



JURNAL PSIKOHUMANIKA

<http://ejournal.setiabudi.ac.id/ojs/index.php/psikohumanika>

KARYAWAN GENERASI MILENIAL: GRIT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Hafidz Estu Primanda¹, Sowanya Ardi Prahara²

^{1,2)} Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,

Jl. Raya Wates-Jogjakarta,,Karanglo, Argomulyo, Kec. Sedayu, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55752

ARTICLE INFO

Article History

Be accepted:

August 2022

Approved:

December 2022

Published:

December 2022

Keywords :

Grit,
organizational
citizenship
behavior,
millennial
generation
employees

ABSTRACT

Organizational citizenship behavior is part of the behavioral aspects that millennial generation employees need to have, because it can provide opportunities for millennial generation employees to develop, show their best abilities and give good appreciation to the organization. This is why grit is so important for millennial employees, as it helps overcome obstacles and challenges to achieve the results they want. This study aims to determine the relationship between grit and organizational citizenship behavior in millennial employees. The subjects of the study were 120 employees between the ages of 22 and 42 who had at least one year of work experience. The sampling technique in the study was to use the purposive sampling method. The data collection technique uses a likert scale instrument consisting of a Grit scale consisting of 15 items and an Organizational Citizenship Behavior scale consisting of 22 items that have been tested for reliability and validity. The data analysis technique used in this study is product-moment correlation. The results showed that there is a significant positive relationship between grit and organizational citizenship behavior in millennial generation employees. The higher the grit, the higher the organizational citizenship behavior in millennial generation employees, on the contrary, the lower the grit, the lower the organizational citizenship behavior tends to be in millennial generation employees.

Alamat Korespondensi:

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,
Jl. Raya Wates-Jogjakarta,,Karanglo, Argomulyo, Kec.
Sedayu, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta
55752

E-mail:

123hafidzprimanda@gmail.com

sowanya_hara@yahoo.com

p-ISSN: 1979-0341

e-ISSN : 2302-0660

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel

Diterima :

Agustus 2021

Disetujui:

Desember 2022

Dipublikasikan:

Desember 2022

Kata Kunci:

Grit, organizational citizenship behavior, karyawan generasi milenial

ABSTRAK

Organizational Citizenship Behavior adalah bagian dari aspek perilaku yang perlu dimiliki karyawan generasi milenial, karena dapat memberikan kesempatan kepada karyawan generasi milenial untuk berkembang, menunjukkan kemampuan terbaiknya dan memberikan apresiasi yang baik bagi organisasi. Inilah sebabnya mengapa grit sangat penting bagi karyawan generasi milenial, karena grit membantu mengatasi rintangan dan tantangan untuk mencapai hasil yang diinginkannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungannantara grit dengan organizational citizenship behavior pada karyawan generasi milenial. Subjek penelitian adalah 120 orang karyawan dengan berusia antara 22 dan 42 tahun yang memiliki setidaknya satu tahun pengalaman kerja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian adalah dengan menggunakan metode purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen skala likert yang terdiri dari skala Grit terdiri dari 15 item dan skala Organizational Citizenship Behavior yang terdiri dari 22 item yang telah diuji reliabilitas dan validitasnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi product-moment. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara grit dengan organizational citizenship behavior pada karyawan generasi milenial. Semakin tinggi grit maka cenderung semakin tinggi organizational citizenship behavior pada karyawan generasi milenial, sebaliknya semakin rendah grit maka cenderung semakin rendah organizational citizenship behavior pada karyawan generasi milenial.

PENDAHULUAN

Memiliki karyawan di dalam suatu organisasi adalah aset berharga bagi suatu organisasi, sehingga akan memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam keberhasilan organisasi (Bukit, Malusa & Rahmat, 2017). Pada saat ini, millennium atau milenial masuk ke dalam salah satu tenaga kerja yang mendominasi di Indonesia. Generasi milenial cenderung bekerja di sektor formal (BPS, 2018). Menurut Lokadata (2020), generasi Y atau milenial memiliki porsi yang sangat besar dari semua bidang kerja formal. Jumlah tenaga kerja generasi milenial rata-rata hingga 50% dari semua kelompok umur dan semuanya termasuk dalam bidang kerja formal. Hal ini untuk memastikan bahwa generasi milenial juga masuk dalam salah satu generasi produktif yang memberikan peluang untuk mendongkrak pembangunan ekonomi.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (2018), Indonesia mengalami masa bonus demografi pada tahun 2020 sampai 2035. Bonus demografi adalah fenomena di mana populasi usia kerja (15 sampai 64 tahun) lebih besar dari populasi usia non-kerja. Periode aktif penduduk yang diproyeksikan dari populasi diperkirakan 64% dari total populasi yang diproyeksikan sebanyak 297 juta jiwa, dan generasi milenial (21-36 tahun) berkontribusi sekitar 63,5 juta jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa bonus demografi merupakan peluang atau pun kesempatan bagi generasi milenial untuk menggantikan generasi sebelumnya dan menjadi tenaga kerja yang dominan di Indonesia (Lokadata, 2020).

Generasi Y dikenal dengan sebutan generasi milenial atau milenium. Konsep milenial di Indonesia adalah penduduk dengan masuk kategori kelompok umur yang lahir diantara rentang tahun 1980 hingga tahun 2000 (Madiistriyatno, 2020). Berdasarkan temuan Mishra dkk. (2018) generasi milenial memiliki karakteristik yang ditandai dengan adanya "Multitasking atau Multitasker" bahwa generasi milenial dapat melakukan banyak hal yang membuat waktu lebih

efisien, karena sangat penting bagi generasi milenial untuk melakukan pekerjaannya. Lebih lanjut, Myers dan Sadaghiani (2010) menemukan bahwa generasi milenial memiliki sifat-sifat untuk menghargai perilaku kesukarelaan, dan bahwa berbagai perilaku kerja milenial ini pada akhirnya memiliki tindakan yang berbeda dari generasi lain.

Dalam dunia kerja, perusahaan pasti memiliki tuntutan pekerjaan pada karyawannya. Menurut Bakker dkk. (2007) tuntutan pekerjaan merupakan semua yang terdiri aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi dari pekerjaan yang menginginkan adanya upaya fisik dan psikologis yang berkelanjutan dari seorang karyawan. Perusahaan membutuhkan karyawan milenial yang mau bertindak sesuai tujuan perusahaannya dengan bekerja fleksibel, inovatif, berkontribusi dan bekerja di luar tugas formal (Madiistriyatno, 2020). Bakker dkk. (2007) juga membahas tuntutan pekerjaan perusahaan yang menuntut kontribusi tinggi dari karyawan, serta karakteristik generasi milenial yang cenderung memiliki perilaku sukarela yang rendah di tempat kerjanya (Gong dkk., 2018). Namun, *organizational citizenship behavior* (OCB) sering menjadi peran penting untuk menjalankan fungsi efektivitas organisasi (Harvey dkk., 2018) dan hal tersebut umumnya menjadi indikator keberhasilan organisasi (Podsakoff dkk., 2009).

Organizational citizenship behavior (OCB) disebut perilaku di luar tugas kerja karyawan karena bersedia untuk mengambil peran yang melampaui peran kerja utama di dalam organisasi, oleh karena itu disebut perilaku peran tambahan (*extra-role*) (Organ dkk., 2006). Selanjutnya Organ dkk. (2006) mengemukakan ada lima aspek khas dari *organizational citizenship behavior* (OCB). Pertama, *altruism* yaitu perilaku bermanfaat yang bersifat sukarela dan tidak didasarkan pada norma-norma tertentu, tugas yang timbul bukan dari tekanan atau kewajiban untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan jalannya suatu organisasi. Kedua, *conscientiousness* merupakan perilaku atau tindakan yang melebihi prasyarat standar yang diharapkan bagi organisasi. Ketiga, *civic virtue* yaitu perilaku yang memperlihatkan adanya rasa tanggung jawab dalam bekerja, berpartisipasi di organisasinya, dan memiliki minat pada kelanjutan hidup organisasi. Keempat, *courtesy* yaitu perilaku dengan cara memelihara hubungan baik dengan teman kerja untuk menghindari permasalahan interpersonal. Kelima, *sportmanship* yaitu perilaku pendekatan yang sangat toleran terhadap organisasi di mana individu tidak mengeluh dengan cara beradaptasi pada perubahan atau masalah yang ada, bahkan ketika individu tersebut tidak setuju atau setuju dengan adanya perubahan yang terjadi dalam organisasi. Hal ini mengacu pada perilaku yang menunjukkan adanya sportivitas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Chou dkk. (2021) pada 321 Karyawan milenial Amerika Serikat menunjukkan bahwa 64% karyawan generasi milenial menunjukkan OCB yang rendah. Hasil penelitian lain oleh Kurniyadi dkk. (2020) terhadap 90 karyawan generasi milenial di Instansi X menunjukkan bahwa 39 karyawan (43,3%) berada pada taraf sedang. Sedangkan hasil penelitian oleh Kartika dan Rizki (2019) pada karyawan RSIA NUN Surabaya yang didominasi milenial berusia 20-40 tahun sebanyak 34 karyawan menemukan bahwa pada 25 karyawan (73,5%) memiliki OCB yang rendah. Hasil survey dan penelitian di atas menunjukkan terdapat OCB yang rendah pada karyawan generasi milenial.

Seharusnya karyawan generasi milenial mempunyai *organizational citizenship behavior* di perusahaan tempat kerjanya, hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan milenial untuk berkembang, menunjukkan kemampuan terbaiknya, dan memberikan apresiasi yang baik bagi organisasi (Mishra dkk., 2018). Gambaran rendahnya *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap karyawan generasi milenial yaitu rendahnya dengan sikap sportif, hal ini ditunjukkan dengan karyawan mencari dukungan dari supervisor dan rekan kerja yang lebih cenderung ke arah

yang negatif (Gong dkk., 2018). Sementara itu, hasil penelitian Anggraini dkk, (2017) diketahui bahwa tingginya *organizational citizenship behavior*(OCB) pada karyawan generasi milenial memiliki hubungan positif dengan *need affiliation* dan keterlibatan kerja, hal tersebut ditunjukkan dengan karyawan mempunyai *need affiliation* yang baik akan melakukan tindakan-tindakan sukarela di tempat kerja karena kebutuhan akan interaksi sosial dan partisipasi karyawan dalam pekerjaan di luar ruang lingkup tanggung jawab pekerjaannya.

Cázares (2012) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu kegigihan individu, persepsi keadilan, karakteristik kepemimpinan organisasi, lingkungan kerja. Penelitian ini peneliti memilih faktor kegigihan individu atau biasa disebut sebagai *grit*. Latham (2016) menjelaskan bahwa *grit* dapat mengatasi kesulitan sehingga individu dapat menunjukkan komitmen maksimum terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB) atau sukarela memberikan kinerja terbaiknya walaupun tanpa instruksi sebelumnya. Pada penelitian Sudarji dan Priskila (2019) menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara *grit* dengan *organizational citizenship behavior*(OCB), hal ini digambarkan sebagai ketekunan seseorang (*grit*) yang penuh upaya untuk bertahan hidup, mengatasi kesulitan, dan mencapai tujuan, sehingga bekerja secara sukarela (OCB) di luar lingkup pekerjaannya atau melakukan kinerja yang sangat baik dalam kemajuan organisasi.

Duckworth (2016) berpendapat *grit* merupakan kemampuan dari dalam diri individu untuk dapat mempertahankan kegigihan dan mengatasi rintangan serta tantangan agar mencapai hasil yang diinginkan dengan cara menjaga konsistensi usahanya. *Grit* memiliki dua aspek antara lain *perseverance of effort* dengan *consistency of interest*. Pada aspek *perseverance of effort* didefinisikan sebagai upaya sungguh-sungguh yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkannya dalam kurun waktu tertentu. Hal ini tercermin dalam perilaku individu yang tidak mudah berputus asa saat bekerja, menanggung tantangan, dan tetap berpegang pada keputusannya. Aspek *consistency of interest* adalah individu yang menunjukkan betapa konsistennya dalam upayanya tersebut agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkannya. Konsistensi ini tercermin pada minat individu serta tertuju pada tujuan yang tidak mudah diubah-ubah dan tetap berpusat pada tujuan awal yang telah ditetapkannya.

Menurut Nugroho (2021) karyawan generasi milenial dengan *grit* tinggi dapat bertahan dalam menghadapi masalah dan situasi saat melakukan pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan generasi milenial yang lebih rajin, kecil kemungkinan mengalami kegagalan untuk menyerah, bahkan dapat menjadi hambatan untuk meningkatkan upaya mereka untuk mencapai tujuannya. (Tiara & Rostiana, 2018). Menurut Suryaman & Bayudhirgantara (2020) karyawan generasi milenial yang menunjukkan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi dapat berkinerja lebih baik dan lebih terlibat dalam memenuhi tujuan organisasi.. Hal ini terbukti pada karyawan generasi milenial yang menunjukkan perilaku bertanggung jawab terhadap kehidupan berorganisasi serta akan adanya perubahan organisasi dan secara proaktif merekomendasikan cara-cara untuk meningkatkan organisasi (Suryaman & Bayudhirgantara, 2020). Karyawan dengan memiliki *grit* yang tinggi maka akan mengakibatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi juga (Ranty, 2021). Demikian hal ini dapat ditunjukkan oleh kegigihan dan ketekunan karyawan serta diikuti oleh perilaku sukarela di tempat kerja (Sudarji & Priskila, 2019).

Sebaliknya, menurut Nugroho (2021) karyawan generasi milenial yang memiliki *grit* yang rendah mengakibatkan kurangnya manajemen diri di lingkungan kerja. Hal ini ditunjukkan dari karyawan generasi milenial yang akan malas dalam bekerja, mudah putus asa jika mengalami kegagalan serta kegagalan bagian sulit untuk membantu dan menggapai tujuan organisasi (Tiara &

Rostiana, 2018). Menurut Harvey dkk. (2018) karyawan generasi milenial yang memiliki *organizational citizenship behavior*(OCB) yang rendah akan menghambat kemajuan tujuan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari karyawan generasi milenial menunjukkan bahwa adanya kelelahan emosional, penurunan kepuasan kerja dan komitmen afektif (Harvey dkk., 2018). Karyawan dengan *grit* yang rendah maka akan mengakibatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang rendah juga (Ranty, 2021). Dalam hal ini ditunjukkan dari perilaku karyawan yang mudah putus asa atau malas dan diikuti dengan ketidak sediaan karyawan untuk melakukan perilaku *extra-role* secara sukarela ditempat kerja (Sudarji & Priskila, 2019).

Melihat beberapa penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa adanya keterkaitan antara *grit* dengan *organizational citizenship behavior*(OCB), beberapa penelitian terdahulu lebih banyak melihat hubungan antara *grit* dengan *organizational citizenship behavior*(OCB) karyawan pada umumnya. Seperti halnya penelitian Sudarji dan Priskila (2019) meneliti pada karyawan di Universitas X. Pada penelitian Prakoso (2021) tentang mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas X Yogyakarta. Pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Kopita (2021) mengenai pramuniaga toko pakaian di Mall X Yogyakarta. Selanjutnya pada penelitian ini lebih menekankan mengenai hubungan antara *grit* dengan *organizational citizenship behavior*(OCB) pada karyawan generasi milenial. Oleh karena itu, dari hasil penelitian ini dapat diharapkan memberikan informasi maupun masukan untuk karyawan generasi milenial tentang pentingnya *grit* yang dapat menimbulkan *organizational citizenship behavior*(OCB) dengan bersedia bekerja di luar deskripsi pekerjaannya, yang menjadikan karyawan generasi milenial dapat menikmati pekerjaannya dan memungkinkan perusahaan nya untuk mencapai tujuan dengan lebih cepat. Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut maka tujuan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan positif antara *grit* dengan *organizational citizenship behavior*(OCB) pada karyawan generasi milenial?

METODE

Pengambilan data dilakukan melalui pengisian secara *online* yang dibagikan kepada responden menggunakan *google form* dalam kurun waktu empat hari. Target subjek yang digunakan untuk penelitian ini adalah karyawan generasi milenial yang bekerja di sektor formal. Pada penelitian ini melibatkan hingga 120 karyawan generasi milenial. Sampel dikumpulkan menggunakan metode *purposive sampling*. Data pribadi yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data demografis, seperti usia, pekerjaan dan masa kerja.

Tabel 1. Data Demografi Responden

Data Demografi	Kategori	Frequency	Percent
Usia	Usia 22 – 26	92	76,7
	Usia 27 – 31	17	14,17
	Usia 32 – 36	7	5,83
	Usia 37 – 42	4	3,3
Pekerjaan	Karyawan	56	46,6
	swasta	16	13,3
	PNS,TNI,Polri	48	40
	Lain-lain		
Masa Kerja	1 - 5 tahun	94	78,3
	6 - 10 tahun	22	18,3
	11 - 15 tahun	2	1,7
	16 - 20 tahun	2	1,7

Berdasarkan tabel di atas, demografi subjek yang diteliti adalah usia, pekerjaan, dan masa kerja. Secara demografis usia, sebagian besar subjek penelitian berusia antara 22 dan 26 tahun, dengan proporsi keseluruhan 76,7%. Data demografi pekerjaan dari subjek yang diteliti sebagian besar adalah pegawai swasta, yaitu sebesar 46,6%. Dari segi demografi masa bekerja, sebagian besar subjek penelitian berada antara 1 dan 5 tahun dengan dengan hasil persentase yaitu 78,3%.

Metode yang dipersiapkan sebagai pengumpulan data di dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode skala likert. Pengambilan data dilakukan melalui pengisian secara *online* yang dibagikan kepada responden menggunakan *google form*. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala *Organizational Citizenship Behavior* yang disusun oleh Prakoso (2020) dan mengacu pada aspek-aspek Organ dkk. (2006) yang meliputi *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy* dan *civic virtue*. Selanjutnya pada Skala *Grit* yang disusun oleh Maknun (2021) dan mengacu pada aspek-aspek Duckworth (2016) meliputi *perseverance of effort dan consistency of interest*. Skala *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari 22 aitem, dimana aitem menggunakan empat alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Serta Skala *Grit* terdiri dari 15 aitem, dimana aitem menggunakan empat alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Berdasarkan hasil perhitungan komputasi, ada 22 aitem dalam Skala *Organizational Citizenship Behavior* yang memenuhi kriteria, dan koefisien aitem-total (rix) dari daya beda aitem bergerak dari 0, 292 hingga 0, 707. Kemudian ada 15 item Skala *Grit* yang memenuhi kriteria, dengan koefisien aitem-total (rix) dari daya beda aitem berkisar antara 0,346 hingga 0,596. Reliabilitas Skala *Organizational Citizenship Behavior* menghasilkan hasil dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,906 dan koefisien reliabilitas alpha (α) dari Skala *Grit* adalah 0,845. Oleh karena itu, Skala *Organizational Citizenship Behavior* dan Skala *Grit* adalah langkah-langkah pengukuran yang *reliable*.

Data yang dihasilkan akan dianalisis menggunakan metode korelasi *product-moment* yang telah dikembangkan oleh Karl Pearson untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel tersebut (Sugiyono, 2016). Hal ini memungkinkan peneliti untuk dapat menguji hipotesis tentang hubungan antara *grit* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan milenial dengan bantuan aplikasi perhitungan *statistic*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Statistik Data Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh dari Skala *Grit* dan Skala *Organizational Citizenship Behavior* akan digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis setelah dilakukan kategorisasi. Kategorisasi yang akan dilakukan dengan mengasumsikan bahwa skor populasi dari subjek memiliki distribusi normal, dengan demikian diperoleh skor hipotetik yang terdistribusi normal (Azwar, 2016). Deskripsi data penelitian yang digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis penelitian didapatkan dari dua skala yaitu Skala *Organizational Citizenship Behavior* dan Skala *Grit* dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2
Deskripsi Data Penelitian Skala *Organizational Citizenship Behavior* dan *Grit*

Variabel	N	Data Hipotetik				Data Empirik			
		Mean	Skor		SD	Mean	Skor		SD
			Min	Max			Min	Max	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	120	55	22	88	11	72,43	47	88	9,291
<i>Grit</i>	120	37,5	15	60	7,5	50,68	27	60	6,430

Keterangan:

N = Jumlah subjek

Mean = Rerata

Min = Skor minimal atau terendah

Max = Skor maksimal atau tertinggi

SD = Standar Deviasi

Data hipotesis dengan skor subjek minimal 22 dan skor maksimum 88 dengan rata-rata hipotesis 55 dan standar deviasi 11 diperoleh berdasarkan hasil analisis Skala *Organizational Citizenship Behavior*. Kemudian hasil data empiris adalah skor minimal 47, skor maksimal 88, rata-rata empiris 72,43, dan standar deviasi 9,291. Pada Skala *grit* menerima data hipotesis dari subjek dengan skor minimum 15, skor maksimum 60, rata-rata hipotetis 37,5, dan standar deviasi 7,5. Kemudian hasil data empiris diperoleh skor minimum adalah 27, skor maksimum adalah 60, rata-rata empiris adalah 50,68, dan standar deviasi adalah 6,430.

Hasil Analisis Data Penelitian

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas variabel *organizational citizenship behavior*(OCB) adalah $KS-Z = 0,173$, $p = 0,000$ ($p < 0,050$). Variabel *grit* menghasilkan $KS-Z = 0,133$ pada $p = 0,000$ ($p < 0,050$). Data menunjukkan nilai untuk variabel *organizational citizenship behavior*(OCB) serta nilai *grit* yang didistribusikan secara tidak normal.

Hadi (2015) beranggapan bahwa apakah data suatu penelitian normal atau pun tidak normal, tidak mempengaruhi hasil akhir. Setelah itu, ketika jumlah subjek lebih besar atau ketika ($N \geq 30$), maka data tersebut dapat disimpulkan terdistribusi secara normal. Demikian jumlah subjek pada penelitian ini yaitu $N=120$ ($N \geq 30$). Nurudin dkk. (2014) juga menyatakan hal yang sama. Dengan kata lain, ketika jumlah subjek melebihi 30, data tetap didistribusikan secara normal. Oleh karena itu, variabel *organizational citizenship behavior*(OCB) dan variabel *grit* dapat untuk melangkah ke uji berikutnya yaitu uji linearitas dan uji hipotesis atau uji korelasi.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas variabel *organizational citizenship behavior*(OCB) dan variabel *grit* menghasilkan nilai koefisien linier $F=102.586$ dengan $p=0,000$ ($p<0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *organizational citizenship behavior*(OCB) dan *grit* adalah hubungan linier.

c. Uji Hipotesis

Hasil dari koefisien (r_{xy}) = 0,650 dengan $p = 0,000$ ($p<0,050$) diperoleh dengan berdasarkan dari hasil analisis korelasi *product-moment*. Sugiyono (2016) menemukan bahwa nilai korelasi (r_{xy}) = 0,650 berada dalam kisaran 0,600 hingga 0,799, menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut tergolong dalam kategori kuat. Adanya korelasi ini menunjukkan hubungan positif antara *organizational citizenship behavior*(OCB) dan *grit*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,423, menunjukkan bahwa variabel *grit* berperan sebesar 42,3% terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB), sisanya 57,7% tidak diteliti dalam penelitian ini tentang persepsi keadilan, kepemimpinan organisasi serta lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J., Exchange, I., & Berkowitz, L. (1981). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol 9(43)
- Allen, N. J. M. J. P. (1990). Organizational Commitment. *Jurnal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. 1993. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, vol: 63, pp. 1-18
- Briliani, Anggarini & Dwiyantri, R. (2018). Kontrak psikologis dan etos kerja pada karyawan kontrak. *Psycho Idea*, 16(1), 29–38.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*.
- Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(1), 1–10. <http://www.ejournal.pelitaIndonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- Cropanzano, R., & Molina, A. (2015). Organizational Justice. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*.
- Dewi, N., & Suana, I. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Kontrak. *None*, 5(5).
- Greenberg, J. (2011). Behavior in Organizations : Global Edition. In *Pearson*. Pearson.
- Hadi, D. M., & Nugraheni, R. (2018). Komitmen organisasional (studi pada karyawan non medis di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 7(2337–3792), 1–12.
- Hui, C., Lee, C., & Rousseau, D. M. (2004). *Psychological Contract and Organizational Citizenship Behavior in China : Investigating Generalizability and Instrumentality*. 89(2), 311–321.

- Hutagalung, I. D. N., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 221–250
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Moorman, R. H. (1991). *Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors : Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship* 76(6), 845–855.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527–556.
- Nurwadi, V. K., & Ardana, D. I. K. (2019). *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh*. 8(10), 6219–6241.
- Priyono. (2007). *Pengantar Manajemen*. Zifatama Publisher.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- Siregar, Zulkifli Musannip Efendi, 2020, Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi: Peran Mediasi Kepuasan Kerja, *JSHP Vol. 4 No. 2*, 82-92
- Supartha, W. gede, & Sintaasih, D. K. (2017). Pengantar perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi penelitian. In *Universitaa Udayana*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sukmana, U & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMK Negeri Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Pendidikan, Sains, dan Humaniora* Vol. 8, No. 8
- Sofyanty, D., Studi, P., & Akuntansi, K. (2017). *Pengaruh Kontrak Psikologis dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. IX(1), 86–91.