

RANCANGAN INSTRUMEN PENGUKUR ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI JAKARTA

¹Sri Hermawati, ²Lies Handrijaningsih, ³Titi Nugraheni
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma, Jakarta

Jalan Margonda Raya 100, Pondok Cina, Depok

¹srihermawati@staff.gunadarma.ac.id, ²lieshandrijaningsih@staff.gunadarma.ac.id,

³titi_n@staff.gunadarma.ac.id

Abstrak

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor yang ikut berperan dalam karier individu adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB mengacu pada perilaku peran ekstra karyawan, yaitu perilaku yang bersifat sukarela dan melampaui ekspektasi peran normal. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pemberlakuan OCB memiliki dampak positif yang kuat pada berbagai hasil kerja individu. Mengingat peran dan dampak OCB dalam organisasi maka perlu disusun instrumen yang tepat untuk mengukur OCB. Penelitian ini dilakukan untuk menyusun instrumen pengukur OCB di kalangan dosen. OCB diukur dari lima dimensi yakni altruism, courtesy, conscientiousness, sportsmanship, dan civic-virtue. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat statistik Cronbach Alpha. Uji validitas ini menggunakan Content Validity Ratio. Validitas isi instrumen diperoleh dengan memberikan kuesioner yang dirancang kepada panelis yang terdiri dari pakar yang berkecimpung di dunia pendidikan dengan bidang psikologi dan manajemen. Pengujian validitas item sebagai pengukur variabel juga dilakukan dengan analisis Principal Component Analysis (PCA). Hasil uji PCA menunjukkan terbentuknya 10 variabel yang dapat digunakan untuk mengukur OCB di kalangan dosen. Total item pernyataan yang membentuk 10 variabel tersebut adalah 36 item pernyataan.

Kata kunci: content validity ratio, instrumen, organizational citizenship behavior, principal component analysis

Abstract

Several studies have shown that one of the factors that play a role in an individual's career is Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB refers to employee extra role behavior, namely behavior that is voluntary and goes beyond normal role expectations. Various studies have shown that the enactment of OCB has a strong positive impact on various individual work results. Given the role and impact of OCB in the organization, it is necessary to develop appropriate instruments to measure OCB. This research was conducted to develop OCB measuring instruments among lecturers. OCB is measured from five dimensions, namely altruism, courtesy, conscientiousness, sportsmanship, and civic-virtue. The reliability test was carried out by looking at the Cronbach Alpha statistics. Test this validity using Content Validity Ratio. The validity of the content of the instrument was obtained by giving a questionnaire designed to the panellists consisting of experts working in the world of education with the fields of psychology and management. Testing the validity of items as a variable measure was also carried out by using Principal Component Analysis (PCA) analysis. The PCA test results show the formation of 10 variables that can be used to measure OCB among lecturers. The total statement items that make up the 10 variables are 36 statement items.

Keywords: *content validity ratio instrument, organizational citizenship behavior, principal component analysis*

Artikel ini telah dipresentasikan pada Seminar Nasional Konsorsium Publikasi Ilmiah Bidang Ilmu Bisnis (KPIBIB) secara daring pada tanggal 9 Juni 2021 di Universitas Gunadarma, Depok

PENDAHULUAN

Penelitian telah banyak dilakukan untuk mengetahui berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan karier individu dalam organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor yang ikut berperan dalam karier individu adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Netemeyer, Boles, McKee dan McMurrian (1997) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku di atas dan di luar yang secara formal ditentukan oleh peran organisasi, bersifat diskresioner, tidak secara langsung atau eksplisit diberi penghargaan dalam konteks struktur penghargaan formal organisasi, dan penting untuk fungsi organisasi yang efektif dan berhasil. Allison, Voss, dan Dryer (2001) menyatakan bahwa OCB mengacu pada perilaku peran ekstra karyawan, yaitu perilaku yang bersifat sukarela dan melampaui espektasi peran normal. Dengan demikian peran perilaku diperlukan dan diharapkan sebagai bagian dari pekerjaan, tugas, atau tanggung jawab individu. Pada penelitian ini OCB mengacu pada perilaku karyawan di luar pekerjaan, tugas dan tanggung jawabnya yang bersifat positif dan memberikan kontribusi bagi organisasi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pemberlakuan OCB memiliki dampak positif yang kuat pada berbagai hasil kerja individu (Podsakoff, MacKenzie, Moorman, & Fetter, 1990; Nugroho, et.al, 2020). OCB yang tinggi pada karyawan akan menunjukkan perilaku kerja yang baik secara keseluruhan. OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi (Kusumajati, 2014).

Dari sisi karyawan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan OCB (Shafazawana, Ying, Zuliawati & Sukumaran, 2016) dan hubungan antara faktor budaya (seperti individualisme / kolektivisme) dengan OCB (Wang, Hinrich, Prieto, & Howell, 2013). Budaya organisasi berbeda-beda antara organisasi yang satu dengan lainnya. Dengan budaya organisasi yang berbeda dapat diterapkan gaya kepemimpinan yang berbeda, sehingga dapat diambil keunggulan masing-masing gaya kepemimpinan sehingga diharapkan muncul OCB yang terbaik. Dari beberapa dimensi OCB dimensi sportivitas berpengaruh positif terhadap orientasi kewirausahaan (Taşkıran & Iyigün, 2019). Hal ini berarti karyawan yang menunjukkan upaya ekstra untuk menyelesaikan tugasnya dan mencapai tujuan organisasi, diharapkan memiliki lebih banyak orientasi kewirausahaan, yakni tindakan yang ditujukan untuk penciptaan usaha baru. Semakin ketatnya persaingan dan semakin banyaknya pekerjaan yang mengandalkan tim kerja dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, organisasi membutuhkan karyawan yang akan melakukan OCB. Mengingat peran dan dampak OCB dalam organisasi maka perlu disusun instrumen yang tepat untuk mengukur OCB.

Instrumen pengukuran memainkan peran penting dalam penelitian, praktik klinis, dan penilaian kesehatan. Studi tentang kualitas instrumen ini memberikan bukti tentang bagaimana properti pengukuran dinilai, membantu peneliti memilih alat terbaik untuk digunakan (de Souza, Alexandre & Guirardello, 2017). Pemilihan alat pengukur harus

dengan cermat agar diperoleh data yang akurat sehingga pemecahan masalah dilakukan dengan tepat. Berbagai penelitian untuk menentukan pengukuran OCB menggunakan dimensi yang berbeda beda. Sebagai contoh, Podsakoff et al. (1990) menggunakan dimensi OCB ini untuk mengukur OCB di kalangan pemimpin menggunakan dimensi OCB dari Organ (1988). Untuk menyelidiki tingkat OCB yang ada di antara staf akademik di universitas swasta di Siprus Utara Eyupoglu (2016), menggunakan instrumen *Organizational Citizenship Behavior Scale* yang digunakan oleh Podsakoff et al. (1990). Pengukuran OCB di tingkat sekolah dengan menggunakan tiga faktor yakni kepemimpinan bersama, kebajikan sipil, dan pemecahan masalah kolaboratif terbukti lebih baik dibandingkan dengan konstruksi mindset berkembang di sekolah (Niqab et.al, 2019).

Penelitian ini dilakukan untuk menyusun instrumen pengukur OCB dikalangan dosen perguruan tinggi swasta. Di luar tanggungjawab sebagai dosen yang biasanya terwujud dalam Tri Darma perguruan tinggi OCB di lingkungan kampus baik kepada sesama kolega maupun mahasiswa menjadi bagian yang penting bagi pengembangan diri dan organisasi. Penyusunan instrumen ini penting agar nantinya dapat diperoleh data yang akurat pada saat dilakukan pengukuran OCB sehingga kualitas penelitian yang dihasilkan juga lebih baik. Meskipun pengukuran OCB dalam penelitian ini menggunakan dimensi OCB dari Organ (1988), tetapi pengukuran validitas isi pada penelitian ini berbeda dari yang lain. validitas isi dalam uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui FGD dengan para ahli yang berkecimpungan di dunia pendidikan tinggi dan memiliki keahlian dibidang manajemen dan para pakar dari psikologi. Menurut Hendryadi (2017) validitas konten masih penting digunakan sebagai langkah awal pengembangan instrumen. Meskipun tidak ada kesepakatan ahli mengenai teknik yang digunakan, namun berbagai riset terkini umumnya menggunakan gabungan metode kualitatif (interview, FGD, pendapat ahli) untuk memperoleh validitas konten yang memadai. Teknik kualitatif yang umum dipergunakan adalah melalui wawancara mendalam atau FGD dengan pakar (*logical validity*) atau pengguna (*face validity*).

KERANGKA TEORI

Dimensi OCB

Di tahun 1988 Organ mengemukakan dimensi *OCB* yang terdiri dari lima dimensi (Podsakoff et.al,1990; Allison et.al,2001; Hwa & Ramayah, 2010; Jena & Goswami, 2014) yaitu (1) *altruism*, (2) *courtesy*, (3) *conscientiousness*, (4) *sportsmanship*, and (5) *civic-virtue*. Di tahun 1990, Organ mengembangkan dimensi OCB dan menambahkan dua dimensi lagi yakni *cheerleading* dan *peacemaking* (Sharma & Jain, 2014). Dimensi *cheerleading* melibatkan perayaan pencapaian rekan kerja. Dimensi *peacemaking* terjadi ketika seseorang memperhatikan bahwa konflik di ambang berkembang menjadi perang pribadi antara dua pihak atau lebih

Lima dimensi OCB yang dikembangkan oleh Organ (1988) mengacu pada perilaku yang memiliki efek membantu orang lain dengan pekerjaan yang terkait tugas atau masalah (*altruism*); sopan santun yakni perilaku yang bertujuan mencegah masalah terkait pekerjaan (*courtesy*); kesediaan karyawan untuk menoleransi ketidaknyamanan yang tak terhindarkan dan pemaksaan di tempat kerja tanpa mengeluh dan mengajukan keluhan (*sportsmanship*); perilaku yang menunjukkan partisipasi yang bertanggung jawab dalam proses politik organisasi (*civic-virtue*) dan perilaku yang melampaui persyaratan peran minimum dalam organisasi (*conscientiousness*).

Graham (1991) mengusulkan model tiga dimensi OCB yang didasarkan pendekatan ilmu politi. Penelitian tersebut menyatakan bahwa tanggung jawab warga negara dalam arena geopolitik dapat digunakan sebagai panduan untuk mengidentifikasi OCB. Ketiga dimensi ini adalah (1) *obedience* yang berfrientasi terhadap struktur organisasi, uraian tugas, dan kebijakan personalia yang mengakui dan menerima kebutuhan dan keinginan dari struktur aturan dan regulasi yang rasional (2) *loyalty*, kesetiaan kepada para pemimpin organisasi dan organisasi secara keseluruhan, melampaui kepentingan individu, kelompok kerja, dan departemen (3) *participation*, yang menggambarkan minat dalam urusan organisasi yang dipandu oleh stnadar kebijakan yang ideal, divaidasi dengan perolehan informasi dan diekspresikan dalam bentuk keterlibatan secara penuh dan bertanggungjawab dalam tat akelola organisasi.

Podsakoff, MacKenzie, Paine dan Bachrach (2000) mencatat bahwa sekitar 30 bentuk OCB telah dikembangkan, dan secara umum dapat dikategorikan sebagai (1) *helping behavior*, (2) *sportsmanship*, (3) *organizational loyalty*, (4) *organizational compliance*, (5) *individual initiative*, (6) *civic virtue*, and (7) *self-development*. Meskipun demikian yang umum digunakan sebagai dimensi OCB hanya lima dimensi yakni (1) *altruism*, (2) *courtesy*, (3) *conscientiousness*, (4) *sportsmanship*, dan (5) *civic-virtue* (Hwa & Ramayah, 2010; Jena & Goswami, 2014)

Dalam penyusunan instrumen pengukur OCB dosen ini akan digunakan 5 dimensi OCB yang dikemukakan oleh Organ (1988). Dimensi *altruism* mengacu pada perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional. Dimensi *civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsifungsi organisasi baik secara professional maupun sosial alamiah. *conscientiousness* mengacu pada kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum. *Courtesy*, adalah perilaku meringankan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain dan *sportsmanship* berkaitan dengan pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa gusar dengan hal tersebut (Hendrawan et.al, 2017).

Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan idikator dari variabe. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jika jawaban seseorang atas suatu pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Tiga kriteria reliabilitas penting, yang sangat menarik bagi peneliti menurut de Souza, et.al (2017) meliputi, (i) stabilitas, (ii) konsistensi internal, dan (iii) kesetaraan. Stabilitas mengukur seberapa mirip hasil ketika diukur pada dua waktu berbeda, yaitu, memperkirakan konsistensi pengulangan pengukuran. Konsistensi internal - atau homogenitas - menunjukkan jika semua sub-bagian dari suatu instrumen mengukur karakteristik yang sama. Sebagian besar peneliti menilai konsistensi internal instrumen melalui koefisien cronbach alpha. Penting untuk digarisbawahi bahwa reliabilitas bukanlah properti tetap dari kuesioner. Sebaliknya, reliabilitas bergantung pada fungsi instrumen, populasi yang digunakan, pada keadaan, pada konteks; artinya, instrumen yang sama mungkin tidak dianggap andal dalam kondisi yang berbeda (de Souza, et.al, 2017)

Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner valid/sa atau tidak. Validitas mengacu pada fakta bahwa instrumen mengukur dengan tepat apa yang

diusulkan untuk diukur. Validitas bukan karakteristik instrumen dan harus ditentukan mengenai masalah tertentu, setelah mengacu pada populasi yang ditentukan. Terdapat beberapa jenis validitas, tiga yang utama adalah (i) validitas isi, (ii) validitas kriteria dan (iii) validitas konstruk. Mengutip standar untuk tes pendidikan dan psikologi, Hendryadi (2017) menyatakan bukti validitas terkait konten didefinisikan sebagai bukti yang menunjukkan sejauh mana isi tes sesuai dengan tujuan yang dimaksudkannya. Bukti tersebut digunakan untuk menetapkan bahwa pengujian tersebut mencakup contoh yang representatif atau kritis dari domain konten yang relevan dan isinya tidak termasuk konten di luar domain tersebut. Beberapa penelitian melakukan uji validitas isi dengan menggunakan *Content Validity Ratio (CVR)*, *Content Validity Index (CVI)* atau menggunakan koefisien V Aiken. Confirmatori Factor Analysis (CFA) dalam SEM bahkan sangat direkomendasikan untuk validasi kuesioner karena CFA hanya menghasilkan beban (loading) faktor yang ditetapkan dalam model sehingga model konfirmatori lebih ketat dan restriktif (Polit, 2011).

Validitas berdasarkan kriteria atau *criterion-related validity* merupakan sebuah ukuran validitas yang ditentukan dengan cara membandingkan skor-skor tes dengan kinerja tertentu pada sebuah ukuran luar (Hendryadi, 2017). Ukuran luar yang terpilih sebagai ukuran pembanding harus memiliki keterkaitan secara teoritis dengan materi yang akan diukur dalam test tersebut. Dalam penilaian validitas kriteria, peneliti menguji validitas suatu ukuran yang membandingkan hasil pengukuran dengan 'standar emas' atau kriteria yang ditetapkan. Jika tes target mengukur apa yang ingin diukur, maka hasilnya harus sesuai dengan hasil 'standar emas' atau kriteria (de Souza et.al, 2017)

Groth-Marnat (2010) menyatakan bahwa metode *construct validity* dikembangkan sebagian untuk mengoreksi ketidak-akuratan dan kesulitan yang dialami dengan pendekatan *content* dan pendekatan kriteria. Bentuk-bentuk awal validitas isi terlalu banyak mengandalkan pada *judgement* subjektif, sementara validitas *criterion* terlalu restriktif dalam bekerja dengan ranah atau struktur konstruk yang diukur. Instrumen dengan hasil uji validitas konstruk yang valid menunjukkan adanya hubungan antara nilai tes dan prediksi sifat teoritis.

Uji validitas instrumen juga dilakukan menggunakan metode PCA. Analisis komponen utama (*Principle Component Analysis*) merupakan suatu teknik analisis faktor di mana beberapa faktor yang akan terbentuk berupa variabel laten, belum dapat ditentukan sebelum analisis dilakukan. Dalam analisis faktor eksploratori ini dianggap peneliti tidak atau belum mempunyai pengetahuan atau teori, atau suatu hipotesis yang menyusun struktur faktor-faktornya yang akan dibentuk atau yang terbentuk. Sebelum dilakukan pengujian dengan PCA, terlebih dahulu akan dilakukan analisis faktor untuk mengetahui korelasi antar item dan kecenderungan dalam membentuk satu kelompok, hal ini dapat dilihat dari uji KMO dan anti *image*. KMO harus lebih besar dari 0,05 dan anti *image* untuk item harus lebih besar dari 0,05 yang nantinya akan menentukan apakah suatu variabel dapat lanjut untuk di uji PCA. Setelah diketahui item yang memenuhi syarat untuk analisis lanjutan dilakukan ekstraksi dengan metode PCA, tahap berikutnya bila telah diketahui pengelompokannya maka dilakukan rotasi.

METODE PENELITIAN

Untuk mengukur OCB dari lima dimensi seperti yang disebutkan di atas maka dibuat pernyataan tertutup. Dalam instrumen ini pernyataan yang disusun didasarkan

pada pernyataan kuesioner hasil penelitian dari Allison et.al (2001) serta Sharma dan Jain (2014) yang disesuaikan dengan kondisi dosen pada universitas swasta di Indonesia.

Allison et.al (2001) mengembangkan instrumen OCB untuk kalangan mahasiswa berdasarkan 5 dimensi OCB dengan alternatif jawaban dalam bentuk skala likert 7 jenjang dari pernyataan sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sharma dan Jain (2014) membuat instrumen pengukur OCB dari 4 dimensi yakni *altruism, organizational compliance, sportsmanship dan loyalty*. Dari semua pengukuran yang dibuat oleh Sharma dan Jain (2014) akan dilakukan penyesuaian dengan kondisi di lingkungan Universitas di Indonesia. Hal yang sama dilakukan terhadap kuesioner yang dibuat oleh Allison et.al (2001). Kuesioner yang tersusun ini memiliki kategori rating 4 jenjang. Menurut Aiken (1985) banyaknya kategori rating terkecil yang dalam mengukur suatu item dalam instrumen adalah dua dan terbanyak adalah tujuh. Dari pernyataan yang berhasil disusun untuk mengukur setiap dimensi selanjutnya harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Polit dan Beck (2011) menyatakan sifat pengukuran validitas dan reliabilitas tidak sepenuhnya independen. Dengan demikian, reliabilitas yang tinggi tidak menjamin validitas suatu instrumen.

Pengukuran reliabilitas kuesioner ini menggunakan cara *one shoot* atau pengukuran sekali. Pengukuran hanya dilakukan sekali dan hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban. Dengan menggunakan SPSS, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,6 (Ghozali, 2009).

Uji validitas kuesioner kali ini adalah uji validitas konstruk. Uji validitas ini menggunakan CVR. Validitas isi instrumen diperoleh dengan memberikan kuesioner yang dirancang kepada panelis yang terdiri dari pakar yang berkecimpung didunia pendidikan dengan bidang psikologi dan manajemen. Para panelis yang selanjutnya disebut *SME (Subject Matter Experts)* harus memberikan penilaian dengan tiga alternatif pendapat yakni (1) esensial, (2) berguna tapi tidak esensial, (3) tidak diperlukan (Bashooir & Supahar, 2018), selanjutnya hasil penilaian setiap poin pernyataan akan dihitung nilai CVR dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$CVR = \frac{n_e - \frac{n}{2}}{\frac{n}{2}} \quad (1)$$

Keterangan n_e : banyaknya SME yang menyatakan esensial

N : banyaknya SME yang memberikan penilaian

Nilai CVR yang diperoleh berkisar antara -1, 0, hingga 1 dengan ketentuan sebagai berikut (Tria, 2014), (a) Jika kurang dari setengah jumlah responden menyatakan esensial maka CVR bernilai negatif; (b) Jika setengah jumlah responden menyatakan esensial maka CVR bernilai nol; (c) Jika semua responden menyatakan esensial maka CVR bernilai 1; (d) Jika lebih dari setengah jumlah responden menyatakan esensial maka CVR antara 0 hingga 0,99. Hasil nilai CVR selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel nilai kritis CVR yang dikembangkan oleh Wilson untuk menilai kesesuaian poin pernyataan pengukur seperti pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Nilai Kritis CVR

N	Level Signifikansi Tes Satu Sisi					
	.1	.05	.025	.01	.005	.001
	Level Signifikansi Tes Dua Sisi					
	.2	.1	.05	.02	.01	.002
5	.573	.736	.877	.99	.99	.99
6	.523	.672	.800	.950	.99	.99
7	.485	.622	.741	.879	.974	.99
8	.453	.582	.693	.822	.911	.99
9	.427	.548	.653	.775	.859	.99
10	.405	.520	.620	.736	.815	.977

Pengujian validitas item sebagai pengukur variabel juga dilakukan dengan analisis PCA. Pertama akan dilakukan analisis factor untuk mengetahui korelasi antar item dan kecenderungan membentuk satu kelompok, hal ini dilihat dari uji KMO dan anti *image*. KMO harus lebih besar dari 0,05 dan anti *image* untuk item harus lebih besar dari 0,05 yang akan menentukan apakah suatu variabel dapat lanjut untuk di uji PCA. Setelah diketahui item yang memenuhi syarat untuk analisis lanjutan dilakukan ekstraksi dengan metode PCA. Setelah diketahui pengelompokannya, berikutnya dilakukan rotasi dengan metode Varimax.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kuesioner yang dikembangkan untuk mengukur OCB di kalangan dosen ini dikembangkan dari kuesioner dalam penelitian Allison et.al (2001) serta Sharma dan Jain (2014) yang disesuaikan dengan kondisi dosen pada Universitas di Indonesia. OCB dilihat dari lima dimensi yang dikemukakan oleh Ogan. Dari pengembangan kuesioner ini tersusun 42 pernyataan yang mewakili 5 dimensi OCB yakni *altruism, civic-virtue, conscientiousness, courtesy, dan sportsmanship*. Rancangan kuesioner ini selanjutnya disebarkan kepada 10 panelis yang terdiri dari para ahli yang berkecimpungan di dunia pendidikan tinggi dan memiliki keahlian dibidang manajemen sebanyak 5 orang dan sisanya adalah para pakar dari psikologi. Para panelis harus memberikan penilaian atas rancangan kuesioner tersebut untuk setiap poin yang mengukur satu dimensi OCB, serta harus memberikan penilaian dengan tiga alternatif pendapat yakni (1) esensial, (2) berguna tapi tidak esensial, (3) tidak diperlukan. Selanjutnya dari penilaian para pakar akan diuji validitas konstruk. Hasil uji validitas konstruk dengan menggunakan CVR tertera pada Tabel 2.

Berdasarkan nilai kritis CVR Lawshe yang dikembangkan oleh Wilson (Tria, 2014) pada tingkat kesalahan 5% adalah 0,52. Poin pernyataan yang memiliki nilai CVR lebih besar dari 0,52 dinyatakan layak untuk digunakan sebagai pengukur dimensi yang dimaksudkan. Dari 42 poin pernyataan yang dibuat sebagai pengukur OCB di kalangan dosen, ternyata hanya 31 poin pernyataan yang valid. Beberapa poin pernyataan tidak layak sebagai pengukur. Poin pernyataan pengukuran altruism yang menyatakan bahwa responden membantu tugas tambahan dari rekan kerja, dinilai oleh 60% panelis berguna tetapi tidak esensial. Pernyataan ini bisa digunakan dengan perbaikan kalimat menjadi "Saya sukarela mengerjakan tugas tambahan yang bukan bagian tugas saya". Usulan ini bisa diterima karena kalimatnya lebih jelas.

Pengukur *altruism* kedua yang dinyatakan tidak sesuai tapi berguna adalah poin ke 7 yang menyatakan bahwa responden membantu rekan sejawat dalam membuat laporan. Pernyataan demikian dinilai berguna tetapi tidak esensial oleh 50% panelis, dengan catatan digunakan jika memang rekan sejawat tidak memahami pekerjaannya. dengan pertimbangan penilaian panelis ada diangka 0 atau 50% menyatakan pernyataan ini sesuai untuk mengukur altruism, maka dalam penyusunan kuesioner berikutnya pernyataan ini akan dikaji ulang dengan mencantumkan kondisi/kemampuan dan pekerjaan seperti apa yang memang perlu dibantu.

Tabel 2. Hasil Uji VCR

Dimensi	Pernyataan	Jumlah jawaban Esensial	CVR	Nilai kritis	Keterangan
Altruism	A1	9	0,8	0,520	Valid
	A2	4	-0,2	0,520	Tidak valid
	A3	9	0,8	0,520	Valid
	A4	8	0,6	0,520	Valid
	A5	10	1	0,520	Valid
	A6	8	0,6	0,520	Valid
	A7	5	0	0,520	Tidak valid
Civic-virtue	CV1	10	1	0,520	Valid
	CV2	10	1	0,520	Valid
	CV3	6	0,2	0,520	Tidak valid
	CV4	9	0,8	0,520	Valid
	CV5	10	1	0,520	Valid
	CV6	10	1	0,520	Valid
	CV7	5	0	0,520	Tidak valid
	CV8	10	1	0,520	Valid
	CV9	9	0,8	0,520	Valid
	CV10	9	0,8	0,520	Valid
Conscientiousness	CO1	10	1	0,520	Valid
	CO2	10	1	0,520	Valid
	CO3	9	0,8	0,520	Valid
	CO4	8	0,6	0,520	Valid
	CO5	8	0,6	0,520	Valid
	CO6	8	0,6	0,520	Valid
	CO7	8	0,6	0,520	Valid
	CO8	7	0,4	0,520	Tidak valid
	CO9	8	0,6	0,520	Valid
Courtesy	C1	10	1	0,520	Valid
	C2	7	0,4	0,520	Tidak valid
	C3	10	1	0,520	Valid
	C4	7	0,4	0,520	Tidak valid
	C5	7	0,4	0,520	Tidak valid
	C6	9	0,8	0,520	Valid
	C7	5	0	0,520	Tidak valid
Sportsmanship	S1	6	0,2	0,520	Tidak valid
	S2	9	0,8	0,520	Valid
	S3	10	1	0,520	Valid
	S4	9	0,8	0,520	Valid
	S5	10	1	0,520	Valid
	S6	10	1	0,520	Valid
	S7	10	1	0,520	Valid
	S8	8	0,6	0,520	Valid
	S9	7	0,4	0,520	Tidak valid

Dari 10 rancangan pernyataan yang digunakan untuk mengukur dimensi *civic-virtue* dua pernyataan dinilai panelis tidak berguna meskipun esensial yakni pernyataan tentang ketepatan waktu dan penggunaan waktu makan siang saya untuk bekerja. Dimensi *civic-virtue* menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial. Pengukuran terkait waktu dan penggunaannya memang tidak spesifik menunjukkan partisipasi dalam fungsi organisasi. Jika ketepatan waktu akan digunakan dalam pengukuran harus ditambahkan penjelasan pekerjaan yang dilakukan.

Pernyataan bahwa terkadang saya menunggu hingga larut malam untuk menyelesaikan tugas pekerjaan saya dinilai oleh 30% panelis tidak berguna untuk mengukur dimensi *conscientiousness*. Dimensi *conscientiousness* dalam rancangan kuesioner ini merujuk pada perilaku peran yang melebihi standar minimum. Perbaikan untuk penerapan kuesioner ini dapat dilakukan dengan mengganti pernyataan “menunggu” menjadi kata “hingga” karena terdapat kata kerja “menyelesaikan”. Penggunaan kata menunggu terkesan tidak melakukan aktivitas.

Rancangan pengukuran yang paling banyak mendapatkan penilaian berguna tetapi tidak esensial adalah pernyataan untuk mengukur dimensi *courtesy*. Dalam rancangan dibuat 7 pernyataan dan hanya 3 pernyataan yang dinilai sesuai. Empat pernyataan yang dinilai tidak sesuai dengan dimensi ini adalah pernyataan tentang berperan sebagai dosen pendamping mahasiswa, menyampaikan informasi akademik dari bagian lain yang terkait, rela mewakili perusahaan untuk program bersama. Pernyataan ini memang tidak menunjukkan perilaku meringankan masalah orang lain. Dengan demikian pernyataan ini akan di hilangkan.

Sportsmanship berkaitan dengan pantangan untuk membicarakan hal negatif tentang organisasi meskipun seseorang merasa jengkel. Dari 9 rancangan pernyataan yang disusun untuk mengukur dimensi ini, dua pernyataan dinyatakan tidak esensial meskipun berguna. Kedua pernyataan ini terkait dengan upaya pencarian informasi berdasar fakta serta keengganan untuk mendapatkan informasi yang salah tentang organisasi dari siapapun. Pernyataan ini dinilai tidak relevan, penilaian panelis tepat, mengacu pada teori, sumber informasi dalam organisasi bisa dari berbagai sudut dan informasi yang masuk, tidak dapat dibatasi hanya pada informasi positif. Tidak membicarakan hal negatif tentang organisasi, tidak terkait dengan sumber informasi.

Uji Reliabilitas

Dari total 42 rancangan pernyataan untuk mengukur OCB hasil validitas konstruk menunjukkan hanya 31 pernyataan yang dianggap sesuai untuk mengukur OCB di kalangan dosen. Selanjutnya untuk menentukan kehandalan instrumen ini dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *one shoot* atau pengukuran sekali. Melalui metode ini pengukuran hanya dilakukan sekali dan hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban. Untuk keperluan uji reliabilitas, kuesioner yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang valid disebarkan kepada 30 responden yang merupakan para dosen di sebuah universitas swasta di Jakarta. Kuesioner yang dianggap valid ini didasarkan pada hasil uji CVR, berdasarkan data yang dihimpun dari 10 panelis yang terdiri dari 5 panelis memiliki keahlian dibidang psikologi dan 5 panelis dari bidang manajemen. Hasil uji reliabilitas instrumen tertera pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Dimensi OCB

No	Dimensi	Jumlah pernyataan	Cronbach Alpha	Cutoff	Keterangan
1	Altruism	6	0,652	0,6	Reliabel
2	Civic-virtue	8	0,796	0,6	Reliabel
3	Conscientiousness	8	0,906	0,6	Reliabel
4	Courtesy	3	0,564	0,6	Reliabel
5	Sportsmanship	7	0,861	0,6	Reliabel

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat statistik cronbach alpha. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha $> 0,6$ (Ghozali, 2009). Berdasarkan ketentuan ini maka seperti yang tertera dalam Tabel 3., diketahui bahwa instrumen untuk pengukuran OCB dikatakan reliabel. Dengan demikian instrumen ini memiliki konsistensi pengukuran yang dimaksud meskipun digunakan dari waktu ke waktu.

Uji Principle Component Analysis

Uji ini dilakukan dengan asumsi belum diketahui variabel apa saja yang terbentuk, dari beberapa pertanyaan yang ditulis dalam kuesioner yang akan digunakan. Jika dalam CVR sudah diketahui pengukuran yang digunakan untuk setiap variabel, maka dalam analisis PCA ini dianggap semua pernyataan yang dibuat dalam kuesioner belum diketahui masuk sebagai variabel apa, sehingga hasil PCA akan menentukan variabel yang terbentuk.

Dari Tabel 4 terlihat bahwa hasil uji PCA dari data berjumlah 30 responden ternyata beberapa asumsi tidak terpenuhi. Uji KMO tidak menunjukkan hasil karena nilai matrix yang terbentuk *not positive definite*. Hasil uji menunjukkan terbentuknya 11 variabel dari 42 pernyataan yang ada dalam kuesioner. Tidak semua pernyataan akan masuk dalam suatu kelompok variabel tertentu jika pernyataan tersebut tidak memiliki korelasi. Komponen yang memiliki nilai *eigen value* di atas 1 masuk sebagai kelompok atau variabel yang terbentuk.

nTabel 4. Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	13.94467	33.207	33.207	5.362	12.767	12.767
2	3.746	8.918	42.125	5.288	12.590	25.357
3	3.364	8.009	50.134	4.741	11.289	36.646
4	3.018	7.185	57.319	3.268	7.781	44.427
5	2.807	6.684	64.002	3.187	7.589	52.016
6	2.381	5.670	69.672	3.076	7.325	59.341
7	1.920	4.572	74.244	2.763	6.579	65.920
8	1.739	4.140	78.384	2.610	6.215	72.135
9	1.458	3.473	81.857	2.357	5.611	77.746
10	1.351	3.217	85.074	2.146	5.110	82.856
11	1.117	2.659	87.733	2.048	4.877	87.733
12	.963	2.293	90.026			

Tabel 5. Rotated Component Matrix

	Component											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
CO7	.864											
CO6	.781											
CO9	.742	.501										
CV10	.731											
CV5	.569					.547						
CO5	.562											
C1	.540											
CV1												
S4		.865										
S5		.829										
S6		.687										
CV3		.664										
S7												
S3												
CO2			.818									
CV6			.749									
CO4			.730									
C3			.638			.528						
A2			-.549									
C7				.782								
C5				.754								
C2				.620								
CO1			.585	.593								
A3					.885							
A4					.832							
A1		.530			.576							
CV2		.527			.552							
C6												
S1						.824						
S2						.762						
S8						.528						
C4						.513						
A5							.816					
CV4							.753					
A6								.890				
A7								.852				
CV9									.898			
CV8									.645			
CO3												
CV7										.838		
CO8											.536	
S9												.866

Nilai *eigen values* di komponen 12 mulai bernilai kurang dari 1, maka proses *factoring* hanya sampai di tahap ini. *Component extract* dirotasi untuk memperjelas korelasi dari masing-masing komponen yang membentuk satu kelompok. Tabel 5 adalah tabel komponen matrix hasil rotasi (*rotated component matrix*), menunjukkan hasil proses rotasi yang memperlihatkan distribusi variabel yang terbentuk.

Dari 11 kelompok yang sebelumnya terbentuk berdasar nilai *eigen value*, setelah di rotasi menjadi 10 kelompok. Variabel yang membentuk satu kelompok adalah variabel yang memiliki korelasi dlebih dari 0,5. Dari tabel 4 terlihat bahwa

CO7,CO6,CO9,CV10,CV5,CO5 dan C1 membentuk satu variabel. masing masing item pernyataan memiliki korelasi antara 0,562 hingga 0,864. Kelompok dua terdiri dari item S4,S5,S6 dan CV3 dengan korelasi 0,865; 0,829; 0,686 dan 0,664. Item CO2, CV6, CO4, C3,A2 membentuk kelompok 3 dengan korelasi 0,818; 0,749; 0,730; 0,638 dan -0,549. Kelompok 4 C7, C5,C2, CO1 dengan korelasi 0,782;0,754; 0,620 dan 0,593. Item A3, A4, A1 dan CV2 membentuk kelompok 5 dengan korelasi antara 0,552 hingga 0,885.

Dilihat dari isi pernyataannya, kelompok satu dapat dinamakan sebagai variabel antusias atau semangat. Kelompok 2 dapat dinamakan variabel berpikir positif. Kelompok 3 dinamakan variabel ringan tangan. Kelompok 4 dinamakan peran aktif. Kelompok 5 dapat diberi nama sebagai variabel *altruism*.

Kelompok 6 terdiri dari S1,S2,S8 dan C4 dengan korelasi masing masing 0,824;0,762, 0,528; 0, 513. Kelompok 7 terdiri dari A5 dan CV4 dengan korelasi masing-masing 0,816 dan 0,753. Kelompok 8 terdiri dari A6 dan A7 dengan korelasi masing-masing 0,890 dan 0,852. Kelompok 9 terdiri dari CV8 dan CV9 dengan korelasi masing-masing 0,898 dan 0,645. Kelompok 10 terdiri dari A6 dan A7 dengan korelasi masing-masing 0,838 dan 0,536. Item yang tidak berkorelasi dengan item lainnya untuk membentuk satu variabel pengukur adalah CV1, S7,S3, S6, CO3,C9, dengan demikian dari 42 pernyataan yang ada dalam kuesioner sebanyak 6 pernyataan tidak dapat digunakan sebagai pengukuran. Hasil Rotated Component Matrix selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5. berikut ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Pemilihan kata yang lebih tepat akan menentukan kejelasan maksud dari pernyataan pengukuran yang dimaksudkan. Beberapa penilaian panelis yang menilai pernyataan berguna tetapi tidak esensial banyak berkaitan dengan pemilihan kata. Semakin banyak kritikan ini berakibat poin pernyataan tersebut memiliki CVR rendah. Ini terjadi pada pernyataan untuk pengukuran dimensi *altruism* dan *Conscientiousness*.

Penyusunan pernyataan pengukur suatu dimensi tidak hanya harus memperhatikan pengertian dan maksud dimensi saja akan tetapi juga teori yang terkait. Kesesuaian dengan maksud pengukuran dan teori tetap harus diperhatikan. Dalam pengukuran *courtesy* dan *sportsmanship* kesalahan yang demikian terjadi pada beberapa poin pernyataan, sehingga tidak sesuai sebagai pengukur.

Dari pernyataan yang sudah dinyatakan valid hasil uji coba terhadap 30 responden awal menunjukkan bahwa instrumen reliabel. Dengan demikian instrumen yang tersusun dari 31 pernyataan hasil uji validitas dan reliabilitas ini layak digunakan sebagai instrumen pengukur OCB di kalangan dosen. Jika pernyataan yang ada dalam penelitian dianggap belum mewakili pengukuran satu variabel tertentu maka, hasil uji PCA menunjukkan terbentuknya 10 variabel yang dapat digunakan untuk mengukur OCB di kalangan dosen. Total item pernyataan yang membentuk 10 variabel tadi adalah 36 item pernyataan.

DAFTAR PUSTAKA

Aiken, L. R. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45(1), 131–142. doi:10.1177/0013164485451012

- Allison, B. J., Voss, R.S & Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*, 76(5), 282-288. doi:10.1080/08832320109599650
- Bashoor, K. & Supahar. (2018). Validitas dan reliabilitas instrumen asesmen kinerja literasi sains pelajaran fisika berbasis SITEM. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 22(2), 219-230.
- De Souza, A.C., Alexandre, N. M. C., & Guirardello, E.B. (2017). Psychometric properties in instruments evaluation of reliability and validity. *Epidemiol. Serv. Saude*, 26(3), doi:10.5123/S1679-49742017000300022
- Eyupoglu, S. Z. (2016). The organizational citizenship behaviour of academic staff in North Cyprus. *Procedia Economics and Finance*, 39(2016), 701-704.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi analisis multivariat dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Graham, J.W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 249-270.
- Growth – Marnat, G. (2010). *Handbook of psychological assessment* (Terjemahan Soetjipto, H.P & Soetjipto). S.M. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., & Indriyani. (2017). *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Akademi Maritim Nusantara. *Jurnal Unimus*, 39-48, retrieved from <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/psn12012010/article/view/2271/2252>,
- Hendryadi. (2017). Validitas isi: Tahap awal pengembangan kuesioner. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 2(2), 169 – 178.
- Hwa, M.A.C., & Ramayah, T. (2010). An empirical assessment of the role of organizational citizenship behavior in explaining academic success some evidence from East Malaysian sample. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 12(1), 55–74.
- Jena, R.K & R. Goswami. (2014). Measuring the determinants of organizational citizenship behaviour. *Global Business Review*, 15(2), 381–396.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., McKee, D.O & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61(July 1997), 85-98.
- Niqab, M., Hanson, J., Bangert, A., Kannan, S., Sharma, S., & Ghaffar, A. (2019). Measuring organizational citizenship behaviors (OCB) in secondary schools in Pakistan and a comparison with factors of a school growth mindset culture. *International Journal of Learning and Development*, 9(2), 83-115.
- Nugroho, B. S., Widdah, M.E., Hakim, L., Nashirudin, M., Nurlaeli, A., Purnomo, J.H., Aziz, M., Adinugraha, H. H., Sartika, M., Fikri, M.K., Mufid, A., Purwanto, A., & Fahlevi, M. (2020). Effect of organizational citizenship behavior, work satisfaction and organizational commitment toward Indonesian School Performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 962-971.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizen behavior: The good soldier syndrome*. Lexington MA: Lexington Books.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Robert H. Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. doi:10.1177/014920630002600307.
- Polit, D.F, & Beck C.T. (2011). *Fundamentos de pesquisa em enfermagem: métodos, avaliação e utilização* (7 ed). Porto Alegre: Artmed.
- Shafazawana, M. T., Ying, C. Y., Zuliawati, M. S., & Sukumaran, K. a/p. (2016). Managing job attitudes: The roles of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behaviors. *Procedia Economics and Finance*, 35(2016), 604 – 611.
- Sharma, V. & Jain, S. (2014). A scale for measuring organizational citizenship behavior in manufacturing sector. *Pacific Business Review International*, 6(8), 57-62.
- Taşkıran, G. & Iyigün, Ö. (2019). The relationship between organizational citizenship behavior and entrepreneurial orientation: A research in the hospitality. *Procedia Computer Science*, 158(2019), 672–679. doi:10.1016/j.procs.2019.09.102.
- Tria, A. S. (2014). *Desain pembelajaran kimia bermuatan nilai pada topik larutan elektrolit dan non elektrolit* (Undegraduate's thesis). Universitas Pendidikan Indonesia. Retrieved from http://repository.upi.edu/6158/1/S_KIM_0901977_Title.pdf
- Wang, L., Hinrichs, Prieto, L. & Howell, J. P (2013). Five dimensions of organizational citizenship behavior: Comparing antecedents and levels of engagement in China and the US. *Asia Pacific Journal of Management*, 30(1), 115–147.