

**PENGARUH LOYALITAS TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PERSONIL DITRESKRIMUM
POLDA ACEH**

SKRIPSI



**Oleh :
TEUKU HIDAYAT
1809110032**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**

PENGESAHAN

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

07 FEB 2023

MENGESAHKAN
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh



Dewan Penguji

1. Winda Putri Diah Restya, S.Psi., M.A
2. Sriana Septiawati, M.Si
3. Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog
4. Nur Hasmalawati, M.Si

Tanda Tangan

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Bismillahirrahmanurrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : TEUKU HIDAYAT

NPM : 1809110032

Fakultas : PSIKOLOGI

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul “Pengaruh Loyalitas Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Personil Ditreskrimun Polda Aceh” ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Jika di kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Banda Aceh, 01 Januari 2023

Yang Menyatakan



TEUKU HIDAYAT

NPM: 1809110032

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir kuliah berupa skripsi ini. Shalawat beserta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliyah ke alam islamiah dari alam kebodohan kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, maka penulis akan sulit menyelesaikannya. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Barmawi, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga untuk memberi arahan.
2. Bapak Sukri Karim, S. Psi., M.Si., selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
3. Ibu Nur Hasmalawati, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan arahan.
4. Ibu Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA., selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan saran serta arahan selama penyusunan skripsi.
5. Kepada seluruh Dosen dan Staf Akademik Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak membantu, memberi arahan, serta motivasi kepada penulis.

6. Keluarga Besarku yaitu Ayah, Ibu, Kakak dan Adik serta Istriku tercinta yang senantiasa memberikan perhatian, nasehat, doa dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Teman-teman Angkatan 2018 Non-reguler yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, yang saling membantu dan berjuang untuk mendapatkan gelar sarjana Psikologi (S.Psi).

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan hamba-Nya yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini. Akhirnya kepada Allah SWT kita sepantasnya berserah diri, tiada satupun yang terjadi tanpa kehendak-Nya. Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak yang membaca demi perbaikan kuantitas dan kualitas untuk di masa yang akan datang. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri maupun pihak-pihak yang terkait, lingkungan akademik Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, serta bagi segenap pembaca dan masyarakat pada umumnya.

Aamiin Yaa Rabbal'Aalamiin..

Banda Aceh, 01 Januari 2023

Tertanda

Teuku Hidayat

1809110032

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| LEMBAR PERNYATAAN | iii |
| HALAMAN MOTTO | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| ABSTRAK | xii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 8 |
| C. Keaslian Penelitian | 8 |
| D. Tujuan Penelitian | 10 |
| E. Manfaat Penelitian | 10 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 11 |
| A. Loyalitas | 11 |
| 1. Pengertian Loyalitas | 11 |
| 2. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas | 13 |
| 3. Aspek-aspek Loyalitas | 15 |
| 4. Indikator Loyalitas | 17 |
| B. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 20 |
| 1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 20 |
| 2. Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ... | 22 |
| 3. Aspek-aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 28 |
| 4. Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 31 |
| C. Pengaruh Loyalitas terhadap OCB | 35 |
| D. Hipotesis | 37 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 38 |
| A. Identifikasi Variabel Penelitian | 38 |
| B. Definisi Operasional Variabel Penelitian | 38 |
| C. Populasi dan Sampel | 39 |
| D. Metode Pengumpulan Data | 40 |
| E. Validitas dan Reliabilitas | 44 |
| F. Teknik Analisis Data | 45 |

| | |
|--|-----------|
| BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN..... | 47 |
| A. Orientasi Kancah Penelitian | 47 |
| B. Persiapan Penelitian | 49 |
| 1. Pengurusan Surat Izin Penelitian | 49 |
| 2. Penyusunan Alat Ukur | 50 |
| 3. Validitas dan Reliabilitas | 50 |
| C. Hasil Deskripsi Data Penelitian..... | 53 |
| D. Hasil Analisis Data Penelitian..... | 56 |
| E. Pembahasan | 59 |
| | |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 62 |
| A. Kesimpulan | 62 |
| B. Saran..... | 62 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA | 64 |
| LAMPIRAN..... | 68 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. Bobot Penilaian Pernyataan <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i> | 41 |
| Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala Loyalitas | 42 |
| Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala Loyalitas Sebelum Uji Coba..... | 42 |
| Tabel 4. <i>Blue Print</i> Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 43 |
| Tabel 5. <i>Blue Print</i> Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebelum Uji Coba | 43 |
| Tabel 6. Hasil Analisis Aitem Skala Loyalitas Sebelum Aitem yang Tidak Bagus Dibuang..... | 51 |
| Tabel 7. Hasil Analisis Aitem Skala Loyalitas Sesudah Aitem yang Tidak Bagus Dibuang | 51 |
| Tabel 8. Hasil Analisis Aitem Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebelum Aitem yang Tidak Bagus Dibuang..... | 52 |
| Tabel 9. Hasil analisis aitem Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sesudah Aitem yang Tidak Bagus Dibuang | 52 |
| Tabel 10. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Sebelum Aitem yang Tidak Bagus Dibuang | 53 |
| Tabel 11. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Sesudah Aitem yang Tidak Bagus Dibuang | 53 |
| Tabel 12. Deskripsi Data Penelitian..... | 54 |
| Tabel 13. Kategori Data Penelitian | 55 |
| Tabel 14. Uji Normalitas..... | 56 |
| Tabel 15. Uji Linearitas..... | 57 |
| Tabel 16. Hasil Analisis Uji Regresi..... | 58 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| 1. Skala Penelitian Loyalitas | 69 |
| 2. Skala Penelitian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 72 |
| 3. Reliabilitas Skala Loyalitas Sebelum Aitem yang Tidak Bagus Dibuang | 75 |
| 4. Reliabilitas Skala Loyalitas Sesudah Aitem yang Tidak Bagus Dibuang | 78 |
| 5. Reliabilitas Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebelum Aitem yang Tidak Bagus Dibuang | 79 |
| 6. Reliabilitas Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sesudah Aitem yang Tidak Bagus Dibuang | 83 |
| 7. Deskriptif Frekuensi | 84 |
| 8. Tabulasi Data Penelitian | 86 |
| 9. Hasil Uji Normalitas | 88 |
| 10. Hasil Uji Linearitas | 89 |
| 11. Hasil Uji Regresi | 91 |
| 12. SK Pembimbing | 92 |
| 13. Surat Permohonan Izin Penelitian | 93 |
| 14. Surat Keterangan Selesai Penelitian | 94 |
| 15. Biodata | 95 |

**PENGARUH LOYALITAS TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PERSONIL DITRESKRIMUM
POLDA ACEH**

Teuku Hidayat
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Aceh,
Jl. Muhammadiyah, No. 91 Batoh Lueng Bata, Banda Aceh, Aceh,
Indonesia 23245
Teukuhidayat38@gmail.com

ABSTRAK

Loyalitas merupakan kesanggupan dan tekad yang kuat dari karyawan untuk berusaha menjalankan tugas, dan menaati segala peraturan dengan kesadaran sendiri dan penuh dengan rasa tanggung jawab. Sedangkan *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku individu yang secara sukarela dan tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong berfungsinya organisasi dengan efektif. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh *loyalitas* terhadap *organizational citizenship behavior* Personil Ditreskrimum Polda Aceh. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang, diambil dengan menggunakan teknik *non probability sampling*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah skala. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa loyalitas memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada personil Ditreskrimum Polda Aceh. Hal ini dilihat dari nilai $p < 0,000$ ($p < 0,05$) dengan nilai $F = 36,117$. Sumbangan variabel loyalitas terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai $R^2 = 0,475$ yang artinya loyalitas mempengaruhi variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior* sebesar 47,5%.

Kata Kunci: Loyalitas, Organizational Citizenship Behavior, Ditreskrimum

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri saat ini mengharuskan organisasi maupun instansi untuk semakin sigap dan tanggap dalam menghadapi persaingan. Suatu instansi dituntut mampu mengembangkan potensi yang dimiliki dan meningkatkan kinerjanya untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Salah satu faktor keberhasilan suatu instansi terdapat pada sumber daya manusianya yang dituntut untuk mampu melakukan kegiatan manajemen dengan baik dan dapat memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki sehingga tujuan instansi tersebut dapat tercapai secara efisien dan efektif (Fadly, 2017).

Sumber daya manusia merupakan harta dan aset yang paling berharga dan penting dimiliki oleh suatu organisasi maupun instansi. Kualitas dan perilaku sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan suatu instansi. Dalam hal ini sumber daya yang dimaksud adalah karyawan (Ardana, 2012). Mengelola karyawan bukan suatu perkara yang mudah. Untuk itu, setiap instansi berusaha dan berupaya dengan berbagai cara agar mampu mempertahankan kualitas dan kuantitas karyawan untuk dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian terbaik sehingga pelaksanaan kegiatan dalam suatu instansi dapat berjalan dengan lancar.

Keberhasilan suatu instansi apabila anggotanya tidak hanya mengerjakan tugas utamanya saja, akan tetapi juga mau melakukan tugas ekstra, seperti kemauan untuk bekerjasama, saling membantu, memberi masukan, berperan aktif, memberikan pelayanan ekstra, serta mau memanfaatkan waktu kerjanya secara

efektif. Dengan demikian, organisasi harus mampu memahami perilaku karyawan untuk meningkatkan fungsi organisasi secara efektif dan efisien, hal tersebut dapat disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB) (Robbins & Judge, 2017).

Aamodt (2016) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang tidak nampak namun perilaku tersebut menunjukkan bahwa karyawan dapat berperilaku melebihi yang diminta oleh instansi. Perilaku ini muncul melalui inisiatif karyawan itu sendiri tanpa adanya imbalan ataupun paksaan dari organisasi. Karyawan berusaha semampunya untuk memberikan yang terbaik kepada instansi dan berusaha menyesuaikan dengan visi dan misi instansi tersebut.

Robbins (2012) menyatakan *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang karyawan, namun dapat mendukung berfungsinya instansi tersebut secara efektif. Perilaku *organizational citizenship behavior* dari karyawan bersifat sukarela, diluar kewajiban kerja dan tidak diperintah secara formal, tidak mengharapkan imbalan maupun penghargaan, namun apabila dilakukan dapat memberi pengaruh positif terhadap lingkungan instansi. Perilaku *organizational citizenship behavior* timbul dari inisiatif karyawan itu sendiri, tidak terikat dengan sistem *reward* dari instansi, namun dapat meningkatkan efektifitas instansi. Apabila karyawan memiliki *organizational citizenship behavior*, maka karyawan tersebut dapat mengendalikan perilakunya sendiri serta dapat menyesuaikan perilaku maupun tindakan yang cocok untuk kepentingan instansi (Wibowo, 2013).

Perilaku *organizational citizenship behavior* dapat berupa menolong rekan kerja yang tidak masuk kerja atau istirahat, membantu mengerjakan tugas rekan kerja yang *overload*, disiplin dengan tepat waktu dalam menjalankan tugas, tidak mengeluh, bertoleransi dan patuh terhadap instansi (Aldag & Resckhe, 2007). Chahal & Mehta (2010) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat memberi efek positif terhadap instansinya yaitu berupa mengurangi ketidakhadiran, *turnover*, stress, retensi karyawan serta meningkatkan kepuasan karyawan.

Salah satu survey yang dilakukan terhadap karyawan lapas Lokowaru Kota Malang pada 55 karyawan menunjukkan bahwa 44 orang (73%) memiliki *organizational citizenship behavior* yang rendah, 11 orang (27%) karyawan memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi. Dalam hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan kurang menunjukkan sikap sukarejanya terhadap instansinya. Maka hal itu menyebabkan kurangnya harmonisasi antara karyawan dengan instansinya yang menjadi sebab minimnya perilaku *organizational citizenship behavior* yang muncul seperti tidak adanya perhatian lebih yang diberikan instansi terhadap karyawannya seperti *reward*, ketidaksesuaian keterampilan kerja serta kurangnya disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan (Quzwini, 2013).

Hal ini sejalan dengan fenomena yang penulis lihat di lapangan pada bulan September Tahun 2022 pada Ditreskrimum Polda Aceh, *organizational citizenship behavior* dapat dikatakan menjadi permasalahan penting yang harus

dibenahi. Penulis melihat adanya sebagian personil yang tidak mematuhi aturan-aturan disiplin kerja seperti terlambat apel dan tidak memakai atribut lengkap.

Berdasarkan pernyataan tersebut, penulis juga memperoleh data dari Ditreskrimum Polda Aceh terkait pelanggaran yang dilakukan oleh sejumlah personil Ditreskrimum Polda Aceh pada bulan Agustus tahun 2022 yaitu terdapat 10 personil yang tidak melaksanakan apel pagi. Dari 10 personil tersebut, 8 personil diantaranya tidak melakukan apel pagi sebanyak 3 kali, kemudian 1 personil sebanyak 5 kali dan 1 personil lagi sebanyak 4 kali (Kabid Propam Polda Aceh, 2022).

Selain data di atas, penulis juga memperkuat data dengan hasil wawancara yang penulis lakukan pada personil Ditreskrimum Polda Aceh pada bulan Agustus 2022 yang melanggar aturan Polri, yaitu:

“Selain bertugas disini saya punya usaha sampingan. Jadi, karena saya juga fokus dengan usaha baru saya itu, jadinya sesekali saya sering terlambat apel pagi, Cuma nggak sering juga. Kadang-kadang aja... mungkin karna lagi semangat-semangatnya punya usaha, yaa memang kan tidak boleh gitu, Cuma kan kita butuh usaha sampingan juga” (IR, 30 Tahun).

Hasil wawancara lain juga penulis lakukan kepada personil Ditreskrimum Polda Aceh pada bulan yang sama yang pernah melanggar peraturan, yaitu:

“Sesekali kalau lagi agak malas aja kadang aku datangnya agak terlambat, pernah juga tapi kalau lagi enggak enak badan aku ijin masuk tugas, padahal nggak sakit-sakit kali juga, tapi kalau ketahuan gawat tu hahaha” (MR, 28 Tahun).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa sikap yang ditunjukkan oleh personil Ditreskrimum Polda Aceh tidak menunjukkan rendahnya *organizational citizenship behavior* terhadap instansinya.

Karyawan yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* dapat ditentukan oleh banyak hal, artinya tidak hanya satu hal saja yang dapat menyebabkan munculnya perilaku *organizational citizenship behavior*. Salah satu penyebab munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan adalah loyalitas kerja. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik (Anwar, 2018).

Kepolisian Republik Indonesia merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan dan pengayoman masyarakat. Dalam Undang-Undang RI nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia “bahwa pemeliharaan keamanan dalam negeri melalui upaya penyelenggaraan fungsi kepolisian yang meliputi ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dilakukan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia (Undang-Undang RI, 2002).

Polda Aceh merupakan suatu institusi penegak hukum yang bertugas dalam menjaga ketertiban dan keamanan yang memiliki personil di setiap bidang untuk melaksanakan berbagai tugas guna untuk mencapai tujuan instansi. Personil Polda Aceh di tempatkan pada satuan kerja yang ada di lingkungan Polda Aceh, salah satunya adalah Ditreskrimum Polda Aceh (www.aceh.polri.go.id, 2022). Setiap organisasi pasti ingin didukung oleh karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi demi terselenggarakannya fungsi organisasi dengan baik. Ditreskrimum Polda Aceh memiliki sejumlah personil, namun dari sekian banyak personil tersebut belum tentu loyal terhadap Ditreskrimum Polda Aceh.

Loyalitas merupakan kesanggupan dan tekad yang kuat untuk berusaha menjalankan tugas, dan menaati segala peraturan dengan kesadaran sendiri dan penuh rasa tanggung jawab (Siswanto, 2015). Loyalitas juga dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap sesuatu hal yang bukan hanya berupa fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian terhadap instansi tersebut. Loyalitas pegawai dalam suatu instansi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan instansi itu sendiri (Utomo, 2010).

Menurut Hasibuan (2007) karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan bersedia untuk bekerja melebihi kondisi yang biasanya, bersedia untuk menerima berbagai tugas yang diberikan kepadanya, merasa ada kesamaan nilai dalam dirinya dengan instansi tempat ia bekerja, merasa terinspirasi oleh instansi dan memperhatikan nasib dari instansi secara keseluruhan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah terhadap instansinya akan ditandai dengan memiliki perasaan yang negatif, seperti ingin meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja sekarang, sering membolos dan menyesali keputusan mereka karena telah bergabung dengan perusahaan tersebut.

Menurut Poerwopoespito (dalam Tamba, Pio dan Sambul, 2018) loyalitas dilihat dari sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, memiliki hubungan yang baik dengan atasan, kerjasama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang.

Loyalitas bukan hanya diartikan sebatas seberapa lama seorang karyawan bekerja pada suatu instansi, namun diartikan sebagai hal-hal terbaik yang dilakukan oleh seseorang karyawan untuk instansi. Maka dari itu, perlunya suatu instansi berfokus pada kesejahteraan karyawan, yang berpengaruh pada loyalitas kerja sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada instansi maupun organisasi (Anwar, 2018).

Meningkatkan loyalitas personil tentunya tidak terlepas dari peran karyawan itu sendiri. Perilaku yang diharapkan tidak selalu berkaitan dengan tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan dalam peraturan yang tidak tertulis, namun mampu memberikan dampak dan kontribusi yang menguntungkan bagi instansi. Namun dalam hal ini setiap karyawan memiliki kebutuhan atau kepentingan yang berbeda-beda, semakin banyak kebutuhan atau kepentingan karyawan tercapai maka semakin baik pula tingkat loyalitas karyawan terhadap instansi tersebut. Karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaan cenderung akan berperilaku tidak loyal terhadap instansi, tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik, serta jarang untuk meluangkan waktu dan berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya terhadap instansi tersebut (Purnamie, 2014).

Zoghbi Manrique de-Lara (2011) memberikan pemahaman mengenai bagaimana cara meningkatkan loyalitas karyawan, ia menyatakan bahwa apabila meningkatnya loyalitas pada karyawan maka *organizational citizenship behavior* akan muncul serta dapat berkontribusi besar dalam peningkatan kinerja karyawan terhadap suatu instansi. Dengan demikian loyalitas kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seseorang karyawan, dimana mereka dapat

melaksanakan *organizational citizenship behavior* dengan baik dan tujuan instansi dapat tercapai dan terpenuhi sesuai target. Loyalitas perlu ditumbuhkan dan dipelihara secara terus menerus, loyalitas dapat mencakup loyalitas terhadap pekerjaan, rekan kerja dan loyalitas terhadap instansi, dengan demikian akan muncul perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi sehingga pada akhirnya akan meningkatkan efektifitas suatu instansi.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Loyalitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* personil Ditreskrim Polda Aceh”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada pengaruh loyalitas terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) personil Ditreskrim Polda Aceh?”.

C. Keaslian Penelitian

Berikut beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan judul penelitian ini, yaitu:

1. Oktapiansyah Muhammad Rifqi Sandria (2019), melakukan penelitian dengan judul pengaruh *organizational citizenship behavior*, kapabilitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior*, kapabilitas dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja marketing PT. Bringin Sejahtera Arta Makmur Jateng. Nilai *adjusted R square* pada model

regresi diperoleh sebesar 0,508 yang artinya 50,8 persen variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *organizational citizenship behavior*, kapabilitas dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 49,2 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

2. Indra Pramana (2018) melakukan penelitian dengan judul hubungan antara loyalitas kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara loyalitas kerja dengan OCB pada karyawan ($r=0,610$; $p=0,000$) dengan sumbangan efektif loyalitas kerja terhadap OCB pada karyawan sebesar 37,2%.
3. Magdalena Dwi Ratih (2017), melakukan penelitian dengan judul hubungan *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kota Poso. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi dengan nilai $r=0,708$ dengan signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$).

Berdasarkan beberapa uraian keaslian penelitian di atas, maka perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat pada uji analisis data yang digunakan, subjek penelitian dan tempat penelitian yaitu di Ditreskrim Polda Aceh.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat adanya pengaruh loyalitas terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) personil Ditreskrimum Polda Aceh.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan pengetahuan serta dapat menjadi bahan acuan untuk pengaruh loyalitas terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) personil Ditreskrimum Polda Aceh.

2. Manfaat secara Praktis

a. Bagi Anggota Polisi

Penelitian ini diharapkan dapat membangun loyalitas personil Subdit I Ditreskrimum Polda Aceh dalam berorganisasi sehingga kinerja yang ditampilkan lebih baik lagi.

b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat menjadi pertimbangan Polda Aceh untuk mengadakan pelatihan atau sosialisasi terkait loyalitas dan *organizational citizenship behavior* (OCB) personil Ditreskrimum Polda Aceh.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi acuan jika ingin meneliti tentang loyalitas dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Loyalitas

1. Pengertian Loyalitas

Loyalitas menurut Walker dalam Pandey dan Khare (2012), adalah karyawan yang puas akan menjadi loyal ketika mereka melihat instansi mereka sebagai menawarkan peluang untuk belajar, tumbuh, dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mengejar dalam instansi. Sedangkan menurut Siswanto (2015), pengertian loyalitas karyawan adalah biasanya identik dengan komitmen kepada instansi kadang-kadang dipandang sebagai suatu sikap yang ditunjukkan oleh karyawan.

Sedangkan menurut Sudimin (2013) loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, ketrampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan instansi dan menyimpan rahasia instansi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan instansi selama orang masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat kerja dengan instansi tempatnya bekerja.

Hasibuan (2013) juga menyatakan loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya serta instansi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela instansi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab.

Siagian & Cahyono (2014), loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke instansi lain karena loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu instansi. Nitisemito (2012) menyatakan bahwa loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan instansi sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam suatu instansi, meskipun instansi tersebut maju atau mundur.

Menurut Poerwadaminta (2013) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau instansi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Menurut Reinheld, dalam Wilianto (2019) semakin tinggi loyalitas karyawan dalam suatu instansi, maka akan semakin mudah dalam peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut.

Loyalitas karyawan menurut Poerwopoespito (2014) juga menjelaskan bahwa loyalitas karyawan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerjasama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra instansi dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Steers dan Porter (dalam Musqari & Huda, 2018) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

a. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.

b. Karakteristik Pekerjaan

Berupa tantangan kerja, beban kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.

c. Karakteristik Desain Perusahaan

Dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan setiap keputusan di perusahaan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

d. Pengalaman yang Diperoleh dalam Pekerjaan

Meliputi internalisasi karyawan terhadap instansi setelah melaksanakan pekerjaan meliputi sikap positif terhadap instansi, rasa percaya terhadap instansi sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh instansi.

Selanjutnya menurut Nitisemito (dalam Pramana, 2018) factor-faktor yang mempengaruhi loyalitas sebagai berikut :

1. Pemberian gaji yang cukup, perhatian terhadap kebutuhan sosial dan rohani, harga diri, perasaan aman serta fasilitas yang menyenangkan yang terarah pada perasaan senang atau puas, serta pemberian bonus dan loyalitas perlu ditumbuhkan sehingga karyawan mempunyai suatu perasaan atau kesadaran memiliki.

2. Pemberian tunjangan, pensiun dengan mewajibkan karyawan untuk menyisihkan sebagian penghasilan
3. Pemberian insentif, perusahaan akan memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan prestasi kerja yang lebih. Insentif adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong loyalitas kerja
4. Imbalan/kompensasi, sistem pemberian imbalan (kompensasi) adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan serta loyalitas karyawan terhadap instansi.

Simamora (2016) menyatakan loyalitas memiliki tiga faktor, yaitu:

1. Faktor rasional menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti:
 - a. Kompensasi
 - a. Bonus
 - b. Jenjang karier
 - c. Fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan
2. Faktor emosional menyangkut perasaan atas ekspresi diri, seperti:
 - a. Pekerjaan yang menantang
 - b. Lingkungan kerja yang mendukung
 - c. Perasaan aman
 - d. Pemimpin yang berkharisma
 - e. Pekerjaan yang membanggakan
 - f. Penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan
 - g. Budaya kerja

3. Faktor spiritual menyangkut hubungan yang berdasarkan kepercayaan, seperti:
 - a. Kepuasan rohani
 - b. Pekerjaan yang bersifat rohani
 - c. Pemimpin yang religious
 - d. Kesempatan untuk melakukan kegiatan rohani

3. Aspek-aspek Loyalitas

Menurut Gibson dan Donelly (dalam Pramana, 2018) loyalitas karyawan kepada instansi terbagi menjadi tiga aspek, yaitu :

- a. Perasaan manunggal dengan perusahaan, yaitu:
 1. Rasa memiliki, adalah karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mematuhi segala perubahan yang berlaku di instansi tersebut tanpa merasa dipaksa.
 2. Kerja sama, adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan instansi /orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditentukan.
- b. Perasaan terlibat dalam tugas dan kewajiban perusahaan, yaitu:
 1. Tanggung jawab, adalah kesanggupan seorang karyawan/tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya
 2. Wewenang, merupakan suatu usaha untuk mempengaruhi dan merupakan kekuasaan formal yang diberikan pada seseorang/organisasi.
- c. Perasaan yang setia/loyal kepada perusahaan, yaitu:
 1. Menjaga, adalah karyawan mampu mempertahankan dan mengembangkan citra instansi, mau bekerja dan berusaha sebaik-baiknya demi kemajuan

bersama, mempunyai motivasi kerja yang selalu tinggi dan selalu bersedia berkorban bagi instansi.

2. Melindungi, adalah menciptakan rasa aman dalam diri karyawan sehingga timbul rasa tanggung jawab yang besar.

Sedangkan menurut Flippo (2016) ada beberapa aspek yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan, diantaranya adalah;

1. Keputusan terhadap pekerjaan
2. Pemberian kompensasi yang sesuai
3. Hubungan dan komunikasi yang baik antar karyawan maupun atasan
4. Motivasi yang diberikan perusahaan
5. Lingkungan kerja nyaman dan penyiapan sarana kerja yang lengkap
6. Pengembangan karir
7. Pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan
8. Partisipasi dalam pekerjaan
9. Pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja.

Menurut Streers dan Porter (dalam Saydam, 2015), aspek loyalitas instansi antara lain yaitu:

- a. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota instansi

Kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam suatu instansi.

b. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi instansi

Kesamaan persepsi antara karyawan dan instansi yang didukung oleh kesamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal karena dengan dengan pribadi juga instansi akan terwujud,

c. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai instansi

Kepastian kepercayaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional instansi yang tidak lepas dari kepercayaan instansi terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

4. Indikator Loyalitas

Siswanto (dalam Subagja & Safrianto, 2020) menyatakan indikator loyalitas yang terdapat pada individu menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

a. Taat pada Peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam instansi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan instansi baik internal maupun eksternal.

b. Tanggung Jawab pada Instansi

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik- sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. Kemauan untuk Bekerja Sama

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap instansi akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

d. Rasa Memiliki

Adanya rasa memiliki karyawan terhadap instansi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan instansi.

e. Hubungan antar Pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibilitas ke arah tata hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan , situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

f. Kesukaan terhadap Pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Menurut Robert (dalam Anwar, 2018) indikator loyalitas adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu rangkaian kegiatan-kegiatan yang di gunakan oleh instansi atau perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk diketahui dan di pelajari dalam organisasi.
2. Inisiatif dalam bekerja yaitu dorongan untuk mengidentifikasi masalah atau peluang untuk mampu mengambil tindakan dalam menyelesaikan masalah atau menangkap peluang.
3. Kreatifitas kerja yaitu kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru yang belum ada sebelumnya dari yang belum ada menjadi ada.
4. Ketaatan dan kepatuhan karyawan yaitu sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tertulis.

Sedangkan indikator loyalitas menurut Hasibuan (2013) antara lain:

1. Ketaatan dan kepatuhan yaitu seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Sesuai dengan pengertian loyalitas, ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja instansi.
2. Rasa tanggung jawab tinggi merupakan ketika seseorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya.

3. Pengabdian terhadap instansi yaitu adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap instansi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap instansi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan instansi.
4. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan kerja yaitu karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, tidak segan untuk bekerja sama dengan karyawan lain.

B. Organizational Citizenship Behavior

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ (dalam Luthans, 2014) menyatakan *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku individu yang secara sukarela, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong berfungsinya organisasi dengan efektif. Karyawan yang memiliki sikap *organizational citizenship behavior* dapat bekerja secara sukarela diluar tanggung jawab formal pekerjaannya, dan hasil kerjanya dapat menjalankan fungsi instansi secara efektif dan efisien.

Pendapat Organ juga didukung oleh pernyataan Tawal, dkk (2017) di mana *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pilihan yang dilakukan karyawan dan bukan bagian dari kewajiban tugas formalnya, namun secara efektif tugas tersebut sangat mendukung fungsi instansi. Instansi akan sukses jika memiliki karyawan dengan kinerja yang melebihi harapan instansi tersebut.

Robbins dan Judge (2017) juga menunjukkan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku sukarela yang bukan merupakan bagian persyaratan dari kerja formalnya dan tugas tersebut biasa tidak diberi penghargaan, tetapi tugas tersebut secara langsung mendukung fungsinya organisasi secara efektif dan efisien. Bentuk perilaku *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan karyawan seperti membantu rekan kerja dari beban kerja mereka, mengambil istirahat yang terbatas dan mengingatkan orang lain mengenai masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Ahdiyana (dalam Rohmana & Yuniasanty, 2018) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*ekstra-role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki *organizational citizenship behavior* tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan.

Minadianti (2012) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* instansi. Hal ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi pekerjaan karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberi hukuman. Sementara itu Waspodo dan Midaniati (2012) mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang menguntungkan instansi, dilakukan secara sukarela dan melebihi ekspektasi yang ada. Artinya, *organizational citizenship behavior* secara

sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap instansinya. Perilaku tersebut dilakukan baik secara disadari maupun tidak disadari, diarahkan maupun tidak diarahkan untuk dapat memberi manfaat dan keuntungan bagi instansinya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaan diluar persyaratan peran formalnya (*extra role*) dalam instansi secara efektif dan efisien yang dapat mendukung operasional instansi. Karyawan *organizational citizenship behavior* dapat meminimalisir sumber daya maupun biaya operasional instansi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ, dkk (dalam Rahmawati & Prasetya, 2017) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* karyawan dapat dilihat melalui faktor internal dan faktor eksternal yang diuraikan sebagai berikut:

a. Faktor Internal

1) Kepuasan Kerja

Kepuasan karyawan atas hasil kerjanya mendorong karyawan untuk memberikan penilaian positif, kemudian persepsi ini akan mendorong karyawan untuk saling membantu antar anggota instansi, memiliki kinerja melampaui tugas *in-role*, rendahnya absensi, lebih patuh terhadap panggilan tugas, dan mengulang pengalaman positifnya. Aspek kepuasan kerja seperti pekerjaan, rekan kerja,

pengawasan, kesempatan promosi, gaji dan keseluruhannya memiliki hubungan positif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

2) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan perilaku karyawan teguh dalam mempertahankan keanggotaannya dalam instansi, memiliki keinginan untuk berusaha keras demi ketercapaian nilai-nilai dan tujuan-tujuan instansi. Komitmen suatu instansi dapat dilihat melalui komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan. Aspek komitmen afektif berdasarkan emosional mendorong individu dalam mengidentifikasi nilai-nilai dan tujuan-tujuan instansi dengan kebutuhannya, sehingga mendorong karyawan untuk terlibat dalam instansi. Bentuk keterlibatan inilah yang menunjukkan pola perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan.

3) Kepribadian

Setiap karyawan memiliki perbedaan kepribadian yang berbeda-beda. Kepribadian merupakan karakteristik secara relatif menetap di dalam dirinya, seperti kepribadian karyawan yang senang membantu rekannya, semangat dalam mengembangkan diri baik dari segi pengetahuan dan keterampilan kerjanya, senang dengan tantangan dan lainnya. Kepribadian karyawan bergantung pada suasana hati seiring waktu dapat berubah-ubah. Suasana hati yang positif memberikan peluang besar bagi karyawan untuk menunjukkan kepribadian sukarela dalam membantu karyawan lain. Jadi, kepribadian yang positif mampu mendorong karyawan untuk melakukan *organizational citizenship behavior*.

4) Moral

Moral merupakan bagian dari kewajiban-kewajiban susila karyawan dalam instansi. Moral menunjukkan ajaran atau ketentuan mengenai baik atau buruknya tindakan yang disengaja. Unsur moral antara lain kesadaran, kecintaan dan keberanian. Bentuk kinerja yang ditunjukkan tidak hanya *in-role* melainkan dengan sukarela bekerja *extra role*. Jadi moral karyawan memberikan pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

5) Motivasi

Motivasi merupakan kesediaan karyawan untuk melakukan usaha yang terbaik demi mencapai tujuan organisasi sebagai syarat dalam memuaskan kebutuhan individu. Karakteristik yang terlihat dari motivasi antara lain usaha, kemauan dan memiliki arah atau tujuan.

b. Faktor Eksternal

1) Gaya Kepemimpinan

Gaya pemimpin dalam menjalankan organisasi juga dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik mengarah pada orientasi aktivitas pemimpin yang dapat mempengaruhi aktivitas karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang dilaksanakan antara lain pemimpin transformasional, pemimpin yang berorientasi pada tugas (*task oriented*), dan pemimpin yang berorientasi pada karyawan (*employee oriented*).

2) Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi

Budaya organisasi merupakan karakteristik utama dari organisasi yang dihargai anggotanya. Budaya organisasi yang inovatif dan mampu mengambil resiko mendorong karyawan untuk berusaha bersama dalam melaksanakan proyek yang dapat menghasilkan profitabilitas perusahaan dan mendorong kesempatan karyawan untuk mendapatkan promosi. Karyawan menunjukkan kinerja yang lebih baik dengan memikirkan segala cara dan berbagi persepsi mengenai pekerjaan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Iklim organisasi merupakan bagian dari budaya organisasi. Iklim organisasi positif mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan di mana karyawan lebih ringan melakukan pekerjaan saat diperintahkan baik itu *in-role* atau *extra-role*, sportivitas tinggi dengan penuh kesadaran. Jadi, iklim organisasi dapat mendorong *organizational citizenship behavior* karyawan.

3) Kepercayaan

Kepercayaan (*trust*) merupakan rasa percaya individu terhadap orang lain berdasarkan integritas, reliabilitas dan perhatian. Kepercayaan dalam konteks organisasi yaitu kepercayaan didasari penolakan, pengetahuan, dan identifikasi.

Menurut Podsakoff, MacKenzie, Paine dan Bachrach (dalam Suhartini, 2018) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik Individu, meliputi kepuasan karyawan, motivasi prestasi, motivasi untuk berafiliasi, motif terhadap perkembangan karir serta persepsi mengenai keadilan struktur kerja.

- b. Karakteristik Pemimpin, meliputi dukungan, perilaku kepemimpinan transformasional, adanya pertukaran pemimpin-anggota dan konsisten kepemimpinan.
- c. Persepsi Peran, yaitu karyawan dapat menilai peran organisasi terhadap dirinya yang dapat mempengaruhi sikap positif atau negatif.
- d. Karakteristik Tugas, kepuasan kerja dengan adanya umpan balik dari tugas yang dikerjakan.
- e. Karakteristik Organisasi, meliputi dukungan organisasi dan kerjasama anggota organisasi.

Menurut Berber dan Rofcanin (2012) menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan, yaitu:

- a. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerjanya secara rasional mengarah pada perilaku kerja dalam organisasi. Kepuasan tersebut memotivasi karyawan dalam membalas kontribusi organisasi terhadap dirinya dengan bekerja melampaui batas persyaratan tugas formalnya dalam organisasi.

- b. Kepribadian Karyawan

Karakteristik individu dapat menjelaskan OCB dalam konteks di mana ada insentif yang kuat, tekanan maupun ancaman yang terhadap perilaku tertentu. Ciri-ciri kepribadian karyawan yang *organizational citizenship behavior* adalah karyawan yang memiliki sikap ramah yang tinggi, cenderung membantu orang lain dan selalu berpikir positif mengenai rekan kerja serta mampu mengantisipasi kebutuhan anggota lainnya.

c. Kelompok dan Organisasi

Karakteristik kelompok kerja yang kompak, memiliki kualitas hubungan antar anggota organisasi, potensi serta dukungan kelompok yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan. Karakteristik organisasi yang memiliki formalitas yang luas, dukungan organisasi, jarak yang ditempatkan antara karyawan dengan organisasi menjadi prediktor dari *organizational citizenship behavior*.

d. Kesan Karyawan

Karyawan yang senang menawarkan bantuan kepada rekan kerjanya yang mengalami kesulitan saat bekerja serta mampu bertanggung jawab atas tugas tambahan dapat membentuk citra positif mengenai dirinya dalam organisasi. Kemudian kinerjanya diamati *supervisor* dan mendapatkan *reward*, maka karyawan akan membalas apa yang diterimanya dengan *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan kesan saling berhubungan dengan OCB.

e. Kepemimpinan

Pemimpin yang menunjukkan perilaku baik seperti membantu karyawan baik secara langsung atau tidak dalam menyelesaikan persoalan, maka karyawan akan membalas budi pimpinan. Sosok pemimpin yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah pemimpin transformasional. Pemimpin transformasional mampu melakukan pembaharuan melalui kemampuan yang dimilikinya dan memotivasi karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

f. Karakteristik Tugas

Karyawan mengidentifikasi karakteristik tugas secara instrinsik. Cara ini dapat memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beberapa karakteristik tugas adalah tugas rutinitas, mandiri dalam mengerjakannya, serta tugas yang saling ketergantungan dengan tujuan organisasi.

3. Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Podsakoff, MacKenzie, Paine dan Bachrarch (dalam Roza, dkk, 2018) terdapat tujuh aspek yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior*, antara lain:

- a. Perilaku Membantu (*Helping Behavior*), yaitu karyawan secara sukarela membantu rekan kerja dalam mengatasi kesulitannya guna mencegah terjadinya masalah pekerjaan.
- b. Perilaku Sportif (*sportsmanship*), yaitu bersedia untuk toleransi atas ketidaknyaman dan tetap menjaga sikap positif dari ketidaknyaman tersebut.
- c. Loyalitas Organisasi (*Organizational Loyalty*), yaitu menunjukkan sikap positif dengan berkehendak baik dalam bertindak demi kepentingan organisasi, menyemangati anggota organisasi, dan menjaga efektivitas operasional organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- d. Ketentuan Organisasi (*Organizational Compliance*), yaitu sikap karyawan dalam memenuhi ketentuan organisasi baik dari segi aturan, dedikasi dengan selalu berkontribusi untuk organisasi dan prosedur organisasi.

- e. Inisiatif (*Individual Initiative*), yaitu perilaku ekstra karyawan yang melaksanakan tugas di luar syarat minimal dari jabatannya dalam organisasi atau perilaku sukarela tanpa mengharapkan benefit.
- f. Kepentingan Umum (*Civic Virtue*), yaitu perilaku karyawan yang menunjukkan ketertarikan dan komitmen secara keseluruhan terhadap organisasi.
- g. Pengembangan Diri (*Self-Development*), yaitu perilaku karyawan secara sukarela terlibat dalam proyek organisasi guna mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya.

Menurut Moorman dan Blakely (dalam Vania & Purba, 2014) menunjukkan bahwa aspek-aspek OCB antara lain, yaitu:

- a. *Personal Industry*, yaitu sikap karyawan dalam memberikan perhatian ekstra dalam bekerja, menyelesaikan tugas sebelum *deadline*, dan hadir tepat waktu sesuai yang telah dijadwalkan bersama.
- b. *Interpersonal Helping*, yaitu sikap karyawan yang suka menolong dan sopan terhadap rekan kerja.
- c. *Individual Initiative*, yaitu sikap karyawan yang suka memberikan saran dalam mendorong perkembangan organisasi dan mendorong anggota lain untuk mengeluarkan potensi yang bermanfaat bagi organisasi.
- d. *Loyal Boosterism*, yaitu sikap karyawan yang membela organisasi dari isu-isu negative dan kritik dari rekan kerja atau orang luar, serta mendorong calon konsumen untuk menggunakan produk atau jasa yang ditawarkan organisasi.

Menurut Padsakoff, dkk (dalam Sule & Priansa, 2018) menyatakan bahwa ada tujuh aspek yang terdapat pada OCB karyawan yaitu sebagai berikut:

a. *Sportmanship*

Merupakan kemauan atau keinginan untuk bertoleransi terhadap ketidaknyamanan yang muncul dan penentuan kerja tanpa komplain.

b. *Civic Virtue*

Merupakan komitmen karyawan terhadap instansi secara keseluruhan seperti menghadiri rapat, menyampaikan pendapat atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan instansi.

c. *Helping Behavior*

Merupakan perilaku sukarela karyawan untuk menolong rekan kerja atau mencegah terjadinya permasalahan terkait dengan pekerjaan.

d. *Organizational Loyalty*

Merupakan bentuk perilaku kesetiaan karyawan terhadap instansi seperti menampilkan *image* positif mengenai perusahaan, membela instansi dari ancaman eksternal dan mendukung serta membela tujuan instansi.

e. *Organizational Compliance*

Merupakan perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur dan regulasi instansi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi.

f. *Individual Initiative*

Merupakan bentuk dorongan dari dalam diri individu untuk melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar yang telah ditetapkan.

e. *Self Development*

Merupakan perilaku individu secara sukarela untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sendiri seperti mengikuti kursus, pelatihan, seminar atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang dikuasai.

4. Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ (dalam Ayu & Solichin, 2022) indikator yang dapat mengukur *organizational citizenship behavior* karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kepedulian (*Altruism*)

Altruism adalah perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan menolong sesama rekan kerjanya yang mengalami kesulitan baik mengenai pekerjaan atau masalah pribadi. Indikator ini fokus pada memberi pertolongan yang tidak menjadi kewajiban atau tanggung jawabnya dalam instansi. Adapun bentuk kepedulian karyawan terhadap instansi ditunjukkan dengan perilaku berikut:

- 1) Membantu rekan yang tidak hadir karena berhalangan
- 2) Membantu rekan dalam menyelesaikan tugas yang berat
- 3) Membimbing karyawan baru di luar kewajibannya
- 4) Membantu rekan kerja dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang sulit,
- 5) Selalu siap serta menawarkan bantuan untuk siapapun di instansi.

b. Kesadaran (*Conscientiousness*)

Conscientiousness adalah perilaku karyawan yang berusaha melebihi yang diharapkan instansi mengenai pekerjaan diluar tanggung jawab formalnya.

Misalnya bekerja lembur dalam menyelesaikan proyek instansi. Adapun bentuk kesadaran yang ditunjukkan karyawan melalui perilaku berikut:

- 1) Rendahnya absensi
- 2) Tidak mengambil waktu istirahat tambahan
- 3) Mematuhi peraturan dan regulasi instansi dengan atau tanpa pengawasan,
- 4) Teliti terhadap tugas yang dibebankan kepadanya
- 5) Meyakini apa yang diusahakannya akan memperoleh hasil yang sepadan.

c. Sportivitas (*Sportsmanship*)

Sportsmanship adalah perilaku karyawan yang tetap bekerja dengan sukarela serta toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal bagi instansi dalam operasional instansi tanpa adanya keluhan. Indikator ini dapat memberikan iklim positif dalam instansi di mana karyawan akan bersikap lebih sopan dan kerjasama yang baik antar anggota instansi. Adapun bentuk sportivitas karyawan terhadap instansi ditunjukkan dengan perilaku berikut:

- 1) Karyawan yang fokus akan kesalahannya kemudian memperbaikinya,
- 2) Memberikan dukungan moral dan persepsinya dalam menyelesaikan masalah
- 3) Toleransi terhadap perbedaan pendapat,
- 4) Tidak mengeluh terhadap masalah.

d. Sopan Santun (*Courtesy*)

Courtesy adalah perilaku karyawan dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya untuk menghindari konflik interpersonal. Aspek ini didasari dengan saling menghargai dan memperhatikan rekan kerja. Misalnya karyawan

tetap bersikap pengertian dan empati bahkan ketika diprovokasi. Adapun bentuk sopan santun yang ditunjukkan karyawan melalui perilaku berikut:

- 1) Karyawan dapat mengambil langkah pencegahan terhadap masalah interpersonal
- 2) Antisipasi dan melakukan pertimbangan atas dampak negatif dalam lingkungan sosial organisasi
- 3) Tidak menyalahgunakan hak orang lain,
- 4) Tidak memberikan masalah kepada rekan kerja.

e. Moral Kemasyarakatan Organisasi (*Civic Virtue*)

Civic virtue adalah perilaku karyawan yang mengindikasikan pada tanggung jawab terhadap kehidupan instansi yaitu dengan mengikuti perubahan sistem instansi, berinisiatif untuk merekomendasikan mengenai perbaikan operasional maupun prosedur instansi, dan melindungi sumber daya instansi. Misalnya, karyawan sukarela untuk menjalankan program komunitas untuk mewakili instansi. Adapun moral kemasyarakatan yang terbentuk dalam diri karyawan ditunjukkan dengan perilaku berikut:

- 1) Hadir di setiap pertemuan instansi.
- 2) Menghadiri pertemuan untuk menjaga nama baik instansi.
- 3) Mengikuti perubahan dalam instansi.
- 4) Memperhatikan pengumuman atau memo yang dipaparkan instansi.

Menurut Robbins (dalam, Ahdiyana, 2010) indikator yang mengukur *organizational citizenship behavior* karyawan dapat dilihat dari ciri-ciri berikut:

- a. Membuat pernyataan konstruktif tentang instansi dan kelompok kerjanya

- b. Menghindari konflik yang tidak perlu
- c. Membantu karyawan lain dalam satu tim
- d. Mengajukan diri untuk bekerja ekstra
- e. Menghormati semangat dan isi peraturan yang dimiliki instansi
- f. Dengan besar hati mentolerir kerugian dan gangguan pekerjaan yang mungkin terjadi

Menurut Ahdiyana (2011) menjabarkan indikator yang dapat mengukur *organizational citizenship behavior* karyawan adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan (*Obedience*)

Obedience yaitu sikap menghormati struktur dan prosedur instansi. Karyawan juga bertanggung jawab untuk mematuhi hukum yang ada dan memiliki hak untuk dilindungi oleh hukum tersebut. Ketaatan terhadap instansi sebagai orientasi terhadap struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, dan kebijakan personalia yang mengakui dan menerima kebutuhan dan keinginan dari struktur aturan dan regulasi yang rasional. Bentuk ketaatan yang dilakukan karyawan dengan menghormati aturan dan instruksi instansi, ketepatan waktu hadir dan penyelesaian tugas, serta turut andil dalam pengelolaan sumber daya instansi.

2. Loyalitas (*Loyalty*)

Loyalty adalah sikap karyawan yang lebih mengutamakan keuntungan dan keberlangsungan instansi atas kepentingan pribadi. Karyawan memberikan kontribusi berupa usaha, uang, atau properti yang tidak terkompensasi. Bentuk loyalitas karyawan yaitu setia kepada pemimpin instansi dan instansi secara keseluruhan, melampaui kepentingan pribadi, kelompok kerja, dan departemen.

Perilaku representatif termasuk membela instansi dari ancaman, berkontribusi untuk reputasi instansi yang baik, dan bekerja sama dengan orang lain untuk melayani kepentingan bersama.

3. Partisipasi (*Participation*)

Participation merupakan minat karyawan terlibat secara aktif dalam mengembangkan seluruh aspek kehidupan instansi. Bentuk perilaku partisipasi yaitu partisipasi sosial, partisipasi advokasi dan partisipasi fungsional.

Partisipasi sosial ditunjukkan dengan keterlibatan karyawan dalam urusan instansi dan aktivitas sosial. Kegiatan sosial yang dilakukan dengan memperhatikan isu-isu aktual instansi atau dengan menghadiri pertemuan tidak resmi. Partisipasi advokasi ditunjukkan dengan minat karyawan dalam mengembangkan instansi dengan dukungan dan pemikiran inovatif, seperti berbagi informasi dan ide dengan orang lain, memberikan sumbangan pikiran dalam mengembangkan instansi, dan mendorong orang lain untuk melakukannya. Partisipasi fungsional ditunjukkan dengan kontribusi karyawan melebihi standar kerja formalnya, seperti mencurahkan waktu dan upaya menyelesaikan tugas ekstra, bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan penting, dan mengikuti pelatihan rutin dalam mengembangkan kinerjanya.

C. Pengaruh Loyalitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Personil Ditreskrimum Polda Aceh

Suatu instansi akan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi untuk mengabdikan serta memberikan kontribusi besar kepada instansi tersebut. Adanya perilaku *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan

oleh karyawan tak terlepas dari loyalitas yang dimiliki karyawan. Loyalitas kerja berkaitan terhadap kesetiaan, kesetiaan dapat ditunjukkan dari dorongan karyawan agar terus dalam bagian dari anggota perusahaan dan kesediaan pegawai berbakti dan menjaga perusahaan (Ansori, 2020).

SDM yang memiliki mutu tinggi mampu bekerja secara optimal dalam menunjukkan kinerjanya yang tinggi tidak hanya berperilaku *in-role*, akan tetapi disertai dengan perilaku *extra-role* (Garay, 2006). Perilaku *extra role* lebih dikenal dengan *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku karyawan dengan sukarela menyelesaikan pekerjaan di luar tanggung jawab formalnya sebagai anggota instansi, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong berfungsinya instansi dengan efektif (Luthans, 2014).

Kemudian Organ, dkk (dalam Titisari, 2014) menyatakan faktor yang mendorong karyawan berperilaku *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh kondisi psikologis individu yang terhadap organisasi yaitu loyalitas. Rusdi dan Chan (2015) menyatakan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, hal ini dikarenakan apabila loyalitas karyawan tinggi, maka karyawan memiliki pengabdian yang tinggi terhadap pekerjaan dan mempunyai keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek.

Karyawan dengan loyalitas tinggi terhadap instansi memiliki pandangan positif serta melakukan usaha terbaik untuk mewujudkan nilai-nilai dan tujuan instansi. Bentuk usaha tersebut di samping perilaku *in-role* karyawan juga berperilaku *extra-role* yaitu bekerja dengan sukarela menyelesaikan pekerjaan

diluar tanggung jawabnya secara profesional demi kemajuan instansi, ikut berpartisipasi dan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap keberlangsungan instansi (Wicaksono & Achmad, 2018).

Pourgaz, Naruei, & Jenaabadi (2015) juga menunjukkan hal yang sama yaitu terdapat hubungan positif antara loyalitas dengan *organizational citizenship behavior*. Jika perusahaan menunjukkan komitmen organisasi yang baik bagi karyawan, maka karyawan akan memiliki loyalitas kepada perusahaan berupa perilaku positif untuk perusahaan yaitu *organizational citizenship behavior* yang tinggi (Chang & Overby, 2011).

Reichheld dalam Goenawan (2017). Semakin tinggi loyalitas para karyawan disuatu instansi, maka semakin mudah bagi instansi untuk mencapai tujuan-tujuan instansi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan sebaliknya, semakin rendah loyalitas para karyawannya, maka semakin sulit bagi instansi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan instansinya yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini terjadi karena loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* sangat berhubungan erat.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari suatu penelitian menurut Arikunto (2019) adalah jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti dengan dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

Ha : Adanya pengaruh antara loyalitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) personil Ditreskrimum Polda Aceh.

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara loyalitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) personil Ditreskrimum Polda Aceh.

Berdasarkan uraian hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa jika H_a diterima maka H_0 ditolak, artinya semakin tinggi loyalitas yang dimiliki personil Ditreskrimum Polda Aceh, maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan oleh karyawan. Sebaliknya jika H_a ditolak maka H_0 diterima, artinya jika semakin rendah loyalitas yang dimiliki personil Ditreskrimum Polda Aceh, maka semakin rendah pula *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan oleh karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian merupakan langkah dari penelitian berupa metode penentuan variabel-variabel yang menjadi pembahasan dalam suatu penelitian. Variabel sendiri merupakan suatu elemen, atribut, sifat atau segala sesuatu yang mempunyai variasi tertentu serta ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta kemudian untuk ditarik kesimpulan darinya (Sugiyono, 2019).

Berikut adalah variabel-variabel yang digunakan di dalam penelitian ini yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) : Loyalitas
2. Variabel terikat (Y) : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Sugiyono (2019), operasional merupakan penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional semacam petunjuk tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Berdasarkan informasi berikut, definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Loyalitas

Siswanto (2015) mendefinisikan bahwa loyalitas merupakan kesanggupan dan tekad yang kuat untuk berusaha menjalankan tugas, dan menaati segala peraturan dengan kesadaran sendiri dan penuh dengan rasa tanggung jawab.

Variabel loyalitas dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator loyalitas yang dikemukakan oleh Siswanto (dalam Subagja & Safrianto, 2020) yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab pada instansi, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan kesukaan terhadap pekerjaan.

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organ dalam Napitupulu (2018) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku individu yang bebas yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Variabel *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator *organizational citizenship behavior* yang dikemukakan oleh Organ (dalam dalam Ayu & Solichin, 2022), yaitu kepedulian (*altruism*), kesadaran (*conscientiousness*), sportivitas (*sportsmanship*), sopan santun (*courtesy*) dan moral kemasyarakatan organisasi (*civic virtue*).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2019) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian adalah personil Ditreskrim Polda Aceh yang berjumlah 42 orang personil tanpa pimpinan.

2. Sampel

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa sampel adalah suatu cerminan dari populasi yang memiliki sekurang-kurangnya satu sifat yang sama untuk mewakili suatu populasi dimana kesimpulan yang diambil berdasarkan sampel tersebut dapat diberlakukan untuk populasi. Sampel juga merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Dalam penelitian ini, penentuan sampel dipilih dengan menggunakan teknik *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2019) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2019) teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 42 orang, hal ini disebabkan karena populasi orang yang bekerja di bagian Ditreskrimum Polda Aceh sebanyak 42 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah skala. Skala merupakan metode pengumpulan data dengan jalan memberikan sejumlah isian atau pernyataan secara tertulis yang akan di jawab atau diisi secara tertulis oleh responden. Menurut Arikunto (2019) bahwa “angket atau kuisioner sering digunakan untuk penelitian pada umumnya sebagai metode yang dipilih untuk pengumpulan data”. Penulis menggunakan satu metode pada

saat penelitian dalam pengumpulan dan pengambilan data yaitu metode angket, artinya metode pengumpulan data dengan jalan memberikan sejumlah isian atau pernyataan secara tertulis yang akan dijawab atau diisi oleh responden.

Data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner selanjutnya dikualifikasikan dengan skor yang telah ditentukan berdasarkan pedoman skala likert tanpa ada jawaban yang bersifat netral/ragu-ragu. Skala disajikan dalam bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Aitem disebut *favorable* bila isinya mendukung, memihak atau menunjukkan ciri adanya atribut yang diukur. Sedangkan aitem *unfavorable* adalah item yang isinya tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri atribut yang akan diukur (Azwar, 2016).

Bobot penilaian untuk *favorable* yaitu: SS (Sangat Setuju) = 4, S (Setuju) = 3, TS (Tidak Setuju) = 2, STS (Sangat Tidak Setuju) = 1. Sedangkan untuk *unfavorable* yaitu: SS (Sangat Setuju) = 1, S (Setuju) = 2, TS (Tidak Setuju) = 3, STS (Sangat Tidak Setuju) = 4 (Azwar, 2016). Penulis menjabarkannya dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Bobot Penilaian Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable*

| No | Alternatif Jawaban | Pernyataan | |
|----|---------------------------|------------------|--------------------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 4 | 1 |
| 2 | Setuju (S) | 3 | 2 |
| 3 | Tidak Setuju (TS) | 2 | 3 |
| 4 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 4 |

1. Skala Loyalitas

Skala loyalitas disusun berdasarkan indikator loyalitas yang dikemukakan oleh Siswanto (2015) yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan,

kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan kesukaan terhadap pekerjaan. Jumlah aitem dari skala ini sebanyak 36 aitem, yang terdiri dari 18 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*. Penulis menjabarkannya dalam bentuk tabel *blue print* berikut:

Tabel 2
Blue Print Skala Loyalitas

| No | Indikator | Jumlah Aitem | | Jumlah | Bobot (%) |
|----|--------------------------------|------------------|--------------------|-----------|-------------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | | |
| 1 | Taat pada peraturan | 3 | 3 | 6 | 16,66% |
| 2 | Tanggung jawab pada perusahaan | 3 | 3 | 6 | 16,66% |
| 3 | Kemauan untuk bekerja sama | 3 | 3 | 6 | 16,66% |
| 4 | Rasa memiliki | 3 | 3 | 6 | 16,66% |
| 5 | Hubungan antar pribadi | 3 | 3 | 6 | 16,66% |
| 6 | Kesukaan terhadap pekerjaan | 3 | 3 | 6 | 16,66% |
| | Total | 18 | 18 | 36 | 100% |

Tabel 3
Blue Print Skala Loyalitas Sebelum Uji Coba

| No | Indikator | Nomor Aitem | | Jumlah | Bobot (%) |
|----|--------------------------------|------------------|--------------------|-----------|-------------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | | |
| 1 | Taat pada peraturan | 1, 3, 5 | 2, 4, 6 | 6 | 16,66% |
| 2 | Tanggung jawab pada perusahaan | 7, 9, 11 | 8, 10, 12 | 6 | 16,66% |
| 3 | Kemauan untuk bekerja sama | 13, 15, 17 | 14, 16, 18 | 6 | 16,66% |
| 4 | Rasa memiliki | 19, 21, 23 | 20, 22, 24 | 6 | 16,66% |
| 5 | Hubungan antar pribadi | 25, 27, 29 | 26, 28, 30 | 6 | 16,66% |
| 6 | Kesukaan terhadap pekerjaan | 31, 33, 35 | 32, 34, 36 | 6 | 16,66% |
| | Total | 18 | 18 | 36 | 100% |

2. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Skala *organizational citizenship behavior* disusun berdasarkan indikator *organizational citizenship behavior* yang dikemukakan oleh Organ (dalam dalam Luthans, 2014), yaitu kepedulian (*altruism*), kesadaran (*conscientiousness*),

sportivitas (*sportsmanship*), sopan santun (*courtesy*) dan moral kemasyarakatan organisasi (*civic virtue*). Jumlah aitem dari skala ini sebanyak 40 aitem, yang terdiri dari 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*. Penulis menjabarkannya dalam bentuk tabel *blue print* berikut:

Tabel 4
Blue Print Skala Organizational Citizenship Behavior

| No | Indikator | Jumlah Aitem | | Jumlah | Bobot (%) |
|----|--------------------------|------------------|--------------------|-----------|-------------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | | |
| 1 | <i>Altruism</i> | 4 | 4 | 8 | 20% |
| 2 | <i>Conscientiousness</i> | 4 | 4 | 8 | 20% |
| 3 | <i>Sportsmanship</i> | 4 | 4 | 8 | 20% |
| 4 | <i>Courtesy</i> | 4 | 4 | 8 | 20% |
| 5 | <i>Civic virtue</i> | 4 | 4 | 8 | 20% |
| | Total | 20 | 20 | 40 | 100% |

Tabel 5
Blue Print Skala Organizational Citizenship Behavior Sebelum Uji coba

| No | Indikator | Nomor Aitem | | Jumlah | Bobot (%) |
|----|--------------------------|------------------|--------------------|-----------|-------------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | | |
| 1 | <i>Altruism</i> | 1, 3, 5, 7 | 2, 4, 6, 8 | 8 | 20% |
| 2 | <i>Conscientiousness</i> | 9, 11, 13, 15 | 10, 12, 14, 16 | 8 | 20% |
| 3 | <i>Sportsmanship</i> | 17, 19, 21, 23 | 18, 20, 22, 24 | 8 | 20% |
| 4 | <i>Courtesy</i> | 25, 27, 29, 31 | 26, 28, 30, 32 | 8 | 20% |
| 5 | <i>Civic virtue</i> | 33, 35, 37, 39 | 34, 36, 38, 40 | 8 | 20% |
| | Total | 20 | 20 | 40 | 100% |

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas diartikan sebagai sejauh mana kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Suatu alat ukur dapat dinyatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya sesuai dengan tujuan dilakukannya pengukuran tersebut (Sugiyono, 2019). Pengujian validitas maksudnya adalah menemukan jawaban sejauh mana aitem-aitem dalam tes

mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang akan diukur (Azwar, 2016).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Menurut Azwar (2016) validitas isi merupakan sejauhmana pertanyaan, tugas atau butir dalam suatu tes atau instrumen mampu mewakili secara keseluruhan dan proposional perilaku sampel. Pengujian kelayakan suatu alat tes atau instrumen dilakukan melalui *professional judgment* (ahli berkompeten). Ahli yang berkompeten dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing dan dosen yang paham tentang penyusunan skala psikologi.

2. Uji Reliabilitas

Pengertian reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran (Azwar, 2016). Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai 1,00. Jika nilai koefisien semakin mendekati angka 1,00, berarti pengukuran semakin reliabel (Azwar, 2016). Pada penelitian ini, koefisien reliabilitas diukur menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistic for Windows Version 22*.

F. Teknik Analisis Data

Hasil akhir dari sebuah penelitian kuantitatif nantinya akan dimasukkan dalam suatu teknik pengolahan data agar peneliti bisa mengetahui sejauh mana keberhasilan penelitian yang dilakukan berhasil atau sesuai dengan yang diharapkan. Pekerjaan analisis data ini adalah mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberikan kode dan mengategorikannya untuk menemukan

tema dan hipotesis kerja. Analisis data dilakukan dengan suatu proses, yaitu dimulai sejak pengumpulan data dan dikerjakan secara intensif dan secepatnya agar data tersebut tidak kadaluwarsa.

Sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian ini yaitu untuk mencari pengaruh antara loyalitas dengan *organizational citizenship behavior* personil Ditreskrim Polda Aceh, maka data yang diperoleh akan diuji dengan uji asumsi syarat, yaitu uji normalitas dan uji linieritas yang diuraikan sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Syarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang terkumpul berdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program IBM SPSS *Statistic for Windows Version 22*. Data disebut normal jika nilai signifikansi $p > 0,05$, sebaliknya jika signifikansi $p < 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal (Azwar, 2016).

b. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang linear antara variabel bebas yaitu loyalitas dengan variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior*. Pengujian yang dilakukan pada SPSS dengan menggunakan *Test of Linearity*. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai $p < 0,05$, sebaliknya jika nilai $p > 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak linier (Azwar, 2016).

2. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi terpenuhi, selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis untuk melihat seberapa besar pengaruh loyalitas terhadap *organizational citizenship behavior*. Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana merupakan hubungan secara linier satu variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2019). Peneliti menggunakan bantuan dari aplikasi *SPSS versi 22 for windows* dengan kriteria nilai $p < 0.05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sebaliknya, jika nilai $p > 0.05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima.

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian

Orientasi kancan penelitian bertujuan untuk mengenal tempat penelitian secara detail dan membantu peneliti agar dapat mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Untuk mendapatkan informasi mengenai fenomena-fenomena permasalahan penelitian yang diperlukan, maka peneliti awalnya melakukan observasi dan wawancara yang mengacu pada sampel yang diinginkan. Dalam penelitian ini, peneliti memilih tempat penelitian pada Ditreskrimum Polda Aceh, karena peneliti mendapatkan data yang dapat mewakili subjek penelitian seperti yang telah dipaparkan sebelumnya.

Polda Aceh merupakan pelaksana tugas kepolisian RI di wilayah Provinsi Aceh. Polda Aceh tergolong Polda tipe A karena dipimpin oleh seorang kepala kepolisian daerah yang berpangkat bintang dua atau Inspektur Jenderal Polisi. Polda Aceh berada di Jl. Teuku Nyak Arief, Jeulingke, Kec. Syiah Kuala Kota Banda Aceh. Polda Aceh memiliki tugas melaksanakan tugas pokok Polri, yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan tugas-tugas Polri lainnya dalam daerah hukum Polda sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

1. Visi dan Misi Polda Aceh

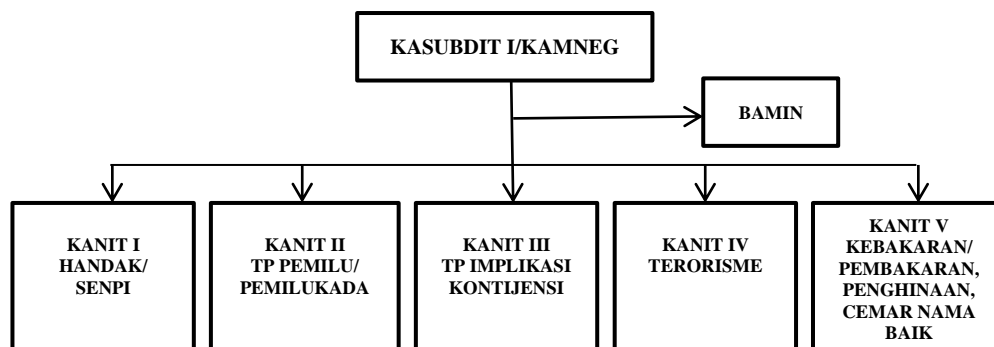
a. Visi

“Terwujudnya postur Polda Aceh yang profesional, bermoral dan modern sebagai pelindung, pengayom serta pelayan masyarakat yang terpercaya dalam memelihara Kamtibmas dan menegakkan hukum”

b. Misi

1. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (meliputi security, surety, safety and peace) sehingga masyarakat terbebas dari gangguan fisik maupun psikis. Memberikan bimbingan kepada masyarakat melalui upaya preemtif dan preventif yang dapat meningkatkan kesadaran dan kekuatan serta kepatuhan hukum masyarakat (law abiding citizenship).
2. Menegakkan hukum secara professional dan proporsional dengan menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak asasi manusia menuju kepada adanya kepastian hukum dan rasa keadilan.
3. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat dengan tetap memperhatikan norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku dalam bingkai integritas wilayah hukum Polda Aceh.
4. Mengelola profesionalisme sumberdaya manusia dengan dukungan sarana prasarana serta meningkatkan upaya konsolidasi dan soliditas Polda Aceh untuk mewujudkan keamanan di wilayah Aceh sehingga dapat mendorong meningkatnya gairah kerja guna mencapai kesejahteraan masyarakat.

2. Struktur Organisasi Ditreskrim Polda Aceh



B. Persiapan Penelitian

Sebelum memulai penelitian, peneliti terlebih dahulu mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan secara matang supaya terhindar dari kesalahan yang tidak diinginkan. Persiapan tersebut dimulai dari penyusunan alat ukur, pengurusan surat izin penelitian sampai proses penelitian.

1. Pengurusan Surat Izin Penelitian

Peneliti memperoleh izin untuk melakukan penelitian yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan nomor surat 561/UM.M6/F/2022 yang ditujukan kepada Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Aceh. Kemudian Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Aceh mengeluarkan surat keterangan telah selesai melakukan penelitian dengan nomor surat B/30/XII/RES.1.24/2022/Ditreskrimum.

2. Penyusunan Alat Ukur

Penyusunan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala loyalitas dan skala *organizational citizenship behavior*. Skala loyalitas terdiri dari 36 aitem yang disusun berdasarkan indikator loyalitas yang dikemukakan oleh Siswanto

(2015) yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan kesukaan terhadap pekerjaan. Sedangkan skala *organizational citizenship behavior* terdiri dari 40 aitem yang disusun berdasarkan indikator *organizational citizenship behavior* yang dikemukakan oleh Organ (dalam Luthans, 2014), yaitu kepedulian (*altruism*), kesadaran (*conscientiousness*), sportivitas (*sportsmanship*), sopan santun (*courtesy*) dan moral kemasyarakatan organisasi (*civic virtue*).

3. Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan isi objek yang akan diukur atau sejauh mana isi tes tersebut mencerminkan ciri atribut yang akan diukur (Azwar, 2016). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Azwar (2016) menyatakan validitas isi merupakan sejauhmana pertanyaan, tugas atau butir dalam suatu tes atau instrumen mampu mewakili secara keseluruhan dan proposional perilaku sampel. Pengujian kelayakan suatu alat tes atau instrumen dilakukan melalui *professional judgment* (ahli berkompeten). Di dalam penelitian ini, yang menjadi ahli berkompeten atau *professional judgement* adalah dosen pembimbing.

b. Hasil Analisis Aitem

Hasil analisis aitem dilakukan untuk melihat aitem yang tidak bagus dan aitem yang bagus untuk diuji dalam penelitian. Berdasarkan hasil analisis, aitem

yang bagus pada skala loyalitas yaitu sebanyak 24 aitem dan aitem yang gugur 12 aitem, yaitu aitem 1, 3, 5, 11, 18, 23, 27, 29, 31, 33, 35, dan 36. Peneliti menjabarkan hasilnya dalam tabel di bawah ini:

Tabel 6
Hasil Analisis Aitem Skala Loyalitas Sebelum
Aitem yang Tidak Bagus Dibuang

| No | Indikator | Nomor Aitem | | Jumlah |
|----|--------------------------------|------------------|--------------------|-----------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1 | Taat pada peraturan | 1, 3, 5 | 2, 4, 6 | 6 |
| 2 | Tanggung jawab pada perusahaan | 7, 9, 11 | 8, 10, 12 | 6 |
| 3 | Kemauan untuk bekerja sama | 13, 15, 17 | 14, 16, 18 | 6 |
| 4 | Rasa memiliki | 19, 21, 23 | 20, 22, 24 | 6 |
| 5 | Hubungan antar pribadi | 25, 27, 29 | 26, 28, 30 | 6 |
| 6 | Kesukaan terhadap pekerjaan | 31, 33, 35 | 32, 34, 36 | 6 |
| | Total | 18 | 18 | 36 |

Note: Aitem yang digarisbawahi adalah aitem yang tidak valid

Tabel 7
Hasil Analisis Aitem Skala Loyalitas Sesudah
Aitem yang Tidak Bagus Dibuang

| No | Indikator | Aitem | | Jumlah |
|----|--------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| | | Bagus | Gugur | |
| 1 | Taat pada peraturan | 3 | 3 | 6 |
| 2 | Tanggung jawab pada perusahaan | 5 | 1 | 6 |
| 3 | Kemauan untuk bekerja sama | 5 | 1 | 6 |
| 4 | Rasa memiliki | 5 | 1 | 6 |
| 5 | Hubungan antar pribadi | 4 | 2 | 6 |
| 6 | Kesukaan terhadap pekerjaan | 2 | 4 | 6 |
| | Total | 24 | 12 | 36 |

Sedangkan untuk skala *organizational citizenship behavior* aitem yang bagus yaitu sebanyak 21 aitem dan yang gugur sebanyak 19 aitem, yaitu aitem 1, 3, 9, 10, 11, 13, 17, 19, 21, 23, 25, 26, 27, 29, 31, 33, 34, 35 dan 39. Peneliti menjabarkan hasilnya dalam tabel di bawah ini:

Tabel 8
Hasil Analisis Aitem Skala *Organizational Citizenship Behavior*
Sebelum Aitem yang Tidak Bagus Dibuang

| No | Indikator | Nomor Aitem | | Jumlah |
|----|--------------------------|------------------|--------------------|-----------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1 | <i>Altruism</i> | 1, 3, 5, 7 | 2, 4, 6, 8 | 8 |
| 2 | <i>Conscientiousness</i> | 9, 11, 13, 15 | 10, 12, 14, 16 | 8 |
| 3 | <i>Sportsmanship</i> | 17, 19, 21, 23 | 18, 20, 22, 24 | 8 |
| 4 | <i>Courtesy</i> | 25, 27, 29, 31 | 26, 28, 30, 32 | 8 |
| 5 | <i>Civic virtue</i> | 33, 35, 37, 39 | 34, 36, 38, 40 | 8 |
| | Total | 20 | 20 | 40 |

Tabel 9
Hasil Analisis Aitem Skala *Organizational Citizenship Behavior*
Sesudah Aitem yang Tidak Bagus Dibuang

| No | Indikator | Aitem | | Jumlah |
|----|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| | | Bagus | Gugur | |
| 1 | <i>Altruism</i> | 6 | 2 | 8 |
| 2 | <i>Conscientiousness</i> | 4 | 4 | 8 |
| 3 | <i>Sportsmanship</i> | 4 | 4 | 8 |
| 4 | <i>Courtesy</i> | 3 | 5 | 8 |
| 5 | <i>Civic virtue</i> | 4 | 4 | 8 |
| | Total | 21 | 19 | 40 |

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Formula *Alpha Cronbach*. Hasil reliabilitas skala loyalitas sebelum aitem yang tidak bagus dibuang adalah 0,882 dari 36 aitem, tetapi sesudah aitem yang tidak bagus dibuang, nilai *Alpha Cronbach* menjadi 0,902 dari 24 aitem yang layak pakai.

Sedangkan reliabilitas skala *organizational citizenship behavior* sebelum aitem yang tidak bagus dibuang adalah 0,890 dari 40 aitem, tetapi sesudah aitem yang tidak bagus dibuang, nilai *Alpha Cronbach* menjadi 0,904 dari 21 aitem layak pakai. Peneliti menjabarkan hasil uji reliabilitas pada tabel berikut ini:

Tabel 10
Hasil Analisis Uji Reliabilitas Sebelum Aitem yang Tidak Bagus Dibuang

| Skala | <i>Alpha Cronbach</i> | Jumlah Aitem |
|--|-----------------------|--------------|
| Loyalitas | 0,882 | 36 |
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 0,890 | 40 |

Sumber: Olah data SPSS 23,0 for Windows, tahun 2022

Tabel 11
Hasil Analisis Uji Reliabilitas Sesudah Aitem yang Tidak Bagus Dibuang

| Skala | <i>Alpha Cronbach</i> | Jumlah Aitem |
|--|-----------------------|--------------|
| Loyalitas | 0,902 | 24 |
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 0,904 | 21 |

Sumber: Olah data SPSS 23,0 for Windows, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat koefisien reliabilitas menunjukkan kedua variabel telah memenuhi persyaratan untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian. Hal ini didukung oleh Azwar (2016) yang menyatakan bahwa semakin tinggi nilai koefisien mendekati angka 1,00, maka semakin tinggi reliabilitas atau adanya konsistensi yang mendekati sempurna pada hasil ukur tersebut.

C. Hasil Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Untuk lebih jelasnya, peneliti menjabarkannya dalam tabel berikut ini:

Tabel 12
Deskripsi Data Penelitian

| Deskripsi | Loyalitas | OCB |
|-----------------|-----------|-------|
| N | 42 | 42 |
| Mean | 76,57 | 60,40 |
| Standar Deviasi | 6.511 | 7.715 |
| Minimum | 64 | 50 |
| Maximum | 87 | 71 |

Sumber: Olah data SPSS 23,0 for Windows, tahun 2022

Kategori data loyalitas dan *organizational citizenship behavior* terbagi dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Untuk menentukan ketiga kategori data tersebut, peneliti menggunakan rumus (Azwar, 2016) yang diuraikan sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = X < (\bar{X} - 1.SD)$$

$$\text{Sedang} = X < (\bar{X} - 1.SD) \leq X (\bar{X} + 1.SD)$$

$$\text{Tinggi} = (\bar{X} + 1.SD) \leq X$$

a. Loyalitas

$$\text{Rendah} = X < (77 - 1.7)$$

$$= X < 70$$

$$\text{Sedang} = (77 - 1.7) \leq X (77 + 1.7)$$

$$= 70 \leq X 84$$

$$\text{Tinggi} = (77 + 1.7) \leq X$$

$$= 84 \leq X$$

b. *Organizational Citizenship Behavior*

$$\text{Rendah} = X < (60 - 1.8)$$

$$= 52 X <$$

$$\text{Sedang} = (60 - 1.8) \leq X (60 + 1.8)$$

$$= 52 \leq X 68$$

$$\text{Tinggi} = (60 + 1.8) \leq X$$

$$= 68 \leq X$$

Berdasarkan deskripsi data di atas, maka rentang frekuensi data loyalitas yang diperoleh adalah rendah (64–69), sedang (70–83) dan tinggi (84–87). Sedangkan untuk data *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai rendah (50–51), sedang (52–67) dan tinggi (68–71). Untuk lebih jelasnya, peneliti menjabarkannya dalam tabel berikut ini:

Tabel 13
Kategori Data Penelitian

| Variabel | Rentang Frekuensi Persentase Data Penelitian | | | Total |
|--|---|--------------------------|--------------------------|--------------|
| Loyalitas | Rendah (64–69) | Sedang (70–83) | Tinggi (84–87) | 42 |
| | 6 (14,28%) | 27 (64,28%) | 9 (21,42%) | |
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | Rendah (50–51) | Sedang (52–67) | Tinggi (68–71) | 42 |
| | 11 (26,19%) | 15 (35,71%) | 16 (38,09%) | |

Tabel di atas menunjukkan kategori data penelitian pada masing-masing variabel. Kategori tersebut digunakan untuk melihat tingkat loyalitas dan *organizational citizenship behavior* pada subjek penelitian. Pada variabel loyalitas, dari 42 subjek terdapat 6 subjek yang berada di kategori rendah dengan presentase 14,28%, 27 subjek dengan presentase 64,28% berada di kategori sedang dan 9 subjek dengan presentase 21,42% berada di kategori tinggi. Sedangkan pada variabel *organizational citizenship behavior* dari 42 subjek terdapat 11 subjek dengan presentase 26,19% berada di kategori rendah, 15 subjek dengan presentase 35,71% di kategori sedang dan 16 subjek dengan presentase 38,09% berada dikategori tinggi.

D. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Uji Asumsi Syarat

Sebelum melakukan analisis data, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi syarat terhadap data penelitian yang telah diperoleh. Hasil uji asumsi syarat tersebut dijabarkan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data yang telah diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* melalui media aplikasi komputer program IBM SPSS *Statistic for Windows Version 23*. Data disebut normal jika nilai signifikansi $p > 0,05$, tetapi jika nilai $p < 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal (Azwar, 2018). Hasil uji normalitas dilampirkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 14
Uji Normalitas

| Variabel | <i>Kolmogorov Smirnov Test</i> | p | Ket |
|--|--------------------------------|-------|--------|
| Loyalitas | 0,161 | 0,078 | Normal |
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 0,219 | 0,90 | Normal |

Sumber: Olah data SPSS 23,00 *for Windows*, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas variabel loyalitas menunjukkan nilai *Kolmogorov Smirnov Test* 0,161 dengan nilai p 0,078 $> 0,05$, yang artinya data berdistribusi normal. Begitu juga dengan hasil uji normalitas variabel *organizational citizenship behavior* dengan nilai *Kolmogorov Smirnov Test* 0,219 dan nilai p 0,90 $> 0,05$, yang artinya data juga berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang linier antara variabel loyalitas dengan *organizational citizenship behavior*. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai $p < 0,05$, tetapi jika nilai $p > 0,05$ maka hubungan variabel loyalitas dengan *organizational citizenship behavior* tidak linier (Azwar, 2018). Untuk melihat uji linieritas, peneliti menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan program SPSS 22.0 for Windows. Peneliti menjabarkan hasil uji linieritas dalam tabel berikut:

Tabel 15
Uji Linieritas

| Variabel | F | p | Ket |
|--|--------|-------|--------|
| Loyalitas | 54,781 | 0,000 | Linear |
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | | | |

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji linieritas antara variabel loyalitas dengan *organizational citizenship behavior* menunjukkan nilai F yaitu 54,781 dan nilai $p = 0,00 < 0,05$, yang artinya variabel loyalitas dengan *organizational citizenship behavior* mempunyai hubungan yang linear.

2. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi terpenuhi, maka selanjutnya peneliti melakukan uji regresi untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu loyalitas terhadap variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior*. Peneliti menjabarkan hasil analisis uji regresi dalam tabel berikut:

Tabel 16
Hasil Analisis Uji Regresi

| Model Summary | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .689 ^a | .475 | .462 | 5.660 | .475 | 36.177 | 1 | 40 | .000 |

a. Predictors: (Constant), Loyalitas

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa loyalitas memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada personil Ditreskrim Polda Aceh. Hal ini dilihat dari nilai p 0,000 ($p < 0,05$) dengan nilai F 36,117. Sumbangan variabel loyalitas terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai R Square 0,475 yang artinya loyalitas mempengaruhi variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior* sebesar 47,5%, sedangkan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

E. Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel loyalitas dengan *organizational citizenship behavior* pada personil Ditreskrim Polda Aceh, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Pengaruh loyalitas terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 47,5% dengan nilai F 36,177 dan nilai sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini juga berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 52,5%, seperti kepuasan kerja dan iklim organisasi.

Robbins dan Judge (2017) menyatakan salah satu penyebab munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja apabila kebutuhan ataupun kepentingannya dapat terpenuhi. Karyawan yang mendapat kepuasan kerja akan lebih mudah memberikan apa yang dia bisa kepada perusahaan, bahkan kemampuan diberikan merupakan sesuatu yang melebihi dari kewajibannya. Karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaan akan cenderung berperilaku tidak maksimal, tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya (Purnamie, 2014).

Soegandhi, Eddy dan Roy (2013) menyebutkan bahwa faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* salah satunya iklim organisasi. Wirawan (2007) mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi terhadap lingkungan, baik secara individu maupun kelompok. Steers dalam Adany (2018) juga menjelaskan bahwa iklim organisasi bermanfaat bagi individu yang mengharapkan tingkat perilaku dalam bekerja kearah tujuan yang tinggi. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong kenyamanan anggota organisasi dalam kegiatan dan dapat berkonsentrasi dalam bekerja, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang tinggi.

Terkait loyalitas, menurut Meyer & Herscovits (dalam Ratnasari, 2013) loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. Artinya, kondisi inilah yang akan membuat karyawan merasa

menjadi bagian dari sebuah organisasi. Loyalitas disini bukan hanya sebatas bagaimana anggota tetap tinggal tetapi juga merasakan menjadi bagian dari sebuah organisasi sehingga karyawan tersebut dapat mengoptimalkan kinerjanya. Sedangkan *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh pegawai secara bebas yang diluar persyaratan pekerja seseorang dan ketentuan organisasi sehingga tidak ada dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh pegawai akan meningkatkan berfungsinya organisasi maupun instansi (Wirawan, 2014).

Berdasarkan observasi dan wawancara peneliti terhadap personil Ditreskrimum Polda Aceh terkait loyalitas, maka dapat disimpulkan bahwa apabila loyalitas personil tinggi, maka karyawan memiliki pengabdian yang tinggi terhadap pekerjaan dan mempunyai keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek pekerjaan atau disebut *organizational citizenship behavior*. Begitu juga sebaliknya, apabila personil memiliki llyalitas yang rendah, terhadap instansi, maka perilaku *organizational citizenship behavior*. Yang di berikan juga kurang memuaskan.

Berdasarkan data yang di peroleh dari penelitian pada personil Ditreskrimum Polda Aceh terkait loyalitas yang dapat ditunjukkan oleh personil seperti datang tepat waktu, memakai atribut lengkap, *deadline* tugas telat, tidak menunjukkan sikap aktif saat ada forum maupun bersikap kurang peduli terhadap teman sesama personil. Hal ini sama seperti yang dikemukakan oleh Siswanto (dalam Subagja & Safrianto, 2020) indikator loyalitas merupakan taat pada peraturan, tanggung jawab pada instansi, kemauan untuk bekerja sama, rasa

memiliki, hubungan antar pribadi dan kesukaan terhadap pekerjaan. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa loyalitas personil Ditreskrimum Polda Aceh masih perlu ditingkatkan lagi untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada personil. Apabila loyalitas personil Ditreskrimum Polda Aceh dapat ditingkatkan lagi, maka *organizational citizenship behavior* personil Ditreskrimum Polda Aceh akan lebih meningkat sehingga dapat berkontribusi lebih baik kepada instansi.

Penelitian ini memiliki beberapa kekurangan dan kelemahan antara lain, penyebaran skala dilakukan dengan cara menyebar angket melalui *google form*, sehingga peneliti tidak dapat mengantisipasi hal yang mungkin terjadi seperti responden yang kurang memahami maksud dari pernyataan yang diberikan. Hal lain yang mungkin juga terjadi yaitu sebagian kebenaran jawaban dari responden bukan berdasarkan keadaan diri responden yang sebenarnya, namun karena responden mengisi angket asal-asalan atau cenderung ingin terlihat baik oleh peneliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel loyalitas dengan *organizational citizenship behavior* pada personil Ditreskrimum Polda Aceh. Hasil menunjukkan kedua variabel memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau $p < 0,05$ dengan nilai $F = 36,177$. Kemudian sumbangan variabel loyalitas terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai R^2 0,475, yang artinya variabel bebas loyalitas mempengaruhi variabel terikat *organizational citizenship behavior* sebesar 47,5%. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini juga berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 52,5%, seperti kepuasan kerja dan iklim organisasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Ditreskrimum Polda Aceh

Diharapkan dapat menjadi referensi dalam upaya meningkatkan loyalitas personil Ditreskrimum Polda Aceh

2. Bagi Personil Ditreskrimum Polda Aceh

Personil Ditreskrimum Polda Aceh diharapkan dapat mengikuti pelatihan maupun seminar berkaitan dengan loyalitas sehingga dapat tumbuh

organizational citizenship behavior pada personil yang dapat mendukung berjalannya visi misi Polda Aceh.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang ingin memperdalam penelitian dengan topik yang sama, maka dapat mengembangkan penelitian ini dengan memperbesar jumlah subjek penelitian serta dapat menambah variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2016). *Industrial/organizational psychology: an applied approach (8th ed)*. Boston: Cengage Learning.
- Adany, Fathimah. (2018). Pengaruh iklim organisasi dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada perawat rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM FISIP*, 5.
- Ahdiyana, M. (2010). Dimensi organizational citizenship behavior (ocb) dalam kinerja organisasi. *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*, 10, 3-4.
- Ahdiyana, M. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: UNY.
- Aldag, R., & Resckhe, W. (2007). Employee value added: measuring discretionary effort and its value to the organization. Center for Organization Effectiveness.
- Anwar, R. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) pada kinerja karyawan pt. hm sampoerna, tbk. *Jurnal*. Baturaja Timur Sumatera Selatan.
- Aprilya, M., & Budiani, M. S. (2017). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas karyawan pada pt.x. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 4(2).
- Ardana, K., dkk. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu, N. P., & Solichin, M. R. (2022). Pengaruh loyalitas kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Azwar, S. (2016). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Berber, A., & Rofcanin, Y. (2012). Investigation of organization citizenship behavior construct a framework for antecedents and consequences. *International Journal of Business and Social Research*, 2(4), 195-210.
- Chahal, H., & Mehta, S. (2010). Antecedents and consequences of organizational citizenship behavior (ocb): a conceptual framework in reference to health care sector. *Journal of services Research*, 10(2), 25-44.

- Fadly, L. A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) karyawan bagian produksi pt. mustika bahana jaya lumajang. *Skripsi*. Universitas Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Flippo, E. B. (2016). *Manajemen personalia*. Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Erlangga.
- Hasibuan, S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2014). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Musqari, N., & Huda, N. (2018). Pengaruh kualitas layanan terhadap loyalitas melalui variable kepuasan mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Go Infotech*, 9, 40-49.
- Napitupulu, D. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb). *Jurnal JOM Fisip*, 5(1).
- Nitisemito, A. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pandey, C., & Khare, R. (2012). Impact of job satisfaction and organizational commitment on employee loyalty. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1, 26-41.
- Poerwadaminta, W. J. S. (2013). *Kamus besar bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Poerwopoespito. (2014). *Komitmen dalam sumber daya manusia*. Jakarta: Management Student.
- Pramana, I. (2018). Hubungan antara loyalitas kerja dengan organizational citizenship behavior (ocb) pada karyawan. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Purnamie, T. (2014). *Peranan organizational citizenship behavior*. Bandung: Mitra Wacana Media.
- Quzwini, M. (2013). Organizational citizenship behavior pada pegawai kelas 1 lowokwaru malang. *Jurnal Online Psikologi*, 1(1), 133-142.
- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). Analisis factor-faktor yang mempengaruhi organizational citizenship behavior (ocb) pada karyawan tetap dan karyawan kontrak. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1).
- Ratnasari, N. M. M. D. (2013). Pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2).

- Robbins, P. S. (2016). *Perilaku organisasi*, edisi ke sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*, edisi 13, jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmana, F., & Yuniasanty, R. (2018). Analisis dimensi extraversion dan dimensi conscientiousness (big five personality) dengan organizational citizenship behavior. *Psycho Idea*, 15(2), 78-87.
- Roza, G., dkk. (2018). Organizational citizenship behavior (ocb) study on stie pasaman employess. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6(1), 52-59.
- Saydam, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia (human resource management: suatu pendekatan mikro)*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Siagian, H., & Cahyono, E. (2014). Analisis website quality, trust and loyalty pelanggan online shop. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 8(2).
- Simmamora, H. (2016). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Siswanto. (2015). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soegandhi, V.M , Eddy M.S, dan Roy S. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan pt. surya timur sakti jatim. *AGORA JOURNAL*, 1 (1)
- Subagja, I. K., & Safrianto, A. S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pt bank sahabat sampoerna Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayama*, 8(2).
- Sudimin. (2013). Whistleblowing: dilemma loyalitas dan tanggung jawab public. *Jurnal Manajemen dan Usahawan*, 12(11), 3-8.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan r&d)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2018). Analisis dimensi komitmen organisasioanl yang mempengaruhi organizational citizenship behavior karyawan pt kai dop vi yogyakarta. *Jurnal Akuntansi & Manajemen*, 15(2). Universitas PGRI Yogyakarta.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Tamba, A. W., Pio, R. J., Sambul, S. A. P. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan pada pt. columbindo perdana cabang manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).

- Tewal, dkk. (2017). Analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja perawat rumah sakit umum daerah maria walanda maramis mnahasa utara. *Jurnal*, 5(3), 3744-3753. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Utami, H.M. (2013). Pengaruh iklim organisasi dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja anggota koperasi. *E-Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, 7 (2)
- Utomo, B. (2010). *Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Vania, L., & Purba, S. D. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan organizational commitment sebagai variable intervening pada rumah sakit pantai indah kapuk di Jakarta. *Jurnal*, 11(2).
- Waluyo, T. H., & Sami'an. (2015). Organizational citizenship behavior (ocb) pada pengemudi taksi dengan status galatama di bosowa taksi Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 4(2), 249-257.
- Waspodo, A., & Midaniati, L. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) karyawan pada pt. trubus swadaya depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 3(1).
- Wibowo. (2013). *Budaya organisasi: sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarsunu. (2010). *Statistik dalam penelitian psikologi pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Wirawan, (2007). *Budaya organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wirawan, (2014). *Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Zoghbi M L, P. (2011). Whether task satisfaction mediates the effect of fair procedures on citizenship. *International Journal of Organizational Analysis*, 19(3), 222-234.

LAMPIRAN

1. SKALA PENELITIAN

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Saya TEUKU HIDAYAT mahasiswa Fakultas Psikologi UNMUHA. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi). Maka dari itu saya meminta kesediaan bapak/ibu untuk memberikan tanggapan pada setiap pernyataan di bawah ini.

Masing-masing pernyataan disediakan 4 alternatif pilihan jawaban, yaitu:

4 = Sangat Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

Tidak ada jawaban benar atau salah, berikan tanggapan yang paling sesuai dengan diri anda. Semua data yang diberikan akan dijaga kerahasiannya dan hanya akan digunakan untuk penelitian.

Terimakasih.

DATA DIRI RESPONDEN

NAMA :

JENIS KELAMIN :

PANGKAT/GOLONGAN :

SATUAN KERJA :

1. SKALA LOYALITAS

| NO | PERNYATAAN | SS | S | TS | STS |
|-----------|---|-----------|----------|-----------|------------|
| 1 | Saya selalu datang lebih awal untuk apel | | | | |
| 2 | Ada beberapa aturan instansi yang tidak saya sukai | | | | |
| 3 | Walaupun tugas saya sudah selesai, saya tetap pulang pada saat jam kerja berakhir | | | | |
| 4 | Kadang-kadang saya meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir | | | | |
| 5 | Saya bersedia mematuhi segala aturan instansi | | | | |
| 6 | Saya sering terlambat mengikuti apel | | | | |
| 7 | Saya sering ikut berpartisipasi memecahkan masalah yang terjadi dalam instansi | | | | |
| 8 | Saya sering menunda tugas dan ceroboh | | | | |
| 9 | Menjaga nama baik instansi merupakan tanggung jawab saya | | | | |
| 10 | Menjaga nama baik instansi bukan tanggung jawab saya | | | | |
| 11 | Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya | | | | |
| 12 | Saya kurang peduli dengan kejadian-kejadian yang terjadi dalam instansi | | | | |
| 13 | Saya senang bekerjasama dalam menyelesaikan tugas | | | | |
| 14 | Saya tidak suka bergabung dengan bagian lain | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 15 | Saya ikut membantu bergotong royong bersama | | | | |
| 16 | Saya suka membersihkan lingkungan instansi tanpa dibantu rekan | | | | |
| 17 | Saya ikut membantu bagian lain untuk memajukan instansi | | | | |
| 18 | Saya suka menyelesaikan tugas tanpa dibantu rekan kerja | | | | |
| 19 | Saya menjaga dengan baik peralatan di lingkungan kerja | | | | |
| 20 | Saya tidak mau terlibat dengan masalah atas nama instansi | | | | |
| 21 | Saya akan membela instansi saya apapun yang terjadi | | | | |
| 22 | Saya tidak akan memihak kepada instansi apabila instansi melakukan kesalahan | | | | |
| 23 | Saya akan menjaga nama baik instansi sampai kapanpun | | | | |
| 24 | Saya kurang peduli dengan peralatan di lingkungan kerja | | | | |
| 25 | Saya akan setia dengan instansi ini | | | | |
| 26 | Saya tidak yakin instansi saya akan lebih maju lagi | | | | |
| 27 | Saya merasa sangat nyaman dan senang bekerja pada instansi ini | | | | |
| 28 | Saya tidak nyaman dan kurang suka bekerja pada instansi ini | | | | |
| 29 | Saya percaya instansi saya akan lebih maju lagi | | | | |
| 30 | Jika ada pekerjaan lain dengan gaji lebih besar, saya akan mempertimbangkan | | | | |
| 31 | Saya lebih suka bekerja dengan tugas-tugas baru yang penuh dengan tantangan | | | | |
| 32 | Saya hanya menyelesaikan tugas saya saja | | | | |
| 33 | Saya merasa nyaman dan ingin lebih lama lagi dalam instansi ini | | | | |
| 34 | Saya merasa lelah dengan tugas maupun | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| | peraturan instansi ini | | | | |
| 35 | Saya ikut menyelesaikan tugas yang bukan kewajiban dari tugas saya | | | | |
| 36 | Saya lebih suka bekerja pada posisi sekarang tanpa tugas-tugas baru | | | | |

2. SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

| NO | PERNYATAAN | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 1 | Saya suka membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan | | | | |
| 2 | Saya mau membantu rekan kerja lembur demi upah yang sesuai | | | | |
| 3 | Saya dengan senang hati mengingatkan rekan kerja agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya | | | | |
| 4 | Saya tidak pernah bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat | | | | |
| 5 | Saya pernah menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat | | | | |
| 6 | Saya tidak suka ikut campur tugas-tugas rekan kerja | | | | |
| 7 | Saya bersedia lembur untuk membantu rekan kerja | | | | |
| 8 | Saya keberatan membantu rekan kerja karna akan menambah jam kerja | | | | |
| 9 | Saya merasa lebih puas apabila menyelesaikan tugas lebih cepat | | | | |
| 10 | Saya sering shalat di masjid di luar instansi | | | | |
| 11 | Saya menghadiri rapat yang tidak diwajibkan tetapi penting bagi saya | | | | |
| 12 | Saya tidak suka ikut campur tugas bagian lain | | | | |
| 13 | Saya sering membantu lansia menyeberang | | | | |
| 14 | Saya tidak suka berlama-lama menghadiri rapat atau pertemuan | | | | |
| 15 | Saya sering membantu membersihkan mushalla instansi | | | | |
| 16 | Saya tidak suka menyelesaikan tugas lebih cepat | | | | |
| 17 | Saya ikut serta dalam memberi informasi penting untuk kemajuan instansi | | | | |
| 18 | Saya kurang nyaman dengan kebijakan- | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| | kebijakan baru | | | | |
| 19 | Saya menjalankan tugas yang tidak wajib tetapi berdampak positif bagi citra instansi | | | | |
| 20 | Saya sering mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan | | | | |
| 21 | Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan | | | | |
| 22 | Saya tidak begitu peduli dengan citra instansi | | | | |
| 23 | Jika ada kebijakan baru, saya akan menyesuaikan diri dan mengikuti kebijakan tersebut | | | | |
| 24 | Kemajuan instansi merupakan tanggung jawab instansi bukan personal | | | | |
| 25 | Saya menghargai semua anggota personil dalam instansi | | | | |
| 26 | Jika ada rekan kerja yang melakukan kesalahan, maka saya akan melaporkannya | | | | |
| 27 | Saya selalu memikirkan efek samping dari tindakan saya terhadap rekan kerja | | | | |
| 28 | Saya hanya akan menghargai atasan saya dalam instansi | | | | |
| 29 | Saya akan bersikap sopan terhadap atasan saya | | | | |
| 30 | Saya tidak peduli dengan komentar rekan kerja mengenai tindakan saya | | | | |
| 31 | Jika ada rekan kerja yang melakukan kesalahan, maka saya akan menasehatinya | | | | |
| 32 | Saya hanya menghargai atasan saya | | | | |
| 33 | Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan secepatnya | | | | |
| 34 | Walaupun butuh waktu sedikit lama, yang penting tugas saya selesai | | | | |
| 35 | Saya berani mengambil resiko untuk melaksanakan tugas baru | | | | |
| 36 | Jika ada tugas yang belum saya selesaikan, maka saya tunda sampai besok | | | | |
| 37 | Saya akan lembur apabila tugas saya belum | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| | selesai | | | | |
| 38 | Jika tugas saya beresiko besar, maka saya akan mundur | | | | |
| 39 | Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab | | | | |
| 40 | Saya sering menunda-nunda tugas | | | | |

3. RELIABILITAS SKALA LOYALITAS SEBELUM AITEM YANG TIDAK BAGUS DIBUANG

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .882 | 36 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 116.7619 | 192.235 | .283 | .881 |
| VAR00002 | 117.3333 | 182.423 | .419 | .879 |
| VAR00003 | 116.9286 | 192.166 | .193 | .882 |
| VAR00004 | 117.0714 | 185.970 | .358 | .880 |
| VAR00005 | 116.7619 | 194.527 | .169 | .882 |
| VAR00006 | 117.0952 | 180.186 | .594 | .875 |
| VAR00007 | 117.0000 | 186.878 | .492 | .878 |
| VAR00008 | 117.3810 | 181.607 | .593 | .875 |
| VAR00009 | 117.0238 | 189.390 | .408 | .879 |
| VAR00010 | 117.1429 | 183.930 | .534 | .877 |
| VAR00011 | 117.0952 | 191.210 | .210 | .882 |
| VAR00012 | 117.0952 | 179.552 | .619 | .874 |
| VAR00013 | 116.7619 | 190.381 | .406 | .880 |
| VAR00014 | 117.2143 | 179.051 | .720 | .873 |
| VAR00015 | 117.1429 | 182.662 | .591 | .875 |
| VAR00016 | 117.2857 | 184.697 | .392 | .879 |
| VAR00017 | 116.8571 | 189.052 | .345 | .880 |
| VAR00018 | 117.2381 | 192.039 | .128 | .885 |
| VAR00019 | 117.1429 | 185.345 | .511 | .877 |
| VAR00020 | 117.4048 | 183.466 | .436 | .878 |
| VAR00021 | 117.0238 | 184.707 | .471 | .878 |
| VAR00022 | 117.0476 | 187.412 | .403 | .879 |
| VAR00023 | 117.1429 | 191.296 | .254 | .881 |
| VAR00024 | 117.0000 | 181.171 | .645 | .874 |
| VAR00025 | 117.0952 | 185.649 | .406 | .879 |
| VAR00026 | 117.2857 | 185.038 | .414 | .879 |

| | | | | |
|-----------------|-----------------|----------------|--------------|-------------|
| VAR00027 | 117.1190 | 192.303 | .190 | .882 |
| VAR00028 | 117.0000 | 182.829 | .617 | .875 |
| VAR00029 | 117.0952 | 191.796 | .185 | .883 |
| VAR00030 | 117.4286 | 184.007 | .399 | .879 |
| VAR00031 | 116.8810 | 193.766 | .156 | .883 |
| VAR00032 | 117.2143 | 182.368 | .522 | .876 |
| VAR00033 | 116.9286 | 188.897 | .386 | .879 |
| VAR00034 | 117.6429 | 178.869 | .523 | .876 |
| VAR00035 | 117.3095 | 197.438 | -.054 | .888 |
| VAR00036 | 117.7143 | 187.965 | .231 | .884 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .901 | 25 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00002 | 80.1429 | 140.125 | .411 | .900 |
| VAR00004 | 79.8810 | 143.132 | .354 | .901 |
| VAR00006 | 79.9048 | 137.357 | .623 | .895 |
| VAR00007 | 79.8095 | 144.060 | .483 | .898 |
| VAR00008 | 80.1905 | 139.231 | .594 | .895 |
| VAR00009 | 79.8333 | 146.776 | .363 | .900 |
| VAR00010 | 79.9524 | 140.583 | .571 | .896 |
| VAR00012 | 79.9048 | 136.283 | .672 | .893 |
| VAR00013 | 79.5714 | 146.885 | .414 | .899 |
| VAR00014 | 80.0238 | 137.097 | .717 | .893 |
| VAR00015 | 79.9524 | 141.364 | .530 | .897 |
| VAR00016 | 80.0952 | 140.479 | .453 | .899 |
| VAR00017 | 79.6667 | 144.520 | .416 | .899 |
| VAR00019 | 79.9524 | 142.583 | .508 | .897 |
| VAR00020 | 80.2143 | 140.563 | .448 | .899 |
| VAR00021 | 79.8333 | 142.191 | .461 | .898 |
| VAR00022 | 79.8571 | 144.174 | .412 | .899 |
| VAR00024 | 79.8095 | 138.304 | .675 | .894 |

| | | | | |
|-----------------|----------------|----------------|-------------|-------------|
| VAR00025 | 79.9048 | 142.771 | .407 | .899 |
| VAR00026 | 80.0952 | 141.796 | .434 | .899 |
| VAR00028 | 79.8095 | 140.646 | .601 | .896 |
| VAR00030 | 80.2381 | 139.405 | .477 | .898 |
| VAR00032 | 80.0238 | 139.438 | .544 | .896 |
| VAR00033 | 79.7381 | 148.247 | .233 | .902 |
| VAR00034 | 80.4524 | 135.717 | .564 | .896 |

4. RELIABILITAS SKALA LOYALITAS SESUDAH AITEM YANG TIDAK BAGUS DIBUANG

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .902 | 24 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00002 | 76.5952 | 135.710 | .414 | .901 |
| VAR00004 | 76.3333 | 138.569 | .363 | .902 |
| VAR00006 | 76.3571 | 132.918 | .631 | .895 |
| VAR00007 | 76.2619 | 139.857 | .472 | .899 |
| VAR00008 | 76.6429 | 134.821 | .599 | .896 |
| VAR00009 | 76.2857 | 142.697 | .341 | .901 |
| VAR00010 | 76.4048 | 136.100 | .579 | .897 |
| VAR00012 | 76.3571 | 131.845 | .681 | .894 |
| VAR00013 | 76.0238 | 142.609 | .403 | .900 |
| VAR00014 | 76.4762 | 132.987 | .709 | .894 |
| VAR00015 | 76.4048 | 137.320 | .515 | .898 |
| VAR00016 | 76.5476 | 135.912 | .463 | .899 |
| VAR00017 | 76.1190 | 140.059 | .421 | .900 |
| VAR00019 | 76.4048 | 138.393 | .499 | .898 |
| VAR00020 | 76.6667 | 136.276 | .446 | .900 |
| VAR00021 | 76.2857 | 138.014 | .452 | .899 |
| VAR00022 | 76.3095 | 139.780 | .413 | .900 |
| VAR00024 | 76.2619 | 134.003 | .676 | .895 |
| VAR00025 | 76.3571 | 138.723 | .392 | .901 |
| VAR00026 | 76.5476 | 137.376 | .437 | .900 |
| VAR00028 | 76.2619 | 136.539 | .589 | .897 |
| VAR00030 | 76.6905 | 134.658 | .495 | .899 |
| VAR00032 | 76.4762 | 134.987 | .550 | .897 |
| VAR00034 | 76.9048 | 131.357 | .569 | .897 |

5. RELIABILITAS SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBELUM AITEM YANG TIDAK BAGUS DIBUANG

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .890 | 40 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 122.8571 | 361.686 | .322 | .889 |
| VAR00002 | 123.8333 | 342.289 | .516 | .886 |
| VAR00003 | 122.8571 | 361.686 | .294 | .889 |
| VAR00004 | 123.5238 | 353.816 | .322 | .889 |
| VAR00005 | 123.3571 | 353.455 | .350 | .889 |
| VAR00006 | 124.1905 | 337.475 | .605 | .884 |
| VAR00007 | 123.2619 | 349.027 | .475 | .886 |
| VAR00008 | 123.8571 | 331.443 | .714 | .881 |
| VAR00009 | 122.6429 | 369.747 | .151 | .891 |
| VAR00010 | 123.8571 | 359.296 | .193 | .892 |
| VAR00011 | 123.5238 | 356.256 | .266 | .890 |
| VAR00012 | 124.2143 | 349.246 | .370 | .889 |
| VAR00013 | 122.7143 | 368.941 | .166 | .890 |
| VAR00014 | 123.6190 | 346.485 | .447 | .887 |
| VAR00015 | 123.1905 | 348.695 | .508 | .886 |
| VAR00016 | 123.4762 | 341.621 | .572 | .884 |
| VAR00017 | 122.7857 | 361.099 | .377 | .888 |
| VAR00018 | 123.4048 | 348.783 | .435 | .887 |
| VAR00019 | 123.2619 | 361.174 | .205 | .891 |
| VAR00020 | 123.2381 | 352.527 | .392 | .888 |
| VAR00021 | 123.0000 | 366.976 | .092 | .892 |
| VAR00022 | 123.1667 | 352.191 | .413 | .887 |
| VAR00023 | 122.6905 | 367.146 | .266 | .890 |
| VAR00024 | 124.3571 | 338.186 | .602 | .884 |
| VAR00025 | 122.6667 | 368.276 | .260 | .890 |
| VAR00026 | 124.4048 | 355.076 | .276 | .890 |

| | | | | |
|-----------------|-----------------|----------------|-------------|-------------|
| VAR00027 | 122.6667 | 368.033 | .281 | .890 |
| VAR00028 | 124.4048 | 333.808 | .688 | .882 |
| VAR00029 | 122.6667 | 367.252 | .277 | .890 |
| VAR00030 | 124.1190 | 336.937 | .614 | .883 |
| VAR00031 | 122.8095 | 361.670 | .349 | .889 |
| VAR00032 | 124.3095 | 333.292 | .688 | .882 |
| VAR00033 | 122.6667 | 367.496 | .260 | .890 |
| VAR00034 | 125.1905 | 365.963 | .125 | .891 |
| VAR00035 | 122.8810 | 367.327 | .107 | .891 |
| VAR00036 | 123.9524 | 333.656 | .682 | .882 |
| VAR00037 | 123.2381 | 350.966 | .428 | .887 |
| VAR00038 | 123.6429 | 343.308 | .523 | .885 |
| VAR00039 | 122.6667 | 368.667 | .225 | .890 |
| VAR00040 | 123.1190 | 358.303 | .303 | .889 |

Reliability Statistics

| | |
|---------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .903 | 24 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| VAR00001 | 68.0714 | 275.970 | .275 | .903 |
| VAR00002 | 69.0476 | 258.193 | .508 | .899 |
| VAR00004 | 68.7381 | 266.393 | .357 | .903 |
| VAR00005 | 68.5714 | 267.861 | .342 | .903 |
| VAR00006 | 69.4048 | 251.857 | .647 | .896 |
| VAR00007 | 68.4762 | 263.670 | .476 | .900 |
| VAR00008 | 69.0714 | 245.580 | .782 | .892 |
| VAR00012 | 69.4286 | 263.958 | .367 | .903 |
| VAR00014 | 68.8333 | 260.484 | .470 | .900 |
| VAR00015 | 68.4048 | 263.515 | .507 | .899 |
| VAR00016 | 68.6905 | 254.951 | .630 | .896 |
| VAR00017 | 68.0000 | 275.171 | .338 | .902 |
| VAR00018 | 68.6190 | 263.022 | .446 | .901 |

| | | | | |
|-----------------|----------------|----------------|-------------|-------------|
| VAR00020 | 68.4524 | 265.620 | .422 | .901 |
| VAR00022 | 68.3810 | 267.071 | .397 | .901 |
| VAR00024 | 69.5714 | 255.275 | .580 | .898 |
| VAR00028 | 69.6190 | 249.120 | .722 | .894 |
| VAR00030 | 69.3333 | 253.350 | .611 | .897 |
| VAR00031 | 68.0238 | 275.975 | .298 | .903 |
| VAR00032 | 69.5238 | 248.938 | .715 | .894 |
| VAR00036 | 69.1667 | 248.045 | .737 | .894 |
| VAR00037 | 68.4524 | 264.254 | .459 | .900 |
| VAR00038 | 68.8571 | 260.418 | .483 | .900 |
| VAR00040 | 68.3333 | 271.886 | .301 | .903 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .903 | 22 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00002 | 61.5714 | 245.324 | .492 | .900 |
| VAR00004 | 61.2619 | 252.296 | .365 | .903 |
| VAR00005 | 61.0952 | 254.674 | .327 | .904 |
| VAR00006 | 61.9286 | 237.678 | .667 | .895 |
| VAR00007 | 61.0000 | 250.976 | .449 | .901 |
| VAR00008 | 61.5952 | 232.393 | .782 | .892 |
| VAR00012 | 61.9524 | 249.315 | .389 | .903 |
| VAR00014 | 61.3571 | 246.235 | .486 | .900 |
| VAR00015 | 60.9286 | 250.605 | .485 | .900 |
| VAR00016 | 61.2143 | 240.807 | .648 | .896 |
| VAR00017 | 60.5238 | 262.353 | .286 | .904 |
| VAR00018 | 61.1429 | 249.686 | .438 | .901 |
| VAR00020 | 60.9762 | 251.487 | .434 | .901 |
| VAR00022 | 60.9048 | 253.161 | .401 | .902 |
| VAR00024 | 62.0952 | 241.405 | .590 | .897 |
| VAR00028 | 62.1429 | 235.686 | .725 | .894 |
| VAR00030 | 61.8571 | 240.223 | .604 | .897 |

| | | | | |
|----------|---------|---------|------|------|
| VAR00032 | 62.0476 | 235.217 | .726 | .894 |
| VAR00036 | 61.6905 | 234.512 | .744 | .893 |
| VAR00037 | 60.9762 | 251.634 | .430 | .901 |
| VAR00038 | 61.3810 | 246.876 | .482 | .900 |
| VAR00040 | 60.8571 | 257.443 | .318 | .903 |

6. RELIABILITAS SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SESUDAH AITEM YANG TIDAK BAGUS DIBUANG

Reliability Statistics

| | |
|---------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .904 | 21 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| VAR00002 | 57.7857 | 239.099 | .486 | .900 |
| VAR00004 | 57.4762 | 245.280 | .376 | .903 |
| VAR00005 | 57.3095 | 248.170 | .324 | .904 |
| VAR00006 | 58.1429 | 230.808 | .679 | .895 |
| VAR00007 | 57.2143 | 244.904 | .435 | .901 |
| VAR00008 | 57.8095 | 226.158 | .780 | .892 |
| VAR00012 | 58.1667 | 242.093 | .404 | .903 |
| VAR00014 | 57.5714 | 239.568 | .489 | .900 |
| VAR00015 | 57.1429 | 244.564 | .470 | .901 |
| VAR00016 | 57.4286 | 234.251 | .651 | .896 |
| VAR00018 | 57.3571 | 243.601 | .426 | .902 |
| VAR00020 | 57.1905 | 244.938 | .433 | .901 |
| VAR00022 | 57.1190 | 246.693 | .397 | .902 |
| VAR00024 | 58.3095 | 234.999 | .589 | .898 |
| VAR00028 | 58.3571 | 229.162 | .729 | .894 |
| VAR00030 | 58.0714 | 233.922 | .601 | .897 |
| VAR00032 | 58.2619 | 228.442 | .736 | .893 |
| VAR00036 | 57.9048 | 228.235 | .742 | .893 |
| VAR00037 | 57.1905 | 245.475 | .418 | .902 |
| VAR00038 | 57.5952 | 240.344 | .482 | .900 |
| VAR00040 | 57.0714 | 250.605 | .324 | .903 |

7. DESKRIPTIF FREKUENSI

Statistics

| | | Loyalitas | OCB |
|----------------|---------|-----------|-------|
| N | Valid | 42 | 42 |
| | Missing | 0 | 0 |
| Mean | | 76.57 | 60.40 |
| Median | | 77.00 | 61.00 |
| Mode | | 71 | 51 |
| Std. Deviation | | 6.511 | 7.715 |
| Minimum | | 64 | 50 |
| Maximum | | 87 | 71 |
| Sum | | 3216 | 2537 |

Loyalitas

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 64 | 1 | 2.4 | 2.4 | 2.4 |
| | 66 | 1 | 2.4 | 2.4 | 4.8 |
| | 67 | 1 | 2.4 | 2.4 | 7.1 |
| | 69 | 3 | 7.1 | 7.1 | 14.3 |
| | 70 | 4 | 9.5 | 9.5 | 23.8 |
| | 71 | 5 | 11.9 | 11.9 | 35.7 |
| | 73 | 2 | 4.8 | 4.8 | 40.5 |
| | 74 | 1 | 2.4 | 2.4 | 42.9 |
| | 75 | 1 | 2.4 | 2.4 | 45.2 |
| | 76 | 2 | 4.8 | 4.8 | 50.0 |
| | 78 | 2 | 4.8 | 4.8 | 54.8 |
| | 79 | 1 | 2.4 | 2.4 | 57.1 |
| | 80 | 2 | 4.8 | 4.8 | 61.9 |
| | 81 | 3 | 7.1 | 7.1 | 69.0 |
| | 82 | 4 | 9.5 | 9.5 | 78.6 |
| | 84 | 4 | 9.5 | 9.5 | 88.1 |
| | 85 | 3 | 7.1 | 7.1 | 95.2 |
| 86 | 1 | 2.4 | 2.4 | 97.6 | |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 87 | 1 | 2.4 | 2.4 | 100.0 |
| Total | 42 | 100.0 | 100.0 | |

OCB

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 50 | 11 | 26.2 | 26.2 | 26.2 |
| | 52 | 2 | 4.8 | 4.8 | 31.0 |
| | 53 | 1 | 2.4 | 2.4 | 33.3 |
| | 55 | 1 | 2.4 | 2.4 | 35.7 |
| | 56 | 2 | 4.8 | 4.8 | 40.5 |
| | 57 | 1 | 2.4 | 2.4 | 42.9 |
| | 59 | 1 | 2.4 | 2.4 | 45.2 |
| | 61 | 5 | 11.9 | 11.9 | 57.1 |
| | 65 | 2 | 4.8 | 4.8 | 61.9 |
| | 68 | 8 | 19.0 | 19.0 | 81.0 |
| | 69 | 4 | 9.5 | 9.5 | 90.5 |
| | 70 | 3 | 7.1 | 7.1 | 97.6 |
| | 71 | 1 | 2.4 | 2.4 | 100.0 |
| Total | | 42 | 100.0 | 100.0 | |

9. HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Loyalitas | OCB |
|----------------------------------|----------------|-------------------|-------------------|
| N | | 42 | 42 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 76.57 | 60.40 |
| | Std. Deviation | 6.511 | 7.715 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .161 | .219 |
| | Positive | .161 | .172 |
| | Negative | -.133 | -.219 |
| Test Statistic | | .161 | .219 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .078 ^c | .090 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

10. HASIL UJI LINIERITAS

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|-----------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| OCB * Loyalitas | 42 | 100.0% | 0 | 0.0% | 42 | 100.0% |

Report

OCB

| Loyalitas | Mean | N | Std. Deviation |
|-----------|-------|----|----------------|
| 64 | 51.00 | 1 | . |
| 66 | 51.00 | 1 | . |
| 67 | 51.00 | 1 | . |
| 69 | 54.33 | 3 | 5.774 |
| 70 | 53.50 | 4 | 5.000 |
| 71 | 51.60 | 5 | .894 |
| 73 | 59.00 | 2 | 2.828 |
| 74 | 68.00 | 1 | . |
| 75 | 68.00 | 1 | . |
| 76 | 63.50 | 2 | 10.607 |
| 78 | 62.50 | 2 | 10.607 |
| 79 | 56.00 | 1 | . |
| 80 | 69.00 | 2 | 1.414 |
| 81 | 69.33 | 3 | .577 |
| 82 | 63.50 | 4 | 4.435 |
| 84 | 66.50 | 4 | 3.697 |
| 85 | 67.00 | 3 | 1.732 |
| 86 | 68.00 | 1 | . |
| 87 | 52.00 | 1 | . |
| Total | 60.40 | 42 | 7.715 |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| OCB * Loyalitas | Between Groups | (Combined) | 1953.586 | 18 | 108.533 | 5.131 | .000 |
| | | Linearity | 1158.827 | 1 | 1158.827 | 54.781 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 794.759 | 17 | 46.751 | 2.210 | .039 |
| | Within Groups | | 486.533 | 23 | 21.154 | | |
| Total | | | 2440.119 | 41 | | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|-----------------|------|-----------|------|-------------|
| OCB * Loyalitas | .689 | .475 | .895 | .801 |

11. HASIL UJI REGRESI

Correlations

| | | OCB | Loyalitas |
|---------------------|-----------|-------|-----------|
| Pearson Correlation | OCB | 1.000 | .689 |
| | Loyalitas | .689 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | OCB | . | .000 |
| | Loyalitas | .000 | . |
| N | OCB | 42 | 42 |
| | Loyalitas | 42 | 42 |

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .689 ^a | .475 | .462 | 5.660 | .475 | 36.177 | 1 | 40 | .000 |

a. Predictors: (Constant), Loyalitas


ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1158.827 | 1 | 1158.827 | 36.177 | .000 ^b |
| | Residual | 1281.292 | 40 | 32.032 | | |
| | Total | 2440.119 | 41 | | | |

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Loyalitas

12. SK PEMBIMBING



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
NOMOR: 140/UM.M6/KEP/F/2022

TENTANG
PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2021-2022
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

Menimbang : 1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi mahasiswa tahun akademik 2021-2022;
2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing skripsi.

Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021 Menyatakan Bahwa Program Studi Sarjana Psikologi Unmuha Terakreditasi Dengan Peringkat B;
5. Surat Keputusan Rektor Unmuha Nomor : 494/UM.M/KEP/D/20202 Tanggal 29 Rabiul Akhir 1442 H/ 14 Desember 2020 M Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Psikologi Unmuha Masa Jabatan 2020-2024.

Memperhatikan Keputusan tim penguji proposal skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada bulan Desember 2021

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
Pertama : **Menunjuk Saudara;**
Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA

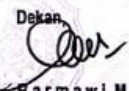
Untuk Membimbing Skripsi:
Nama : Teuku Hidayat
NPM : 1809110032
Prodi : Psikologi
Judul : Pengaruh Loyalitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Personil Diltreskrimum POLDA Aceh

Kedua : Kepada pembimbing yang tercantum di atas berwenang untuk membimbing SKRIPSI mahasiswa dan diberi honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

Ketiga : Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, terhitung sejak tanggal ditetapkan.

Keempat : Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 29 Jumadil Ula 1443 H
05 Januari 2022 M

Dekan

Barma W. M. Si
NIK: 19700103 200609 1 001

Tembusan:
1. Biro Keuangan & Bendahara
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip

13. SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH FAKULTAS PSIKOLOGI

Status Akreditasi "B" No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021
Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Lueng Bata
Telp. 085225961113, Banda Aceh - 23245
Email: psikologi@unmuha.ac.id | Homepage: www.psikologi.unmuha.ac.id

Nomor : 561/UM.Me/F/2022
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Aceh
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan tanggal 28 November 2022, atas nama :

Nama : Teuku Hidayat
NPM : 1809110032
Semester : IX (Sembilan)
Judul Skripsi : Pengaruh Loyalitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
Personil Ditreskrimum Polda Aceh

Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Untuk itu, melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 06 Jumadil Ula 1444 H
29 November 2022 M

Dekan,

Darmawati, M.Si
NIK: 19700103 200609 1 001

14. SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH ACEH

DIREKTORAT RESERSE KRIMINAL UMUM

Nomor : B/ 41 /XII/RES.1.24/2022/Ditreskrimum

Banda Aceh, 01 Desember 2022

Klasifikasi : BIASA

Lampiran : 1 (satu) Lembar

Perihal : Surat Balasan Penelitian di Lingkungan
Ditreskrimum Polda Aceh.

Kepada :

Yth. DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

di

Banda Aceh.

1. Rujukan :

- a. Undang - Undang No.2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia;
- b. Surat dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, Nomor : 561/UM.M*/F/2022 tanggal, 29 November 2022. tentang Pemohonan Izin Penelitian;

2. Berdasarkan rujukan tersebut diatas, bersama ini disampaikan kepada saudara bahwa kami telah menerima surat permohonan Penelitian Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dalam rangka penyusunan Tugas Akhir mahasiswa dengan identitas :

Nama : TEUKU HIDAYAT
NIM : 1809110032

3. Terkait dengan butir satu dan dua diatas, mahasiswa sebagaimana tersebut dapat menghubungi personel kami atas nama IPDA ANGGA NURDIANSYAH, S.H (Hp : 0813 6055 5641) untuk membantu dan memenuhi segala keperluan penelitian yang akan dilaksanakan.

4. Demikian untuk menjadi maklum.

a.n.DIREKTUR RESERSE KRIMINAL UMUM POLDA ACEH

KABAG BINOPSNAL



SYUKRI, S.H

AKBP NRP 65120152

Tembusan :

1. Kapolda Aceh
2. Waka Polda Aceh
3. Irwasda Polda Aceh
4. Karoops Polda Aceh.

15. BIODATA

A. PENULIS

Nama : TEUKU HIDAYAT
Tempat dan Tanggal Lahir : Banda Aceh, 15 Maret 1995
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : ISLAM
Pekerjaan : POLRI
Kebangsaan/Suku : Aceh
Alamat : Jl. Tanjung No.15 Desa Lampulo Kec.
Kuta Alam Kota Banda Aceh

B. ORANG TUA/WALI

Nama Ayah : T. AIYUB
Pekerjaan : Pensiunan TNI-AD
Nama Ibu : SITI AMINAH
Pekerjaan : IRT
Alamat : Jl. Tanjung No.15 Desa Lampulo Kec.
Kuta Alam Kota Banda Aceh

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

SDN 40 Kota Banda Aceh : 2002 - 2007
SMPN 3 Banda Aceh : 2007 - 2010
SMA Kartika XIV Banda Aceh : 2010 - 2013

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 01 Januari 2023



TEUKU HIDAYAT
1809110032