

**HUBUNGAN ANTARA KOHESIVITAS
KELOMPOK DENGAN
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB)* PADA PEGAWAI
DINKES KABUPATEN X**

PROPOSAL PENELITIAN



Oleh
MOHAMMAD FAHRIN INDRAWANTO
NIM 20010664115

**UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
PRODI PSIKOLOGI
2024**

Usulan Penelitian oleh : Mochammad Fahrin Indrawanto
NIM : 20010664115
Judul : Hubungan Antara Kohesivitas
Kelompok Dengan
Organizational Citizenship
Behavior (OCB) Pada Pegawai
DINKES Kabupaten X

ini telah disetujui dan dinyatakan memenuhi syarat untuk
diseminarkan.

Surabaya,
Pembimbing

Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi, S.Psi., M.Psi
NIP 19790611200912202

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KOHESIVITAS KELOMPOK DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA PEGAWAI DINKES KABUPATEN X

Nama : Mochammad Fahrin Indrawanto
NIM : 20010664115
Program Studi : S-1
Jurusan : Psikologi Industri Organisasi
Fakultas : Psikologi
Nama Lembaga : Universitas Negeri Surabaya
Pembimbing : Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi,
S.Psi., M.Psi

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi MahaPenyayang. Penulis panjatkan puji syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyusun proposal skripsi dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban yang harus dilakukan oleh mahasiswa pada tingkat akhir. Disamping itu adapun tujuan utama dari penyusunan proposal penelitian ini yaitu sebagai bentuk tugas akhir sebagai seorang sarjana.

Penyusunan proposal skripsi ini adalah bentuk penerapan teori-teori yang dipelajari selama peneliti berkuliah. Hal itu tentunya tidak terlepas dari bimbingan, dukungan serta kerjasama dari beberapa pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Siti Ina Savira, S.Psi., M.EdCp., selaku ketua Prodi Psikologi Universitas Negeri Surabaya yang telah membantu dalam memperlancar berjalannya proses penyaluran informasi terkait proses skripsi.
2. Ibu Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi, S.Psi., M.Psi selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dalam proses pengerjaan proposal skripsi.
3. Ibu Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi, S.Psi.,

M.Psi selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bantuan dalam mempermudah, mengarahkan, memberi masukan dalam proses pembelajaran selama berkuliah.

4. Keluarga dan sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan berupa motivasi dan perhatian baik saat proses penyusunan proposal skripsi ini.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam proposal skripsi ini, peneliti sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari para pembaca agar kedepannya peneliti dapat lebih menyempurnakan, memperbaiki bentuk maupun isi dari proposal skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan pembaca sekaligus demi menambah pengetahuan terkait penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terkait utamanya terkait bidang SDM.

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	2
KATA PENGANTAR.....	3
DAFTAR ISI	5
DAFTAR TABEL	7
DAFTAR GAMBAR	8
DAFTAR LAMPIRAN.....	9
BAB I PENDAHULUAN	10
A. Latar Belakang Masalah	10
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Manfaat Penelitian.....	14
E. Asumsi Penlitian.....	15
F. Batas Penelitian	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	17
A. Organizational Citizenship Behavior (OCB)	17
B. Kohesifitas Kelompok	19
C. Penelitian Relevan	20
D. Kerangka Berpikir.....	24
E. Paradigma Penelitian	25
F. Hipotesis Penelitain.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis dan Rancangan Penelitian	26
B. Lokasi Penelitian	26

C. Subjek Penelitian	26
D. Definisi Operasional.....	27
E. Instrumen	28
F. Teknik Pengumpulan Data.....	30
G. Uji Validitas.....	30
H. Uji Reliabilitas	30
I. Teknik Analisis Data	31
J. Uji Hipotesis.....	31
DAFTAR PUSTAKA	32

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini yaitu satu-satunya asset penting dalam organisasi yang berperan dalam mengendalikan sumber daya lainnya pada organisasi, selain itu juga SDM dapat mempengaruhi efektivitas dan efesiensi dalam organisasi Henry (2020). SDM dalam hali ini memiliki nilai investasi yang menguntungkan bagi instansi. Pada masa ini juga untuk menjaring tenaga kerja yang cukup dan memiliki kinerja yang baik semakin sulit untuk mendapatkannya, terlebih lagi dalam mempertahankan SDM yang dimiliki.

Situasi tersebut yang membutuhkan peran manajemen sumber daya manusia dalam instansi. aktivitas dari manajemen sumber daya manusia pada sebuah organisasi dalam hal ini sangatlah penting, dimana organisasi perlu untuk mengelolah sumber daya manusia dalam mencapai tujuan secara efektif, dapat selalu melakukan investasi dalam penerimaan, penyeleksi dan mempertahankan SDM yang memiliki potensi.

Pada era ini dunia kerja yang semakin dinamis membuat tuntutan kerja yang banyak dan persaingan antara instansi dan perusahaan semakin ketat, dimana membuat organisasi untuk menginginkan pegawai yang memiliki perilaku yang melebihi dari tanggung jawab tugasnya. Menurut Lestari et al. (2021) perilaku yang melebihi tanggung jawab tugasnya disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selain itu juga OCB menurut Nugroho dan Puspitadewi (2015) mengatakan bahwa OCB merupakan kontribusi pegawai yang dimana kontribusi kerjanya melebihi peran kerjanya secara mendalam.

Perilaku OCB dalam hal ini akan memberikan manfaat pada organisasi, hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Ghaby (2018) yang mengatakan bahwa semakin baik perilaku OCB pada pegawai maka pegawai akan memberikan performa terbaiknya dalam bekerja. Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) juga mengatakan bahwa perilaku OCB merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi efektivitas organisasi.

Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Kumari dan Thapliyal (2017) mengatakan bahwa perilaku OCB ini merupakan faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan dan perilaku OCB secara signifikan berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Dalam hal ini manajer dan organisasi secara keseluruhan perlu dalam memahami upaya keputusan pegawainya di tempat kerja.

Untuk mendukung pendapat tersebut peneliti dalam hal ini terlebih dahulu melakukan studi pendahuluan pada instansi, diketahui bahwa perilaku OCB pegawai DINKES tinggi hal tersebut dibuktikan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu pegawai DINKES Kabupaten X, dimana mengatakan bahwa perilaku OCB para pegawai DINKES Kabupaten X sangat tinggi ketika terdapat pada masing-masing bidangnya, namun perilaku OCB ini tidak terlalu tinggi ketika dilaksanakan antar bidang. perilaku OCB pada para pegawai DINKES ini juga dapat menjadi sangat tinggi antar bidang dimana dapat terjadi ketika DINKES Kabupaten X memiliki target yang memang harus dipenuhi, hal tersebut yang dapat membuat perilaku OCB ini muncul pada para pegawai DINKES Kabupaten X untuk membantu rekan kerjanya diluar bidang agar target yang telah ditentukan dapat tercapai.

Perilaku OCB akan timbul dengan sendirinya pada individu, namun perilaku OCB akan terlihat ketika ditinjau dalam kelompok. Menurut Park, Kim dan Gully (2017) agresi

perilaku OCB yang terjadi pada individu di dalam kelompok akan sangat penting karena OCB yang terjadi pada individu akan terbatas dan kelompok akan menjadi pembeda dalam efektivitas kinerja serta kinerja tugas setiap individu. Menurut Maksum, Handoko dan Fikriah (2020) mengatakan bahwa ketika perilaku OCB dikaitkan dengan fenomena kelompok, akan memberikan gambaran yang jelas terkait perilaku OCB pada individu yang terjadi di kelompok.

Perilaku OCB pada individu dapat muncul ketika kelompok kerja memiliki kekompakan satu sama lain antar anggota. Kelompok kerja yang kompak dapat disebut sebagai kohesivitas kelompok, kohesivitas kelompok sendiri menurut Henry (2020) mengatakan bahwa perasaan kebersamaan yang timbul antara individu pada kelompok. Kohesivita kelompok juga diartikan oleh Kotimah dan Laksmiwati (2021) sebagai perasaan saling terikat antar anggota yang ada di dalam kelompok.

Dalam hal ini penelitian yang dilakukan oleh Jhonson dan Akopunwanne (2019) yang meneliti terkait kohesivitas kelompok dengan OCB, dikatakan bahwa memiliki hubungan yang positif dan signifikan yang berarti bahwa individu yang bekerja dalam kohesivitas kelompok secara signifikan memiliki perilaku OCB. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Henry (2020) dan Tupamahu (2018) mengatakan bahwa kohesivitas kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Namun penelitian yang dilakukan oleh Safitir (2021) disebutkan bahwa kohesivitas kelompok tidak berpengaruh terhadap OCB.

Dalam hal ini peneliti melakukan studi pendahuluan pada instansi DINKES Kabupaten X terkait kohesivitas kelompok apakah pada DINKES Kabupaten X memiliki kohesivitas kelompok yang tinggi atau tidak. Peneliti melakukan wawancara kepada pegawai DINKES Kabupaten X. Dimana salah satu pegawai DINKES Kabupaten X mengatakan bahwa

kohesivitas kelompok pada DINKES Kabupaten X tergolong memiliki tingkat kohesivitas yang tinggi. Hal tersebut dibuktikan bahwasannya pegawai DINKES Kabupaten X selalu bekerja dalam satu bidangnya dan setiap pada setiap bidang akan bekerja secara kolaborasi. Hal tersebut juga ditunjukkan ketika peneliti melakukan observasi dan pada saat itu DINKES Kabupaten X sedang melaksanakan kegiatan terkait kesehatan, pada kegiatan tersebut terdapat beberapa bidang dalam kegiatan tersebut.

Dari hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang peneliti dapatkan saat melakukan studi pendahuluan pada DINKES Kabupaten X terhadap kohesivitas kelompok dan perilaku OCB pada pegawai. Peneliti dalam hal ini tertarik untuk melakukan penelitian terkait hubungan antara kohesivitas kelompok dan perilaku OCB pada DINKES Kabupaten X.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijabarkan di atas maka peneliti dalam hal ini merumuskan beberapa masalah diantaranya:

1. Bagaimana tingkat kohesivitas kelompok pada DINKES Kabupaten X ?
2. Bagaimana tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada DINKES Kabupaten X ?
3. Bagaimana hubungan antara kohesivitas kelompok dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada DINKES Kabupaten X ?
4. Apakah kohesivitas kelompok dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki hubungan ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang peneliti buat diantaranya yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kohesivitas kelompok pada DINKES Kabupaten X.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada DINKES Kabupaten X.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kohesivitas kelompok dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada DINKES Kabupaten X.
4. Untuk mengetahui kohesivitas kelompok dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki hubungan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini peneliti membagi menjadi beberapa bagian, diantaranya:

1. Bagi Instansi

Dari penelitian ini peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai informasi atau menjadikan bahan kajian bagi instansi untuk menyikapi terkait permasalahan pada pegawai dalam hal kohesivitas kelompok dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Selain itu juga peneliti berharap hasil penelitian ini akan memberikan pengetahuan kepada pegawai untuk memiliki perilaku OCB dan bekerja dengan kelompok yang kompak (kohesivitas kelompok) agar semua tujuan instansi tercapai.

2. Bagi Universitas

Dalam penelitian ini peneliti berharap penelitian ini akan memberikan manfaat bagi universitas untuk dapat mengkaji dan menerapkan pembelajaran terkait kohesivitas kelompok dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada mahasiswa. Serta peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para mahasiswa untuk dapat melakukan penelitian selanjutnya terkait kohesivitas kelompok dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

3. Bagi Peneliti

Penelitian yang dilakukan peneliti dalam hal ini akan memberikan manfaat bagi peneliti sendiri dalam memperkaya ilmu dan memberikan pengetahuan terkait sumber daya manusia khususnya dalam hal *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kohesivitas kelompok. Selain itu juga peneliti mendapatkan manfaat untuk menerapkan teori-teori tersebut dalam duni kerja nantinya.

E. Asumsi Penelitian

Peneliti dalam hal ini memiliki asumsi bahwa kohesivitas kelompok pada pegawai DINKES Kabupaten X sangat tinggi. Selain itu juga peneliti berasumsi bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai DINKES Kabupaten X juga tinggi. Maka dari itu peneliti dalam hal ini memiliki asumsi bahwa kohesivitas kelompok pada pegawai DINKES Kabupaten X memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

F. Batas Penelitian

Berdasarkan uraian identifikasi yang telah dijabarkan di atas, peneliti dalam hal ini memiliki berbagai keterbatasan dan meluasnya permasalahan. Maka peneliti dalam hal ini akan membatasi kajian penelitiannya pada:

1. hanya dalam “Hubungan antara Kohesivitas Kelompok dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada DINKES Kabupaten X”.
2. Subjek penelitian hanya dilakukan pada seluruh pegawai DINKES Kabupaten X.
3. Lokasi penelitian ini hanya dilakukan di DINKES Kabupaten X.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut Weick (dalam Wicaksono & Gazali, 2021) mendefinisikan sebagai suatu bentuk perilaku informal individu diluar perilaku formal yang diharapkan oleh orang lain kepada dirinya untuk memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan atau organisasi. Selain itu juga menurut Sadeghi et. al (dalam Lukito, 2020) mendefinisikan OCB sebagai seprangkat perilaku yang tidak termasuk pada persyaratan formal kerjab pada suatu organisasi, namun hal tersebut dapat membantu pekerjaan dan efektivitas dalam organisasi.

Robbins (dalam Ali, Sastrodiharjo & Saputra, 2022) mengatakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak termasuk dalam kewajiban seorang karyawan dalam pekerjaan formalnya, tetapi berdampak pada fungsi organisasi secara efektif. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Adianita (dalam Dalimunthe & Zuanda, 2020) OCB adalah perilaku sukarela dari individu dalam perusahaan yang memiliki kemauan untuk mengerjakan tugas dan mengerjakan pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajiban sebagai wujud dalam memajukan atau memberi keuntungan pada perusahaan atau organisasi.

Eny, M (dalam Alam & Sarpan, 2024) mendefinisikan OCB sebagai perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu diluar syarat perusahaan. Selain itu juga menurut Naway, A (dalam Alam & Sarpan, 2024) mengartikan OCB bahwa "*functional, extra-role, prosocial behavior, directed at individuals, group and organization*". Alam dan Sarpan (2024) menjelaskan OCB sebagai perilaku individu yang dilakukan secara sukarela

dan tidak termasuk dari tanggung jawab pekerjaannya yang berdampak pada meningkatkan efektifitas perusahaan.

OCB di definisikan oleh Organ (1988) sebagai perilaku individu yang secara mandiri, namun tidak secara langsung diakui dalam sistem pemberian penghargaan namun perilaku tersebut meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi instansi atau organisasi. Dari pendapat-pendapat para tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku OCB yaitu perilaku individu secara sukarela dan mandiri mengerjakan tugas diluar tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, namun perilaku tersebut tidak secara langsung diakui dalam sistem penghargaan serta perilaku tersebut dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan atau organisasi.

2. Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organ (1988) mengatakan bahwa aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terbagi menjadi 5 diantaranya yaitu:

- *Altruisme*, perilaku membantu rekan kerja dalam berbagai tugas yang memiliki hubungan terhadap pekerjaannya.
- *Civic Virtue*, perilaku yang ditampilkan dengan menunjukkan dukungan dan partisipasi sukarela terhadap fungsi perusahaan atau organisasi yang bertujuan dalam memastikan kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi.
- *Conscientiousness*, perilaku yang menggambarkan kesediaan dalam melakukan upaya secara sukarela sebagai peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi.

- *Courtesy*, perilaku menolong orang lain untuk menyelesaikan masalah pekerjaan yang sedang dialami.
- *Sportsmanship*, individu bersedia bersaing pada keadaan yang kurang ideal tanpa mengeluh untuk memperlihatkan sportifitas yang baik.

B. Kohesifitas Kelompok

1. Pengertian Kohesifitas Kelompok

Kohesivitas kelompok menurut Safitri dan Andrianto (2015) juga dapat diartikan sebagai ketertarikan antar anggota dalam kelompok untuk bersatu antara satu sama lain agar menjadi satu kesatuan yang utuh. Selain itu juga Rahail, Wahyudi dan Widianoro (2020) mengartikan kohesivitas kelompok yaitu adanya rasa ketertarikan antara individu dalam kelompok yang memutuskan untuk bertahan pada kelompok, berinteraksi dan berkomunikasi antar anggota, saling memberi dukungan, memberikan rasa aman satu sama lain, memiliki hubungan yang dekat dan akrab antar anggota kelompok serta memiliki rasa saling bergantung satu sama lain.

Kohesivitas kelompok Dalam hal ini Widianito dan Herawati (2019) mengartikan kohesivitas kelompok sebagai daya tarik menarik antar anggota kelompok dan memiliki keinginan untuk menjadi bagian dari kelompok tersebut. Kohesivitas kelompok juga didefinisikan oleh Forsyth (2006) adalah anggota kelompok yang senang berinteraksi satu sama lain dan keinginan untuk tetap tinggal atau bersama dalam satu kelompok yang sama dalam waktu yang cukup lama.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kohesivitas kelompok adalah anggota kelompok yang saling tertarik dan terikat satu sama lain yang memiliki interaksi dan ketergantungan yang tinggi antar

anggota dalam kelompok, dimana akan memunculkan rasa untuk tetap tinggal dan tidak inging meninggalkan kelompok untuk waktu yang cukup lama.

2. Aspek-aspek Kohesivitas Kelompok

Forsyth (2006) mengatakan bahwa aspek-aspek kohesivitas kelompok terbagi menjadi 4, diantaranya yaitu

- Kekuatan sosial, dimana keseluruhan dorongan yang dilakukan individu pada kelompok agar tetap dalam kelompoknya.
- Kesatuan dalam kelompok, perasaan saling memiliki dan mempunyai moral yang saling berhubungan antara anggota kelompok pada kelompoknya, yang dimana setiap individu merasa bahwa kelompok merupakan keluarga, tim dan komunitas yang memiliki perasaan kebersamaan.
- Daya Tarik, ketertarikan individu lebih melihat dari sudut pandang kelompok kerjanya sendiri daripada melihat dari sisi anggota secara spesifik.
- Kerjasama kelompok, keinginan sangat besar yang dimiliki oleh individu untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama.

C. Penelitian Relevan

Peneliti dalam hal ini melakukan studi literatur terkait beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Amelia dan Puspitadewi (2023) dengan judul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT.X” menunjukkan bahwa memiliki hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT X. Dalam penelitian yang dilakukan peneliti terdapat

beberapa perbedaan diantaranya yaitu pada variabel independen yang dimana peneliti menggunakan kohesivitas kelompok, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan kepuasan kerja. Kemudian perbedaan lainnya yaitu pada subjek penelitian ini yang dimana peneliti menggunakan subjek pegawai DINKES, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan karyawan PT X.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Rohmatin dan Budiani (2023) dengan judul “Hubungan Workplace Spirituality dengan Organizational Citizenship Behavior Pengurus Organisasi IPNU IPPNU Kota Surabaya”. Adapun hasil dari penelitian tersebut yaitu memiliki hubungan yang signifikan antara *workplace spirituality* dengan *organizational citizenship behavior* pada pengurus organisasi IPNU IPPNU Kota Surabaya. Dalam hal ini dari penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti diantaranya yaitu terdapat pada variabel independennya pada penelitian tersebut menggunakan *workplace spirituality*. Perbedaan lainnya yaitu subjek dari penelitian tersebut yang mengambil data pada Pengurus Organisasi IPNU IPPNU Kota Surabaya.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Lestari et al. (2021) dengan judul “*Professional Commitment: Its Effect On Kindergarten Teachers’ Organizational Citizenship Behavior*”. Hasil dari penelitian tersebut dikatakan bahwa “*the variable of Professional Commitment significantly affects the teachers’ OCB.*” Komitmen profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB pada guru TK. Dalam penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, perbedaannya terdapat pada variabel Independen yaitu Komitmen profesional. Selain itu juga perbedaan dari penelitian yaitu pada subjek yang diteliti yang dimana subjek pada penelitian ini yaitu pada guru TK.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Kristanti dan Jannah (2022) dengan judul “Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Motivasi Berprestasi Pada Atlet Futsal Universitas Negeri Surabaya”. Adapun hasil dari penelitian tersebut yaitu terdapat hubungan antara kohesivitas kelompok dengan motivasi berprestasi, dengan hasil yang signifikan. Perbedaan peneliti ini dengan yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada variabel dependen, dimana pada penelitian ini menggunakan variabel motivasi berprestasi sedangkan peneliti menggunakan variabel *organizational citizenship behavior*. Selain itu juga perbedaan lainnya adalah pada subjek, pada penelitian ini subjek yang digunakan yaitu atlet futsal Universitas Negeri Surabaya. Sedangkan subjek peneliti yaitu pegawai DINKES Kabupaten X.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Kotimah dan Laksmiwati (2021) dengan judul “Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dengan Kecenderungan Social Loafing Pada Mahasiswa Selama Masa Pembelajaran Daring”. Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa antara kedua variabel memiliki hubungan yang kuat antara kohesivitas kelompok dengan social loafing pada mahasiswa. Pada penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada variabel dependen dimana pada penelitian ini menggunakan variabel social loafing. Perbedaan lainnya yaitu pada subjek penelitiannya yang dimana subjek penelitian ini dilakukan pada Mahasiswa.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Putri dan Budiani (2020) yang berjudul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kohesivitas Pada Karyawan Pt Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari”. Dikatakan bahwa pada penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara variabel iklim organisasi dengan kohesivitas kelompok pada karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari. Perbedaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel dependen dan independennya, dimana pada penelitian ini variabel dependennya yaitu iklim

organisasi sedangkan peneliti menggunakan variabel kohesivitas kelompok. Kemudian variabel independen pada penelitian ini yaitu kohesivitas kelompok sedangkan peneliti menggunakan variabel *organizational citizenship behavior*. Perbedaan lainnya yaitu pada subjek penelitian ini dimana subjek penelitian ini merupakan karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari, sedangkan peneliti menggunakan subjek pegawai DINKES Kabupaten X.

Penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2021) dengan judul “Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional Dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behaviour”. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kohesivitas kelompok tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada Guru PNS SMP.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Henry (2020) yang berjudul “Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu”. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa kohesivitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Pendidikan Labuhan Batu. Adapun perbedaan pada penelitian ini yaitu terdapat pada subjek yang digunakan yaitu pegawai Dinas Pendidikan Labuhan Batu, sedangkan peneliti menggunakan subjek pegawai DINKES Kabupaten X.

Penelitian yang dilakukan oleh Johson dan Akopunwanne (2019) dengan judul “*Group Cohesiveness and Organizational Citizenship Behavior of Oil Companies in Nigeria*”. Hasil dari penelitian ini dikatakan bahwa memiliki hubungan yang signifikan antara acuan empiris kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan perusahaan minyak di negeri. Perbedaan dari penelitian ini yaitu pada subjek penelitiannya yang dimana subjek penelitian ini merupakan karyawan perusahaan minyak, sedangkan peneliti

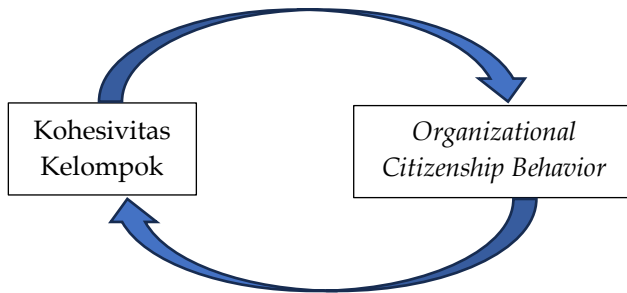
menggunakan subjek pegawai DINKES. Selain itu juga perbedaan pada penelitian ini yaitu lokasi penelitiannya dimana lokasi penelitian ini dilakukan di negara Nigeria, sedangkan peneliti melakukannya di negara Indonesia.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Tupamahu (2018) dengan judul “Kecerdasan Spiritual, Kohesivitas Kelompok, Sebagai Pendorong Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan”. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kohesivitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB pada karyawan.

D. Kerangka Berpikir

Kelompok kerja dalam hal ini adalah bagian dari dunia kerja yang dimana pada dasarnya kelompok kerja merupakan bagian kecil dari kelompok besar (organisasi). Peran dari kelompok kerja dalam hal ini sangatlah dibutuhkan pada organisasi, karena adanya kelompok kerja akan membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Kelompok yang memiliki tingkat kohesivitas yang tinggi akan memunculkan perilaku OCB pada setiap pegawainya yang dimana perilaku OCB yang timbul pada setiap pegawai akan bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Dimana dalam hal ini kohesivitas kelompok memberikan gambaran pada setiap pegawai untuk saling membantu dan bekerjasama dalam bekerja demi tercapainya tujuan.

E. Paradigma Penelitian



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

F. Hipotesis Penelitian

- H_0 : Kohesivitas kelompok tidak memiliki hubungan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai DINKES Kabupaten X.
- H_1 : Kohesivitas kelompok memiliki hubungan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai DINKES Kabupaten X.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Rancangan Penelitian

Metode yang peneliti gunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, yang dimana penelitian kuantitatif ini berdasarkan dengan data angka dan analisis statistik. Menurut Sugiyono (2013) penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang digunakan dalam meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan datanya menggunakan instrument penelitian, analisis datanya bersifat statistik, dimana memiliki tujuan dalam menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan metode korelasional, dimana bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kohesivitas kelompok dengan perilaku *organizational citizenship behavior* pada pegawai DINKES Kabupaten X. Menurut Azwar (2017) metode korelasional merupakan metode yang meninjau sejauh mana variasi pada satu variabel yang memiliki hubungan dengan satu atau lebih pada variabel lainnya yang berdasarkan pada koefisien korelasi.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan (DINKES) Kabupaten X.

C. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi merupakan wilayah generalisasi yang dimana populasi tidak hanya individu, tetapi obyek dan benda alam lainnya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai aktif Dinas Kesehatan (DINKES) Kabupaten X sejumlah 120 pegawai.

2. Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh, dimana menurut Sugiyono (2017) teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi digunakan pada penelitian ini. Peneliti dalam hal ini mengambil sampel sebanyak 30 pegawai untuk digunakan dalam uji coba (*try out*) dan 90 pegawai sebagai sampel penelitian.

D. Definisi Operasional

1. Variabel Dependen

Dalam penelitian ini *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah variabel dependen atau variabel "Y". menurut Organ (1988) OCB merupakan perilaku yang bebas dan mandiri yang secara sistem penghargaan tidak diakui namun dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi instansi atau organisasi. Perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam penelitian ini adalah perilaku yang bebas dan mandiri para pegawai yang tidak diakui secara sistem penghargaan, namun dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi instansi atau organisasi pada DINKES Kabupaten X. Perilaku OCB dalam penelitian ini diukur menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Organ (1988), diantaranya yaitu: *Altruisme*, *Civic Virtue*, *Conscientiousness*, *Courtesy*, *Sportsmanship*.

- a. *Altruisme*, perilaku membantu meringankan tugas rekan kerja dalam organisasi.
- b. *Civic Virtue*, perilaku yang memberikan dukungan dan berpartisipasi secara sukarela dalam organisasi.
- c. *Conscientiousness*, perilaku yang bersedia secara sukarela dalam meningkatkan kinerja dalam organisasi.

- d. *Courtesy*, perilaku dalam menolong rekan kerja dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dalam organisasi.
- e. *Sportsmanship*, toleransi dalam bersaing pada keadaan yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh.

2. Variabel Independen

Kohesivitas kelompok merupakan kekompakan kelompok kerja yang terjadi pada DINKES Kabupaten X dimana ditunjukkan dari...

. Adapun dimensi kohesivitas kelompok yang digunakan untuk mengukur tingkat kohesivitas kelompok pada DINKES Kabupaten X dijelaskan oleh Forsyth (2006), diantaranya yaitu: kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik, dan kerja sama kelompok.

- a. Kekuatan Sosial, keseluruhan dorong yang dilakukan individu untuk tetap dalam kelompoknya.
- b. Kesatuan dalam Kelompok, perasaan yang saling memiliki dan mempunyai moral antar anggota yang dimana merasa bahwa kelompok merupakan keluarga yang memiliki perasaan kebersamaan.
- c. Daya Tarik, individu lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerja dibandingkan melihat anggotanya secara spesifik.
- d. Kerjasama Kelompok, keinginan besar individu dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

E. Instrumen

Jannah (2018) mendefinisikan instrument sebagai alat yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Pada penelitian ini variabel yang digunakan oleh peneliti yaitu kohesivitas kelompok dan *organizational citizenship behavior*,

dimana dalam penelitian ini instrument yang peneliti gunakan yaitu berupa skala yang berisikan butir-butir pernyataan yang nantinya akan diberikan kepada subjek peneliti. Jannah (2018) mendefinisikan skala sebagai instrument yang berbentuk kuesioner yang didalamnya terdapat daftar pernyataan. Peneliti dalam hal ini menggunakan skala likert, Sugiyono (2013) mendefinisikan skala likert yaitu untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau sekelompok individu terkait fenomena sosial. Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala likert dengan 5 interval untuk opsi jawaban yang diantaranya yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Alternatif Jawaban	Skor Jawaban	
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Tabel 3. 1 Skala

Skala dalam penelitian ini terdiri dari dua skala yang diantaranya yaitu:

1. Skala Kohesivitas Kelompok

Kohesivitas kelompok menurut Forsyth (2006) untuk mengukurnya terdapat 4 aspek yang diukur diantaranya yaitu: kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik, dan kerja sama kelompok.

2. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ (1988) untuk mengukur *organizational citizenship behavior* terdapat 5 aspek untuk mengukur dimensi *organizational citizenship behavior* diantaranya

adalah *Altruisme, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy, Sportsmanship*.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu berupa kuesioner yang terdapat sejumlah pernyataan tertulis yang bertujuan dalam memperoleh informasi dari responden. Daftar pertanyaan dalam penelitian ini akan disesuaikan dengan fenomena yang ada di lingkungan kerja pada DINKES Kabupaten Sidoarjo. Dimana pernyataan tersebut berkaitan dengan kohesivitas kelompok dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai DINKES Kabupaten Sidoarjo. Cara pengisian kuesioner yaitu dimana responden memilih skor jawaban dari 1-5 yang sesuai dengan kondisi dirinya pada setiap pernyataan.

G. Uji Validitas

Uji validitas menurut Jannah (2018) yaitu ketepatan dari hasil suatu penelitian yang telah dilakukan. Dalam hal ini peneliti menggunakan *Item Corrected Corellation* untuk menentukan uji validitas pada setiap item. Nilai validitasnya $>0,30$ dapat dinyatakan valid, namun ketika nilai validitasnya $<0,30$ dinyatakan tidak valid (Azwar, 2017).

H. Uji Reliabilitas

Menurut Jannah (2018) reliabilitas merupakan kepercayaan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Pada penelitian ini untuk uji reliabilitas peneliti menggunakan *Alpah Cronbach* yang dimana rentang nilai korelasinya adalah 0 hingga 1, apabila nilai korelasinya 1 dapat diartikan memiliki hubungan yang kuat anatara variabel dan jika nilai korelasinya mendekati 0 dapat diartikan hubungan antara dua variabel lemah (Azwar, 2017).

I. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah statistik parametrik yang menggunakan metode korelasional (korelasi *pearson product moment*) untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang sama dari data yang berjenis interval maupun rasio (Ridwan, 2011). Pada teknik analisa data peneliti melakukan uji asumsi yang dimana pada uji asumsi terdapat uji normalitas dan uji linieritas. Pada penelitian ini uji normalitas yang digunakan oleh peneliti yaitu *Kolmogorov Smirnov* sedangkan uji liniertitas peneliti menggunakan *Test of Linierity*, dimana hubungan dua variabel tersebut dikatakan linier maka nilai signifikannya $<0,05$, namun sebaliknya jika hubungan kedua variabel tersebut tidak linier maka nilai signifikannya $>0,05$ (Azwar, 2017).

J. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini uji hipotesis yang digunakan oleh peneliti adalah korelasi *pearson product moment* yang dimana penghitungan ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Tingkat kesalahan (taraf signifikan) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 5%. Hubungan variabel dapat dikatakan signifikan bilai nilai p kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), namun hubungan dikatakan tidak signifikan ketika nilai p lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) (Azwar, 2017).

DAFTAR PUSTAKA

- Akopunwanne, U. U. (2019). Group Cohesiveness and Organizational Citizenship Behavior of Oil Companies in Nigeria. *Journal of Advanced Research in Quality Control & Management*, 4, 44-53. doi:<https://doi.org/10.24321/2582.3280.201907>
- Budiani, P. &. (2020). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kohesivitas pada Karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4, 203-214.
- Budiani, M. S. (2022). Hubungan Workplace Spirituality dengan Organizational Citizenship Behavior Pengurus Organisasi IPNU IPPNU Kota Surabaya.
- Eka Ruliza Harahap, F. N. (2014). PERANAN KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 6, 52-62. Retrieved from <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/42977>
- Henry, R. S. (2020). PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK, KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN LABUHAN BATU. 8, 150-164. doi:<https://doi.org/10.36987/informatika.v8i3.2050>
- Jaidi, F. K. (2016). PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (STUDI PADA KARYAWAN TETAP PT.

- MADUBARU BANTUL YOGYAKARTA). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5, 101-111. Retrieved from <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/view/5015>
- JANNAH, M. Y. (2019). HUBUNGAN KOHESIVITAS KELOMPOK DENGAN MOTIVASI BERPRESTASI PADA TIM FUTSAL SMAN 16 SURABAYA. *Character. Jurnal Penelitian Psikologi*, 6, 1-6. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/230629239.pdf>
- Kotimah, C., & Laksmiwati, H. (2021). Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dengan Kecenderungan Social Loafing Pada Mahasiswa Selama Masa Pembelajaran Daring. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(03), 101-110.
- Kristanti, D. N., & Jannah, M. (2022). Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Motivasi Berprestasi Pada Atlet Futsal Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 55-64.
- Lestari, G. D., Izzati, U. A., Adhe, K. R., & Indriani, D. E., (2021). Professional commitment: Its effect on kindergarten teachers' organizational citizenship behavior. *Cypriot Journal of Educational Science*. 16(4), 2037-2048. <https://doi.org/10.18844/cjes.v16i4.6072>
- Maksum, H. a. (2020). Group Cohesiveness on Performance: Mediating Effect of Collective Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, XXIV, 443-459. doi:<http://dx.doi.org/10.24912/jm.v24i3.678>
- Resa Dwi Larasati, N. K. (2017). Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT Agricon. *Jurnal Manajemen dan*

Organisasi, VIII, 157-172. Retrieved from <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/19995>

Safitri, R. N. (2021). PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK, KECERDASAN EMOSIONAL DAN SELF EFFICACY TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR. 1-11.

ŞİRİN, Ç. A. (2016). The Relationship between Organizational Citizenship Behavior, Group Cohesiveness and Workplace Deviance Behavior of Turkish Teachers. *International Education Studies*, 9, 58-69. doi:<http://dx.doi.org/10.5539/ies.v9n10p58>

Tupamahu, F. A. (2018). KECERDASAN SPIRITUAL, KOHESIVITAS KELOMPOK, SEBAGAI PENDORONG ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Peluang*, 12. Retrieved from <https://www.ojs.ukim.ac.id/index.php/peluang/article/view/323>