

Adaptasi Alat Ukur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Peer Review di Indonesia

Novika Grasiawaty , Fahmi Ratna Juwita dan Nevi Setyasih

Universitas Indonesia

novika.grasiawaty41@ui.ac.id

Abstrak. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dikemukakan pertama kali oleh Organ dan Bateman (1983) dan menarik minat banyak peneliti di bidang organisasi sosial. Konstruk ini populer karena disinyalir mampu meningkatkan produktivitas organisasi. Trend dalam penelitian OCB juga dirasakan di Indonesia. Sayangnya, kebanyakan penelitian di Indonesia cenderung menggunakan teknik pengumpulan data dengan *self-report* dalam mengukur OCB (Purba & Seniati, 2004; Pantow, 2013). *Self-report* memiliki kelemahan dapat terjadi bias dengan merespon jawaban sesuai dengan norma sosial yang berlaku (Azwar, 2007). Peneliti mencoba untuk melakukan adaptasi alat ukur OCB ke dalam bahasa dan budaya Indonesia dengan menggunakan sudut pandang orang lain untuk mengurangi efek bias, atau dengan menggunakan *peer review*. Alat ukur yang diadaptasi didasarkan pada Williams dan Anderson (1991) yang membedakan OCB menjadi dua yaitu OCB-Organisasi (OCB-O) dan OCB-Individu (OCB-I).

Aat ukur asli melalui tahapan penterjemahan sesuai yang disarankan oleh Beaton, et. al (2000) yaitu melalui tahapan penerjemahan, sintesa hasil terjemahan, *back translate*, dan review komite para ahli. Hasil ini kemudian disusun dalam suatu kuesioner dan dilakukan uji keterbacaan kepada empat orang karyawan. Setelah melalui serangkaian tahapan tersebut, kuesioner tersebut akan diuji reliabilitas dan validitasnya. Kuesioner tersebut dibagikan secara online kepada 102 orang karyawan dari berbagai perusahaan di Indonesia dan diminta menjawab pertanyaan mengenai rekan mereka. Dari hasil penelitian didapat reliabilitas koefisien alfa .845 untuk OCB-I dan OCB-O sebesar .539. Pengujian validitas menggunakan teknik faktor analisis dan grup kontras (*contrasted group*). Hasil menunjukkan jika alat ukur hasil adaptasi cukup reliabel dan cukup valid untuk diaplikasikan di karyawan Indonesia. Jenis kelamin *reviewer*, masa kenal serta hubungan rekan kerja (*supervisor/rekan sejawat*) juga tidak signifikan mempengaruhi OCB, yang mengindikasikan hasil alat ukur cukup bebas bias. Analisa tambahan juga menunjukkan ada korelasi signifikan antara OCBO dan OCBI menandakan jika meskipun keduanya adalah konstruk yang berbeda, tetapi seseorang yang melakukan OCBO juga akan cenderung melakukan OCBI.

Pendahuluan

Sejak istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dikemukakan lebih dari tiga dekade yang lalu oleh Organ dan Bateman (1983), konstruk tersebut menarik minat banyak peneliti di bidang organisasi sosial. Meta-analisis yang dilakukan Podsakoff, MacKenzie, Paine dan Bachrach (2000) mengemukakan jika selama rentang waktu 1983 sampai 1988, atau 5 tahun sejak term OCB muncul, 122 artikel ilmiah mengenai OCB ataupun konstruk mirip OCB telah dipublikasikan. Tidak hanya di Barat, trend dalam penelitian OCB juga dirasakan di Indonesia. Beberapa penelitian mengenai OCB mulai dilaksanakan dari awal tahun 2000 hingga saat ini. Dari semua penelitian yang dilakukan di Indonesia, sayangnya belum ada alat ukur yang cukup ajek untuk mengukur konstruk ini. Kebanyakan penelitian di Indonesia cenderung menggunakan teknik pengumpulan data dengan *self-report* dalam mengukur OCB (Purba & Seniati, 2004; Wahyuni, 2006; Ranu, 2012; Pantow, 2013; Utami, 2013). Pengumpulan data dengan menggunakan *self-report* memiliki kelemahan yakni dapat terjadinya bias yang mana responden menilai lingkungan dan dirinya sendiri sehingga bias akan muncul ketika responden berusaha untuk konsisten dengan jawaban-jawaban sebelumnya pada kuesioner, dengan merespon jawaban sesuai dengan norma sosial yang berlaku (Azwar, 2007). Menggunakan *self-report* juga rentan *common method variance*. Melihat kesenjangan tersebut, maka peneliti mencoba untuk melakukan adaptasi alat ukur OCB ke dalam bahasa dan budaya Indonesia dengan menggunakan sudut pandang orang lain, atau orang lain yang akan melakukan penilaian terhadap OCB untuk mengurangi efek bias yang terjadi pada pengumpulan data dengan menggunakan *self-report*. Tujuan dari penelitian ini adalah

Mengadaptasi alat ukur OCB dan menganalisis item-item dari alat ukur sehingga cukup baik untuk bisa digunakan di sampel target yang berbeda dari negara asal alat ukur.

Alat ukur OCB merupakan alat ukur yang berfungsi untuk melihat seberapa besar tingkah laku individu dalam melakukan pekerjaan melebihi dari tugas formal yang telah ditentukan. Hasil analisis digunakan peneliti

sebagai acuan untuk mempertimbangkan apakah alat ukur OCB adalah alat ukur yang cukup baik jika dipergunakan di Indonesia.

Tinjauan Pustaka

Awalnya, Bateman dan Organ (1983) mendefinisikan OCB sebagai semua tingkah laku individu di tempat kerja yang dapat melancarkan kinerja organisasi, atau jika mengutip kata-kata mereka '*lubricate social machinery in organization*,' namun tidak termasuk dalam tugas asli individu tersebut. Perilaku ini bisa berupa membantu rekan kerja dalam pekerjaannya, tidak mengeluhkan hal kecil dalam pekerjaan, serta menjaga aset organisasi. Landasan berpikir Bateman dan Organ (1983) ini sangat dipengaruhi oleh psikologi sosial, sehingga tidak heran beberapa item untuk mengukur OCB sangat erat dengan term psikologi sosial, misalnya *altruism*, *compliance*, serta *cooperation*. Sejalan dengan pendapat ini, Smith, Organ dan Near (1983) mempertajam konstruk OCB dengan memampatkan menjadi dua term, yaitu *altruism* (tingkah laku seseorang yang secara langsung bertujuan menolong orang tertentu pada situasi yang saling berhadapan) dan *general compliance* (tingkah laku yang lebih didasari oleh *conscientiousness* individu, tidak ditujukan secara langsung pada orang lain tetapi dapat membantu secara tidak langsung ketika berada di dalam sistem). Organ (1997) kemudian memperbarui definisinya dan mengemukakan dimensi OCB menjadi *helping*, *courtesy*, dan *conscientiousness*.

Sedikit berbeda dengan pendapat yang dikemukakan oleh Organ, Podsakoff dan MacKenzie (1997) berpendapat jika secara empiris, konstruk *altruism* dan *courtesy* susah dibedakan oleh supervisor karena definisi yang sering tumpang tindih. Mereka menyarankan agar dalam konteks empirik dunia kerja, konstruk tersebut dapat dijadikan satu dengan *helping behavior* yang menjadikan konsep OCB terbagi jadi 3 dimensi, yaitu *helping behavior*, *sportsmanship* dan *civic virtue*. Pemahaman OCB yang juga mendapat perhatian, dikemukakan oleh Williams dan Anderson (1991). Mereka melihat jika sebenarnya kepada siapa OCB ditujukan menjadi salah satu poin penting dalam memahami OCB itu sendiri, sehingga mereka membagi OCB menjadi dua yaitu OCB-I, atau perilaku OCB yang ditujukan kepada individu (bisa kepada rekan kerja atau atasan) serta OCB-O, yaitu perilaku OCB yang ditujukan kepada organisasi, misalnya menjaga aset organisasi dan kehadiran yang diatas rata-rata. Jika dicermati, Williams dan Anderson (1991) tidak mengubah esensi dari pemahaman OCB yang telah dikemukakan oleh peneliti sebelumnya. Mereka hanya membedakan jenis OCB yang nantinya perbedaan tersebut berimplikasi pada penelitian-penelitian selanjutnya.

Dari kesemua pemahaman mengenai OCB, ada beberapa garis besar yang semua ahli tampaknya sepakat mengenai OCB, yaitu (1) perilaku ini di luar dari kewajiban seorang karyawan sehingga mestinya tidak diikutkan dalam penilaian performa kerja serta (2) jika dilakukan dalam jangka waktu lama atau banyak yang melakukan dapat meningkatkan efektivitas dari organisasi/perusahaan. Yang patut menjadi perhatian adalah OCB bukanlah bentuk positif dari *counterproductive behavior*. Kedua konstruk ini berbeda, bukan pada satu kontinum, meskipun keduanya merupakan bentuk *extra role behavior* (Podsakoff & MacKenzie, 1997). Ketiadaan OCB tidak serta merta membuktikan adanya *counterproductive behavior* ataupun sebaliknya (Spector, Bauer, dan Fox, 2010).

Seperti yang telah disinggung sebelumnya, OCB sendiri memiliki banyak pemahaman bergantung ahli yang merumuskannya. Dalam proses adaptasi kali ini, kami akan melakukan adaptasi terhadap alat ukur OCB yang dikembangkan oleh William dan Andersons (1991) dan membedakan menjadi dua kategori yaitu OCB-I dan OCB-O. Berbeda dengan alat ukur-alat ukur yang disusun oleh peneliti-peneliti sebelumnya, William & Anderson (1991) mengungkapkan jika kepada individu/organisasi justru harus menjadi salah satu poin penting dalam penelitian OCB karena aplikasinya akan lebih terasa di dunia nyata.

Dalam penelitiannya tersebut, William dan Anderson sendiri melakukan analisis faktor terhadap 7 item OCB-I, 7 item OCB-O serta 7 item *in-role behavior* dan menemukan ketiganya merupakan dua jenis perilaku yang berbeda, meskipun keduanya secara teoritis dapat disebut sebagai OCB. Sampel penelitiannya pada 127 karyawan penuh waktu di Amerika Serikat yang mengikuti kuliah malam (berusia sekitar 30 tahunan dan 2/3 nya adalah laki-laki). Alat ukur OCB ini bersifat *supervisor rating* sehingga *supervisor* dari partisipan diminta mengukur OCB dari partisipan.

Ada dua dimensi utama dari alat ukur OCB yang disusun oleh William dan Anderson ini, yaitu:

OCB-I (*Organization Citizenship Behavior towards Individu*) : Adalah OCB yang dilakukan seorang karyawan ditujukan kepada individu dalam organisasi, bisa kepada rekan kerja maupun kepada *supervisor*/subordinatnya. Misalnya membantu rekan kerja yang sedang berlebih beban kerja, membantu atasan, dan lain sebagainya.

OCB-O (*Organization Citizenship Behavior towards Organization*) : Adalah OCB yang dilakukan seorang karyawan ditujukan kepada organisasi secara keseluruhan, misalnya menjaga aset perusahaan, mengikuti aturan perusahaan, dan lain sebagainya.

Pembagian OCB menjadi dua ini menjadi penting karena penelitian-penelitian selanjutnya mengungkapkan bahwa motif seseorang bisa berbeda dan melakukan jenis OCB yang berbeda (Arthaud-Day, Turney & Rode, 2012). Ada beberapa alasan mengapa kami memilih alat ukur yang membedakan dua jenis OCB ini:

OCB adalah konstruk yang memiliki *social desirability* tinggi jika menggunakan *self report*. Alat ukur yang dikembangkan oleh William dan Anderson (1991) ini menggunakan *supervisor report* sehingga dapat mengurangi bias dan bisa juga diadaptasi untuk menggunakan *peer report* (Arthaud-day, Rode, & Turnley, 2012).

Alat ukur ini dapat membedakan mana OCB-O dan OCB-I yang keduanya dapat memberikan manfaat bagi perusahaan. Diketahui pada penelitian-penelitian, seseorang melakukan OCB-O sangat bergantung dengan kebijakan perusahaan atau sangat bergantung pada konteks organisasi (Lavelle, et al., 2009), sementara melakukan OCB-I lebih pada *personal relationship*. Sehingga dengan mengetahui OCB mana yang lebih dominan dapat memberikan informasi yang lebih akurat jika perusahaan ingin melakukan intervensi.

Alat ukur yang dikembangkan oleh William dan Anderson (1991) sendiri telah diadaptasi ke dalam beberapa budaya yang berbeda, misalnya: Di Lebanon, pemberian kuesioner dilakukan pada karyawan perusahaan profit oleh Karam & Kwantes (2011) dan menghasilkan $\alpha = .84$ (OCB-O dan OCB-I). Di Amerika, Arthaud-Day, et.al (2012) melakukan penelitian pada mahasiswa dan menghasilkan (OCB-I $\alpha = .89$, OCB-O $\alpha = .75$). Di Indonesia, Purba et al. (2014) melakukan penelitian pada karyawan semen di Indonesia dan menghasilkan (OCB-O $\alpha = .77$ OCB-I $\alpha = .77$).

Teori Adaptasi & Penyusunan Alat Ukur

Seperti yang sempat dijelaskan sebelumnya, alat ukur OCB yang dikembangkan oleh William dan Anderson (1991) merupakan alat ukur yang disusun oleh peneliti dari budaya yang berbeda dengan Indonesia. Untuk itu, perlu dilakukan adaptasi terhadap alat ukur ini. Beaton, dkk (2000) mengungkapkan jika ada beberapa tahapan adaptasi, yaitu Pada tahap pertama, item-item alat ukur asli akan diartikan oleh dua orang. Orang pertama adalah *informed translator* atau penerjemah yang memahami konsep OCB sedangkan orang kedua merupakan penerjemah yang tidak memahami konsep OCB; Tahapan selanjutnya adalah sintesa, yang mana hasil dari terjemahan tersebut kami diskusikan untuk diambil inti dari keduanya dan memilih kira-kira kalimat apa yang paling mendekati pemahaman aslinya; *Back translate*. Setelah melakukan sintesa, *back translate* (meminta untuk membahasa inggris kembali) dilakukan dengan cara memberikan hasil sintesa kepada *native speaker*; *Review* dari komite ahli. Setelah melakukan *back translate*, kami mempresentasikan hasil adaptasi kepada rekan-rekan serta dosen pembimbing mata kuliah Lintas Budaya Lanjut untuk diberi masukan mengenai item-item yang digunakan pada alat ukur yang telah kami susun.

Setelah melakukan adaptasi terhadap alat ukur OCB dari William dan Anderson (1991) sesuai dengan yang dijelaskan oleh Beaton, dkk. (2000), kami melakukan uji keterbacaan terhadap item sebelum menyebarkan alat ukur ke sampel penelitian.

Metode Penelitian

Populasi dan Pemilihan Sampel Pengujian

Populasi pada proses pemberian alat ukur dilakukan berdasarkan ketersediaan calon partisipan pada saat dilakukan pengambilan data. adaptasi alat ukur OCB ini adalah karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 102 orang karyawan dari berbagai perusahaan di Indonesia. Teknik sampling menggunakan metode *nonprobability sampling* yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* dilakukan untuk mendapatkan sampel individu yang kriterianya telah ditentukan sebelumnya (Cozby & Bates, 2012). Dalam penelitian ini kriteria sampel dari partisipan telah diketahui yaitu karyawan di Indonesia.

Dalam proses adaptasi alat ukur ini, tahapan yang dilakukan didasarkan pada tahapan adaptasi yang disarankan oleh Beaton dkk (2000).

Tahap Penerjemahan

Pada tahap pertama, item-item alat ukur asli akan diartikan oleh dua orang. Orang pertama adalah *informed translator* atau penerjemah yang memahami konsep OCB. Dalam proses adaptasi ini, salah seorang dari kelompok kami yang mengetahui konsep OCB diminta mengartikan semua item OCB Williams dan Anderson (1991). Orang kedua yang menjadi penerjemah adalah *naïve translator* yaitu penerjemah yang tidak memahami konstruk OCB. Kami memilih salah satu rekan yang sedang kuliah di luar negeri, memiliki kemampuan bahasa Inggris baik (TOEFL di atas 600) serta bukan berasal dari major psikologi. Hasil terjemah dapat dilihat di tabel 1.1 kolom T1 (*Informed translator*) serta T2 (*naïve translator*).

Tahap Sintesa Hasil Terjemahan

Hasil dari terjemahan tersebut kami diskusikan untuk diambil inti dari keduanya dan memilih kira-kira kalimat apa yang paling mendekati pemahaman aslinya. Kami juga mencoba memahami apa yang sebenarnya ingin disampaikan oleh alat ukur ini merujuk pada teori yang telah kami baca. Ada beberapa hasil terjemahan yang cukup menjadi diskusi seru. Misalnya *O : Goes out of way to help new employees; T1: Mencari cara untuk menolong karyawan; T2: Mencoba membantu karyawan baru*

Dalam memahami item tersebut, kami merasa jika *goes out* tidak sekedar membantu tetapi juga mencari cara untuk menyelesaikan masalah karyawan baru. Karena itu kami memutuskan untuk mensintesa item tersebut menjadi *T12 : Mencari cara untuk membantu karyawan baru*

Item lain yang juga menjadi diskusi adalah *O : Takes a personal interest in other employees. ; T1: Memperhatikan karyawan lain; T2: Tertarik dengan karyawan lain*

Untuk item diatas terlihat jika ada perbedaan pada T1 dan T2. Inti dari item ini bukan tertarik secara emosi tetapi lebih pada memperhatikan sehingga kami mensintesanya menjadi *T12: Memberikan perhatian kepada karyawan lain*; Hasil sintesa secara lengkap dapat dilihat di tabel 1.1. kolom T12.

Tahap BackTranslate

Setelah melakukan sintesa, kami melakukan *back translate* (meminta untuk membahasa inggris kembali) dengan cara memberikan hasil sintesa kepada native speaker. Dikarenakan kesulitan dalam mencari native yang bersedia membantu, kami akhirnya meminta *backtranslate* kepada dua orang rekan kami. Rekan yang pertama meraih gelar S1 di bidang Sastra Inggris dan saat ini kuliah di Inggris mengambil jurusan Budaya Asia Tenggara, sedangkan rekan kedua merupakan teman yang sudah lama tinggal di Eropa dan menikah dengan orang Eropa asli. Kedua rekan kami yang melakukan *back translate* berbeda dengan rekan yang sebelumnya kami minta untuk melakukan *translate*. Hasil dari *back translate* dapat dilihat di tabel 1.1. kolom B1 dan B2.

Review dari komite ahli.

Setelah melakukan *backtranslate*, kami mempresentasikan hasil adaptasi kepada rekan-rekan serta dosen pembimbing mata kuliah Lintas Budaya Lanjut. Dalam kesempatan tersebut, kami memberikan *highlight* beberapa item yang menjadi sorotan dan diskusi panjang kelompok kami. Dari review tersebut, didapat beberapa masukan untuk memperbaiki final item adaptasi kami. Hasil item final dan rationale item dapat dilihat di tabel 1.1. kolom final dan final rationale.

Seluruh respon terhadap item dalam alat ukur ini dibuat dalam skala 1-5, mulai dari sangat tidak pernah, jarang, kadang-kadang, sering, hingga selalu. Pemilihan skoring dengan menggunakan frekuensi berdasarkan anjuran dari Spector, Bauer, dan Fox (2010) bahwa OCB paling baik ada item favorable, jika responden menjawab tidak pernah maka akan diberikan skor 1, sementara jika menjawab sering akan diberikan skor 5. Pada item unfavorable, skor dibalik dari 5 untuk yang menjawab sering hingga 1 untuk yang menjawab tidak pernah. Skor total OCB individu dari alat ukur didapatkan dengan menjumlahkan seluruh skor dari setiap item per individu dalam alat ukur. Untuk mendapatkan skor OCBI individu dijumlahkan nilai skor item 1 sampai dengan 7. Sedangkan untuk OCBO dijumlahkan nilai item 8 sampai dengan 14.

Hasil Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur dilakukan kepada empat orang karyawan. Uji coba dilakukan dengan tujuan untuk melakukan uji keterbacaan. Dari hasil uji coba, terdapat beberapa evaluasi dari partisipan, yaitu terkait penggunaan kata 'bawahan', 'perkenalan', 'alat tes' dan kata 'mengupayakan' pada item no 5. Penggunaan kata bawahan dianggap tidak baik digunakan, penguji keterbacaan menyarankan menggunakan kata rekan kerja. Namun kata bawahan menurut peneliti akan memiliki makna yang berbeda ketika diganti dengan kata rekan kerja. Penelitian ini sebenarnya membutuhkan dua level sampel yaitu rekan kerja yang setara dan bawahan dari partisipan yang mengisi kuisioner. Oleh karena itu peneliti memutuskan untuk menggunakan kata anak buah untuk mengganti kata bawahan. Kata 'mengupayakan' pada item no 5 dianggap memiliki makna yang sulit dipahami oleh penguji keterbacaan. Oleh karena itu peneliti memutuskan mengganti kata mengupayakan dengan kata bersedia.

Hasil dan Pembahasan

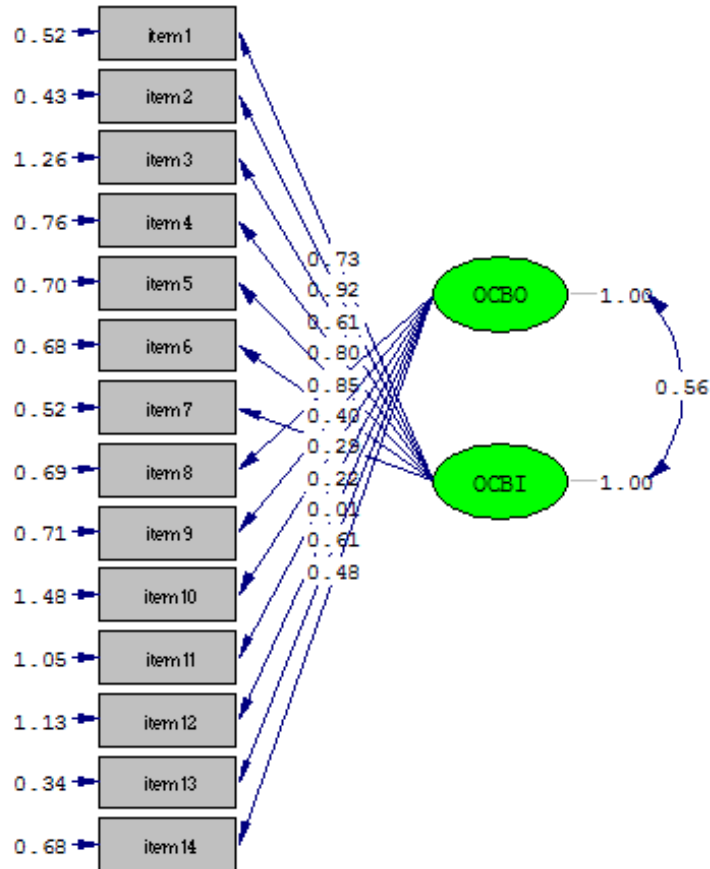
Penelitian-penelitian sebelumnya mengungkapkan jika alat ukur OCB-O dan OCB-I mengukur dua jenis tingkah laku yang berbeda, meskipun keduanya secara teoritis dapat dimaksudkan dalam konstruk OCB (William & Anderson, 1991; Karam & Kwantes, 2011; Arthaud-day, et.al, 2012). Melihat kenyataan tersebut, untuk analisis hasil, kami membedakan analisis kedua OCB ini.

Tabel 1. Reliabilitas dan Validitas

No	Nama Konstruk	Hasil Alpha
1	OCB-I	.845
2.	OCB-O	.539

Menurut Aiken & Groth-Marnat (2008), nilai reliabilitas sebesar .60 sampai dengan .70 termasuk cukup baik untuk sebuah alat ukur, sementara jika alat ukur tersebut ingin membedakan antar individu, misalnya dalam bidang klinis, dibutuhkan nilai .85 atau lebih. Dari penuturan tersebut, dapat disebut jika untuk konstruk OCB-I memiliki nilai reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain, partisipan yang memiliki nilai OCB-I tinggi secara konsisten menjawab item-item OCB-I pada skor tinggi. Sementara konstruk OCB-O memiliki nilai reliabilitas yang kurang baik, atau dengan kata lain partisipan yang memiliki nilai OCB-O tinggi masih belum konsisten menjawab item-item pada alat ukur OCB-O. Untuk mengukur validitas, kami menggunakan dua buah cara, yaitu dengan menggunakan *factor analysis* melihat seberapa sumbangan tiap item pada latent variabel dan dengan *contrasted group*, yaitu membandingkan kelompok nilai tinggi pada tiap OCB dengan kelompok nilai rendahnya. Jika diketahui perbedaannya signifikan, maka alat ukur tersebut mampu membedakan individu mana yang memiliki nilai OCB yang tinggi dan yang rendah (Cohen & Swerdlik, 2005).

Pada cara yang pertama diperoleh hasil sebagai berikut:



Chi-Square=120.92, df=76, P-value=0.00080, RMSEA=0.076

Gambar 1 Diagram CFA Estimates

Dari data pada tabel 4 terlihat meskipun setiap item memiliki sumbangan yang signifikan pada *latent variabel* (OCB-O dan OCB-I) tetapi model yang ditawarkan tidak fit dengan nilai RSMEA = 0,076, $p < 0.05$. Padahal diharapkan nilai RSMEA > 0.05 dan $p > 0.05$ agar menunjukkan tidak adanya perbedaan signifikan dari model dan data.

Selain menggunakan konstruk validity, kami juga menggunakan contrasted grup untuk melihat apakah alat ukur secara keseluruhan mampu membedakan partisipan yang memiliki nilai OCB-I/O tinggi dan rendah. Uji *t-test* dengan menggunakan *t-test independent variable* digunakan dengan membandingkan persentil 27 dan persentil 73 (Cohen & Swerdlik, 2005). Dari hasil *t-test* ditemukan nilai *t* untuk OCBO -16.32 ($p < 0.05$) dan *t* untuk OCBI -20.11 ($p < 0.05$) yang mengindikasikan alat ukur ini secara signifikan mampu membedakan individu dengan nilai OCB tinggi dan rendah.

Analisis Item Terintegrasi

Pada berikut, dapat dilihat bahwa item 11 merupakan item yang paling buruk berdasarkan uji endorsement dan uji diskriminan. Sedangkan item 9, 10, 12, dan 14 memiliki item diskriminan yang kecil namun masih memiliki nilai endorsement yang cukup baik.

Tabel 2. Item asli dan adaptasi

No Item	Item Asli	Item Adaptasi	P	Rit (item discriminant)	Kesimpulan
	Helps others who have been absent	Membantu pekerjaan karyawan lain yang sedang tidak hadir	79	.608	Item dapat digunakan karena hasil cukup baik
	Helps others who have heavy work loads	Membantu karyawan lain yang memiliki banyak pekerjaan	66	.734	Item dapat digunakan
	Assists supervisor with his/ her work (when not asked)	Membantu pekerjaan atasan (meskipun tidak diminta)	51	.445	Item dapat digunakan
	Takes time to listen to co-workers' problems and worries	Meluangkan waktu untuk mendengarkan masalah dan keluhan karyawan lain.	76	.621	Item dapat digunakan
	Goes out of way to help new employees	Bersedia bersusah payah untuk membantu karyawan baru	68	.661	Item dapat digunakan
	Takes a personal interest in other employees.	Memperhatikan urusan karyawan lain.	46	.572	Item dapat digunakan
	Passes along information to co-workers	Menyampaikan informasi kepada karyawan lain	88	.561	Item dapat digunakan
	Attendance at work is above the norm	Kehadiran melebihi rata rata kehadiran normal di tempat kerja (jarang mengambil jatah cuti).	74	.492	Item dapat digunakan
	Gives advance notice when unable to come to work	Memberitahu ketika tidak bisa masuk kerja.	91	.301	Item dapat digunakan
0	Takes undeserved breaks (R)	Menggunakan waktu yang tidak semestinya digunakan untuk beristirahat.	37	.203	Item dapat digunakan
1	Great deal of time spent with personal phone conversation (R)	Menggunakan telepon kantor untuk hal-hal pribadi dalam waktu yang lama.	09	.216	Item ini tidak dapat digunakan karena memiliki social disability tinggi dan tidak dapat membedakan partisipan yang memiliki nilai OCB-O tinggi dan nilai OCB-O rendah.

No Item	Item Asli	Item Adaptasi	P	Rit (item discriminant)	Kesimpulan
2	Complaint about insignificant things at work (R)	Mengeluhkan hal-hal kecil di tempat kerja.	34	.009	Item ini tidak dapat digunakan karena memiliki social disability tinggi dan tidak dapat membedakan partisipan yang memiliki nilai OCB-O tinggi dan nilai OCB-O rendah.
3	Conserves and protects organizational property	Memelihara dan menjaga perusahaan.	91	.508	Item dapat digunakan
4	Adheres to informal rule devised to maintain order	Menaati peraturan tidak resmi yang telah disusun untuk menjaga keteraturan.	82	.245	Item dapat digunakan

Dari hasil analisis terintegrasi di atas, terlihat jika ada beberapa item secara ekstrim memiliki nilai *social desirability*, yaitu item nomor 9, 11, dan nomor 13. Item nomor 9 masih memiliki daya beda yang cukup baik yaitu sebesar .203 sehingga masih dapat untuk dipertahankan.

Dari penyusunan alat ukur tersebut, diketahui jika untuk untuk konstruk OCB-I, alat ukur hasil adaptasi memiliki nilai reliabilitas yang cukup tinggi dan ketika dilihat validitas dengan *constrasted group*, alat ukur adaptasi OCB-I cukup reliabel dan cukup valid untuk mengukur konstruk *organizational citizenship behavior* pada karyawan di Indonesia. Sementara untuk OCB-O masih memerlukan perbaikan seperti yang ditunjukkan pada tabel analisis terintegrasi.

Penutup dan Diskusi

Dari hasil tersebut terlihat jika alat ukur hasil adaptasi untuk OCB-I memiliki reliabilitas yang lebih baik daripada OCB-O. Hal ini sebenarnya tidak jauh berbeda dengan penelitian sebelumnya, dimana rentangan nilai OCB-O berada pada 0.6-0.7 (Organ, Podsakoff, MacKenzie, 2006; Arthaud-day, et.al, 2012; Karan & Kwantes, 2011) jika diukur dari sudut pandang orang ke tiga (supervisor ataupun rekan kerja), berbeda jika OCB-O dan OCB-I nya diukur dari sudut pandang partisipan atau dengan menggunakan *self-report*, nilai reliabilitas OCB-O dan OCB-I cenderung memiliki nilai yang hampir sama (Purba, et.al, 2014). Dari hasil analisis peneliti, hal ini terjadi karena konstruk OCB-I melihat sejauh mana subjek memberikan bantuan dan melakukan OCB kepada orang lain, sementara OCB-O melihat subjek melakukan sesuatu untuk organisasi. Ketika dinilai dari sudut pandang orang ketiga, yang lebih 'terasa' tentu saja OCB-I karena pihak ketiga tersebut turut merasakan secara langsung perilaku yang diberikan oleh rekannya. Berbeda dengan OCB-O yang bisa jadi subjek melakukan tetapi tidak terlihat oleh pihak ketiga selaku penilai sehingga dapat dinilai rendah atau tinggi pada item yang berbeda dan menyebabkan ketidakkonsistenan tiap item.

Hasil adaptasi alat ukur ini juga menunjukkan bahwa setiap item memiliki sumbangan yang cukup signifikan untuk tiap *latent variabel* (baik OCB-O maupun OCB-I) tetapi model yang ditawarkan ternyata tidak fit dengan data yang diperoleh. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun tiap item memiliki sumbangan yang signifikan pada *latent variable* nya, tetapi model yang ditawarkan tidak fit dengan data. Dengan kata lain, meskipun tiap item cukup valid, tetapi keterkaitan antar item dan antar variabel lebih rumit bila dibandingkan dengan data yang ada. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian William sendiri (1988, dalam Organ, Podsakoff, dan MacKenzie, 2006) yang mengungkapkan hasil yang sama, di mana tiap item memberikan sumbangan yang signifikan terhadap variabel tetapi model yang diberikan ternyata tidak fit.

Hasil menarik lainnya datang dari analisis item, di mana nilai untuk item 10,11, dan 12 adalah item reverse atau item yang dalam penghitungan skornya dibalik. Item-item tersebut ternyata diketahui memiliki kualitas yang kurang baik, yaitu nilai endorsement yang terlalu tinggi dan terlalu rendah serta item kurang bisa membedakan antara nilai OCB-I/O tinggi dan rendah. Ada beberapa poin mengapa hal ini bisa terjadi, yang pertama item yang secara reverse mengukur OCB ternyata mengukur hal lain. Spector, Bauer, Fox (2010) mengungkapkan bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur OCB tetapi reverse (seperti yang pada item 10,11, dan 12) diketahui tidak mengukur OCB tetapi lebih mengukur *Counterproductive Behavior*. Padahal, kedua konstruk ini berbeda. Sehingga, bisa jadi timbulnya ketidakkonsistenan pada OCB-O (nilai reliabilitas yang tidak mencapai 0.6) karena adanya item 10,11, dan 12 yang sebenarnya tidak mengukur hal yang sama.

Poin selanjutnya mengapa nilai item 10,11 dan 12 relatif rendah adalah bahasa yang sangat menjurus ke *social desirability* maupun *social undesirability*. Item-item ini mungkin cukup baik jika diterapkan di budaya Barat yang cukup gamblang dalam melihat kesalahan karyawan. Tetapi budaya Indonesia masih memiliki keengganan untuk menjelek-jelekkan rekan kerjanya sehingga yang dipilhupun skor yang *social desirability/social undesirability*. Ke depannya, ada baiknya diperhatikan kembali bahasa dalam proses adaptasi, ataupun mungkin item disusun kembali dengan bahasa yang sama sekali berbeda yang telah disesuaikan dengan budaya Indonesia.

Berdasarkan hasil diskusi dan kesimpulan, maka terdapat beberapa saran yang diajukan untuk meningkatkan kualitas alat ukur: Item dari alat ukur OCB-O masih bersifat general dan belum spesifik sehingga diperlukan item yang lebih spesifik dalam pembuatan item untuk mengurangi ambiguitas pada setiap item. Pada alat ukur yang kami gunakan, belum mencantumkan data demografi seperti umur, oleh karena itu disarankan dalam pembuatan alat ukur selanjutnya menggunakan data demografi seperti umur dari rekan kerja yang diberi penilaian sehingga dapat menghitung *item discriminant* pada alat ukur. Alat ukur dengan menggunakan *peer review* tetap memiliki bias seperti penilaian yang diberikan dapat berdasarkan perasaan personal dari partisipan yang memberikan nilai, oleh sebab itu diperlukan control terhadap hal ini untuk pembuatan alat ukur selanjutnya. Ada beberapa item yang sebaiknya tidak diadaptasi namun di dibangun dari awal agar dapat dapat mengukur OCB dengan lebih baik. Hal ini terutama untuk item item yang mengukur OCB-O.

Daftar Pustaka

- Aiken, L. R., & Groth-Marnat, G. (2008). *Psychological Testing and Assessment- (Value Pack W/MySearchLab)*. Prentice Hall PTR.
- Arthaud-Day, M. L., Rode, J. C., & Turnley, W. H. (2012). Direct and contextual effects of individual values on organizational citizenship behavior in teams. *Journal of Applied Psychology, 97*(4), 792.
- Azwar, S. 2007. *Sikap Manusia "Teori dan Pengukurannya"*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship." *Academy of Management Journal, 26*(4), 587–595.
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine, 25*(24), 3186–3191.
- Cohen, R. J., & Swerdlik, M. E. (2005). *Psychological testing and measurement: An introduction to tests and measurement*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Cozby, P. C., & Bates, S. C. (2012). *Methods in behavioral research*. McGraw-Hill New York. Retrieved from <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IisScript=sibe01.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=034809>
- Kaplan, R., & Saccuzzo, D. (2012). *Psychological testing: Principles, applications, and issues*. Cengage Learning. Retrieved from <https://www.google.com/books?hl=en&lr=&id=vfIKAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR3&dq=kaplan+saccuzzo+2012&ots=WVvXnj6xwX&sig=uoTgvBpJ0N6soo7ISPalagiZ9Z4>
- Karam, C. M., & Kwantes, C. T. (2011). Contextualizing cultural orientation and organizational citizenship behavior. *Journal of International Management, 17*(4), 303–315.
- Lavelle, J. J., Brockner, J., Konovsky, M. A., Price, K. H., Henley, A. B., Taneja, A., & Vinekar, V. (2009). Commitment, procedural fairness, and organizational citizenship behavior: A multifoci analysis. *Journal of Organizational Behavior, 30*(3), 337–357.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance, 10*(2), 85–97.
- Pantow, R. Y. C. 2013. Pengaruh iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada STIKOM the London school of public relation Jakarta. Universitas Indonesia: Skripsi
- Purba, D. E. & Seniati, A. N. L. 2004. Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organization citizenship behavior. *Makara Social Humaniora, 8*(3), 105-111
- Spector, P. E., Bauer, J. A., & Fox, S. (2010). Measurement artifacts in the assessment of counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: do we know what we think we know? *Journal of Applied Psychology, 95*(4), 781.

- Utami, S. N. A. 2013. Hubungan antara resiliensi dengan organizational citizenship behavior pada karyawan outsourcing PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Universitas Pendidikan Indonesia: Skripsi
- Wahyuni, E. E. 2006. Kontribusi zuhud dan emotional intelligent terhadap organizational citizenship behavior (OCB) bagi karyawan RSU Bhakti Asih Karang Tengah Tamggerang-Banten. Universitas Indonesia: Skripsi
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617.