 28,4% dengan jumlah 25 subjek serta yang berada pada tingkat sangat rendah sebanyak 5,7% dengan jumlah subjek 5 orang.

b. OCB

Jumlah aitem valid : 24
 Nilai skala : 1, 2, 3, 4
 Standar Deviasi : 6,3
 Mean : 77,6

Tabel Kategorisasi OCB

Kategori	$X \leq (\text{Mean} - 1,5 \text{ SD})$	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$(\text{Mean} - 1,5 \text{ SD}) < X \leq (\text{Mean} - 0,5 \text{ SD})$	$X \leq 68$	6	6,8%
Rendah	$(\text{Mean} - 0,5 \text{ SD}) < X \leq (\text{Mean} + 0,5 \text{ SD})$	$68 < X \leq 74$	24	27,3%
Sedang	$(\text{Mean} + 0,5 \text{ SD}) < X \leq (\text{Mean} + 1,5 \text{ SD})$	$74 < X \leq 81$	35	39,8%
Tinggi	$X \geq (\text{Mean} + 1,5 \text{ SD})$	$81 < X \leq 87$	16	18,2%
Sangat Tinggi		$X \geq 87$	7	8%

Melihat hasil diatas, tingkat OCB pada mahasiswa LKF Fakultas Psikologi di UKSW berada dalam kategori sedang. Hal itu terlihat pada persentase yang didapatkan yaitu 39,8% dengan subjek berjumlah 35. Mahasiswa yang memiliki tingkat OCB tinggi sebanyak 18,2% dengan jumlah 16 orang dan yang berada pada tingkat sangat tinggi sebanyak 8% dengan jumlah subjek sebanyak 7 orang. Sedangkan mahasiswa anggota LKF yang memiliki tingkat OCB rendah memiliki persentase 27,3% dengan subjek berjumlah 24. Sedangkan subjek yang memiliki tingkat OCB sangat rendah mendapatkan 6,8% dengan 6 subjek.

2. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk melihat apakah distribusi dari suatu data normal atau tidak. Standar koefisien yang dikatakan signifikan bernilai $P > 0,05$ jika nilainya lebih dari $P > 0,05$ maka bisa dikatakan data tersebut memiliki distribusi normal, jika kurang dari $P < 0,05$ maka bisa dikatakan tidak normal data tersebut.

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov – Smirnov* pada program SPSS. Data yang diperoleh yaitu:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Grit</i>	<i>OCB</i>
N		88	88
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	77,63	35,60
	<i>Std. Deviation</i>	6,331	4,959
	<i>Most Extreme Differences</i>		
	<i>Absolute</i>	,090	,082
	<i>Positive</i>	,090	,082
	<i>Negative</i>	-,067	-,074
<i>Test Statistic</i>		,082	,090
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,197 ^c	,076 ^c

Hasil di atas menunjukkan jika nilai signifikansi pada variabel OCB adalah 0,076 sedangkan signifikansi nilai variabel *Grit* adalah 0,197. Jika nilai dari signifikansinya melebihi $P > 0,05$ maka dapat dikatakan normal distribusi datanya. Terlihat hasil yang didapatkan diatas jika nilai signifikansi dari variabel OCB dan *Grit* melebihi $P > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa OCB dan *Grit* berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Grit*</i> <i>OCB</i>	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	1096,026	25	43,841	2,606	,001
		<i>Linearity</i>	564,459	1	564,459	33,552	,000
		<i>Deviation from Linearity</i>	531,567	24	22,149	1,317	,192
<i>Within Groups</i>			1043,054	62	16,823		
<i>Total</i>			2139,080	87			

Berdasarkan data tabel diatas, diketahui nilai signifikansi 0,192. Jika hasil nilai signifikansinya melebihi $> 0,05$ maka terdapat hubungan linier antara kedua variabel. Bisa dilihat dari tabel di atas jika signifikansi nilai pada penelitian yang dilakukan lebih besar dari 0,05 ($0,192 > 0,05$). Hasil itu menunjukkan jika terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel.

3. Hasil Uji Hipotesis

Uji ini berguna membuktikan hipotesis dari penelitian diatas ditolak atau diterima. Tidak hanya itu, uji hipotesis digunakan mengetahui ada tidaknya hubungan signifikan atau tidak antara variabel OCB dan *Grit*. Hasil nya sebagai berikut:

		OCB	<i>Grit</i>
OCB	<i>Pearson Correlation</i>	1	,514**
	<i>Sig. (1-tailed)</i>		,000
	<i>N</i>	88	88
Grit	<i>Pearson Correlation</i>	,514**	1
	<i>Sig. (1-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	88	88

Dari hasil yang dilakukan yaitu uji *Product Moment Correlation* terlihat nilai r_{xy} sebesar 0,514 yang memiliki signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Data itu memperlihatkan adanya hubungan positif signifikan antara OCB dan *Grit*.

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *Grit* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada mahasiswa anggota LKF Fakultas Psikologi

Universitas Kristen Satya Wacana. Jika dilihat dari hasil uji Product Moment Correlation dengan nilai r_{xy} sebesar 0,514 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara Grit dan OCB.

Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini bahwa hipotesis terbukti yang mana hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Grit dan OCB. Artinya semakin tinggi tingkat Grit yang ditunjukkan melalui perilaku seperti dapat bertahan dan tetap konsisten dalam melakukan tugasnya meskipun dalam keadaan sulit (Duckworth, 2007) maka semakin besar kemungkinan individu akan menunjukkan perilaku OCB seperti kesediaan untuk membantu rekan yang memiliki beban kerja yang lebih berat (Organ, 2006). Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sudarjy dan Priskila (2019) yang dilakukan terhadap karyawan Universitas X, penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara Grit dan OCB. Lalu berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Zhou (2016) memberikan kesimpulan bahwa hasil pekerjaan individu dipengaruhi oleh Grit yang merupakan sebagai aspek non kognitifnya. Hal serupa juga dalam penelitian Datu et al., (2015) mengungkapkan bahwa temuan yang didapatkan adalah bahwa ketekunan usaha diprediksi positif terhadap perilaku dan keterlibatan emosional bagi siswa di perguruan tinggi

Dalam Duckworth (2016) disampaikan bahwa Grit dapat mendorong perilaku kerja dan perilaku pro-sosial menuju tingkat yang lebih baik, hal ini dapat terjadi karena Grit yang merupakan karakteristik individu tidak hanya berorientasi terhadap kesuksesan diri sendiri namun kesejahteraan orang lain juga turut menjadi perhatiannya, sehingga hal tersebut menjadi sesuai dengan OCB yang merupakan tindakan pro-sosial yang muncul baik karena diberikan imbalan ataupun tidak (Organ et.al, 2006).

Meskipun demikian oleh karena hal-hal yang telah dijelaskan di atas, penelitian ini mendapatkan hasil uji Product Moment Correlation dengan nilai r_{xy} sebesar 0,514 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa Grit hanya memiliki sembangsiah sebesar 26,41% dalam menentukan OCB dan masih terdapat sebesar 73,59% faktor lain.

Pada akhirnya implikasi dari penelitian ini adalah bahwa pentingnya peningkatan Grit untuk mendorong terbentuknya perilaku OCB yang menguntungkan organisasi/perusahaan, dengan harapannya akan tercipta efisiensi kerja yang dapat mendorong output organisasi/perusahaan untuk terus meningkat dan menjadi lebih baik.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat diperhatikan dalam studi yang lebih lanjut. Proses pengambilan data yang dilakukan secara online menyebabkan rendahnya tingkat kontrol terkait data yang diberikan oleh responden penelitian sehingga akan berpengaruh pada keabsahan data penelitian.

Selain itu peneliti hanya melakukan studi populasi pada mahasiswa LKF UKSW dan mahasiswa LKF Fakultas Psikologi sebagai sampel. Hal tersebut menjadi keterbatasan penelitian karena tidak dapat mewakili mahasiswa-mahasiswa yang berada dalam LKF fakultas lain baik di dalam maupun di luar dari Universitas Kristen Satya Wacana itu sendiri.

Lalu dalam penelitian ini peneliti tidak memisahkan antara BPMF dan SMF demi mencapai jumlah responden yang lebih tinggi. Oleh karena pada dasarnya antara BPMF dan SMF memiliki pola kerja serta budaya kerja yang berbeda pula maka hal-hal tersebut dapat menjadi faktor yang mempengaruhi variabel, dalam studi berikutnya dapat mempertimbangkan hal tersebut dalam penelitian.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan, bisa disimpulkan jika hipotesis penelitian ini diterima yang menunjukkan terdapat hubungan yang positif signifikan antara Grit terhadap Organizational Citizenship Behavior pada mahasiswa anggota Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga dengan nilai r_{xy} sebesar 0,514 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Artinya, semakin tinggi Grit yang dimiliki mahasiswa maka semakin tinggi perilaku OCB yang dimiliki oleh mahasiswa dalam konteks ini adalah perilaku OCB yang ditunjukkan ketika berdinamika dalam organisasi LKF dan sebaliknya semakin rendah Grit yang dimiliki mahasiswa LKF maka semakin rendah perilaku OCB yang ditunjukkan selama menjadi anggota LKF. Selain itu tingkat OCB mahasiswa LKF Psikologi UKSW tergolong sedang dengan persentase sebesar 39,8%. Sedangkan tingkat Grit mahasiswa LKF Psikologi UKSW juga tergolong sedang dengan persentase sebesar 35,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan validitas*.
- Cochran, J., Wood, P., & Arneklev, B. Azwar, S.(2017). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar. Azwar, S.(2017). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar. Batool, N., Tahir, S., & Riaz, MN (2014). Quality of life spiritual wellness and delinquent tendencies among adolescents. *Pakistan Business. Adolescence*, 36(1), 79-89.
- Datu, J. A. D., Valdez, J. P. M., & King, R. B. (2016). Perseverance counts but consistency does not! Validating the short grit scale in a collectivist setting. *Current Psychology*, 35, 121-130.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., Kelly, D. R., Farah, M., Latham, G., Rozin, P., & Shell, R. (2007). Grit : Perseverance and Passion for Long-Term Goals. 92(6), 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Duckworth, A. L., Gendler, T. S., & Gross, J. J. (2016). Situational strategies for self-control. *Perspectives on Psychological Science*, 11(1), 35-55.
- Firdausz, R., & MAS'UD, F. (2013). *Motivasi Mahasiswa Bergabung di Organisasi Intra Kampus (Studi Eksplorasi Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Undip)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Garg, P., & Rastogi, R. (2006). Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India. *International Journal of Educational Management*, 20(7), 529-541.
- Ion, A., Mindu, A., & Gorbănescu, A. (2017). Grit in the workplace: Hype or ripe?. *Personality and Individual Differences*, 111, 163-168.
- Organ, Dennis & Podsakoff, Philip & MacKenzie, Scott. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. 10.4135/9781452231082.
- Peleașă, S. (2018). Grit utility in explaining job and contextual performance. *Studia Doctoralia*, 9(1), 54–64. <https://doi.org/10.47040/sd0000058>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The leadership quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors : A Critical Review of the Theoretical and Future Research. 26(3), 513–563.
- Putra, I. S., & Pratiwi, A. (2005). *Sukses dengan soft skills*. Bandung: ITB, 11.
- Rahmawati, E. (2015). *Pengaruh Individual Value dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior*
- Robbins, M., Judge, A., Ambegia, E., Choi, C., Yaworski, E., Palmer, L., ... & MacLachlan, I. (2008). Misinterpreting the therapeutic effects of small interfering RNA caused by immune stimulation. *Human gene therapy*, 19(10), 991-999.

- Shim, D. C., & Rohrbaugh, J. (2014). An Explanation of Differences Between Government Offices in Employees' Organizational Citizenship Behaviour. *Public Management Review*, 16(6), 807-829.
- Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K., & Ishikawa, Y. (2015). Grit and Work Engagement : A Cross-Sectional Study. 1–11. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0137501>
- Titisari, P. (2014). Peranan organizational citizenship behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- Triyanto, A. (2009). Organizational citizenship behavior (OCB) dan pengaruhnya terhadap keinginan keluar dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 8(2), 52-65.
- Widodo, P. B. (2006). Reliabilitas dan validitas konstruk skala konsep diri untuk mahasiswa Indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 3(1), 1-9. 10.14710/jpu.3.1.1-9
- Zhou, K. (2016). Non-cognitive skills: definitions, measurement and malleability.