

## Hubungan Grit dengan *Organizational Citizenship Behaviour* di PT. X Kontraktor Telekomunikasi

Syuhada Putra

Psikologi, Universitas Mercubuana

abi.syuhada@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to see correlation Grit with Organizational Citizenship Behavior di PT. X. Every company need human resource, in this case is employee whos have ability to carry out responsibility that have been assigned with perseverance, consisten and loyalty for whole company life. Those Grit and Orgaizational Citizenship Behavior is the essential element that a must have by employee because will give better employee performance and better work result, the two variable assumed having possitive correlation. The type or research used in this research is quantitive research. The respondent of this research amounted to 45 people. the method used was the total sampling method by giving a questionnaire in the form of google-from to the whole active employee of PT.X. Result this research is that Grit has a positive correlation with OCB based on data taken at PT. X. The higher level of Grit possessed by employees, the higher OCB they have, and vice versa, and based on theory and previous research which states that OCB raised by employees can bring benefits to the company. .*

**Keywords:** *Grit, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat adakah hubungan antara Grit dengan Organizational Citizenship Behavior di PT.X. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini karyawan yang mampu menjalankan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah ditetapkan dengan ketekunan, konsistensi dan loyalitas demi keberlangsungan hidup perusahaan. Grit dan Organizational Citizenship behavior adalah dua unsur penting yang selayaknya dimiliki seorang karyawan dikarenakan dapat memberikan kinerja dan hasil yang lebih baik, kedua variabel ini diasumsikan mempunyai hubungan positif. Tipe penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 45 Orang. Metode yang digunakan adalah metode total sampling dengan cara memberikan kuesioner via Google-Form kepada responden . Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan aktif yang bekerja di PT.X. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa Grit memiliki korelasi yang positif terhadap OCB, berdasarkan data yang diambil di PT. X . Semakin tinggi tingkat Grit yang dimiliki oleh karyawan, maka OCB yang dimilikinya juga akan cenderung semakin tinggi juga, begitu pun sebaliknya, dan berdasarkan teori serta penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa OCB yang dimunculkan karyawan dapat membawa keuntungan bagi Perusahaan

**Kata kunci:** *Grit, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

## PENDAHULUAN

Seluruh perusahaan mendambakan kesuksesan dalam bisnisnya, tentunya semua perusahaan mempunyai strategi tersendiri dalam mewujudkan kesuksesan tersebut. Dukungan sumber daya manusia adalah kebutuhan Utama dalam menjalankan kinerja perusahaan, menjalankan program dan membuat suatu rancangan yang efektif. Lewbow (2018) mengatakan bahwa karyawan adalah *asset* perusahaan yang paling berharga dengan peran sebagai mesin Utama dalam menjalankan kinerja perusahaan. Perusahaan tentunya akan selalu mencari sumber daya manusia unggulan atau terbaik dan juga perusahaan tentu akan berusaha untuk membangun suberdaya manusia sampai pada kualitas terbaik bagi perusahaannya. Beberapa ciri karyawan berkualitas menurut Deil (2015) adalah mereka yang mempunyai kesadaran akan peran dan tanggung jawab, produktif, berorientasi pada target, memiliki orientasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, sabar, mau bekerja keras, fokus kepada hal-hal yang mendetail, mampu berpikir dan bertindak secara positif dan dapat menjaga hubungan sosial dalam lingkungan kerja dengan baik.

Suberdaya manusia yang mumpuni tidak hanya dibuktikan dalam perilaku *in role* akan tetapi juga dalam perilaku *extra role* dimana seorang karyawan mau bertindak lebih positif di luar dari kompetensi yang ditentukan dalam perusahaan. *Extra role* disebut juga sebagai *Organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang bukan merupakan bagian dari suatu pekerjaan tetapi membuat suatu organisasi atau perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja seperti halnya membantu orang lain (Aamodt, 2007). *Organizational citizenship behavior* pertama kali dicetuskan oleh Organ, dan memiliki lima dimensi yang menjadi indikator. Pertama, *Altruism* yaitu kesediaan membantu karyawan lain tanpa paksaan. Kedua, *conscientiousness* yaitu kesadaran diri yang berkaitan dengan kinerja dan peran melampaui standar minimum. Ketiga, *Civic Virtue* yaitu kualitas moral yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan dengan menunjukkan perilaku sukarela dan memberi dukungan kepada fungsi dari organisasi atau perusahaan baik secara profesional ataupun secara alamiah dalam bertindak. Keempat, *Courtesy* yaitu perilaku baik dan sopan kepada orang lain, meringankan masalah yang berkenaan dengan pekerjaan yang sedang dihadapi oleh orang lain. Kelima, *Sportmanship* yaitu perilaku sportif yang ditandai dengan pantangan dalam membuat isu yang dapat merusak walaupun sedang dalam perasaan kesal (Organ dalam Fitrianasari, Nimran dan Utami, 2013).

Adapun dampak bagi perusahaan dengan memiliki karyawan dengan OCB yang baik maka akan memiliki kinerja yang lebih baik dari perusahaan lain dan memiliki loyalitas yang tinggi (Muhdar, 2015). Manfaat OCB bagi suatu organisasi antara lain dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menjadi sarana berkoordinasi dalam aktivitas tim kerja secara efektif, mempertahankan stabilitas kinerja organisasi, membantu kemampuan organisasi untuk dapat mempertahankan dan melakukan adaptasi dengan perubahan lingkungan (Organ dalam Hendrawan, Suahyawati dan Indriyani, 2018). Pada penelitian yang dilakukan oleh Von Culin,

Tsukayama dan Duckworth pada tahun 2014 (dalam Tiara,2018) menyimpulkan bahwa *Grit* berhubungan dengan pengejaran akan *engagement* atau keterikatan dengan apa yang dikerjakan dan makna dari hal yang dilakukan. *Grit* diikuti dengan kerja keras, kesenangan terhadap tantangan dan mempertahankan usaha dan kepentingan jangka Panjang meskipun dihadapkan pada risiko kegagalan dan kesulitan yang akan dihadapi. Seseorang dengan *Grit* yang tinggi lebih berhasil dalam pekerjaan dibandingkan dengan individu yang memiliki *Grit* rendah. Hasil penelitian Suzuki, Tamesue, Asahi, dan Ishikawa pada tahun 2015 menunjukkan bahwa *Grit* adalah prediktor yang kuat untuk performansi kerja dan juga performansi akademik. Individu dengan derajat *Grit* yang tinggi akan lebih tekun dalam bekerja, tidak mudah menyerah jika mengalami kegagalan, bahkan dapat menjadikan kegagalan sebagai cambuk untuk semakin berusaha mencapai tujuan (dalam Tiara dan Rostiana, 2018).

PT.X adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa implementasi atau pelaksana proyek bidang Telekomunikasi Seluler, objek implementasinya ialah perangkat aktif berupa server pengolah sinyal yang berlokasi di berbagai daerah.

PT.X berdiri sejak 17 tahun silam dan mempunyai cabang yang tersebar di beberapa provinsi Indonesia dengan fokus pimpinan dari *head quarter office* yang bertempat di Ruko Sentra Eropa B57/59. Jl. Transyogi Km.6 Kota Wisata Cibubur Indonesia akan menjadi objek penelitian penulis. Sebagai perusahaan yang menengah dan memiliki jumlah karyawan yang sedikit yakni 50 orang karyawan, sebagai perusahaan yang bergerak dibidang implementasi telekomunikasi dan mempunyai beberapa cabang di berbagai provinsi dimana Sebagian besar karyawan bertindak sebagai *project team*. Kondisi ini mengharuskan Perusahaan mempunyai karyawan yang mempunyai kegigihan dan dedikasi tinggi untuk menunjang keberlangsungan implementasi sebuah proyek. Loyalitas dalam membangun perusahaan dinilai hal terpenting bagi perusahaan dimana dengan loyalitas tinggi diharapkan semua karyawan mampu mengemban tanggung jawab dengan baik dan selalu mengutamakan kepentingan Bersama dan kepentingan jangka Panjang yakni keberlangsungan hidup perusahaan, perilaku positif di dalam atau di luar perusahaan adalah modal dalam membangun kesuksesan perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa semua proyek selalu melewati masalah baik masalah internal ataupun eksternal, terlebih masalah eksternal yang melibatkan pihak ketiga seperti banyak permasalahan akses lokasi dan izin kerja yang sering kali berbenturan dengan tuntutan target yang telah ditentukan batas waktunya. Kegigihan adalah sifat yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan dimana sebuah proyek dijalankan dengan baik. Pekerja yang mempunyai tingkat *Grit* yang tinggi mampu memanfaatkan kemampuan mereka dengan lebih efektif dan rela mengeluarkan usaha yang besar demi kesuksesan bersama dan perusahaan, ia bersifat tekun dan tidak mudah terganggu dengan proyek ataupun isu-isu yang tidak baik dan tidak relevan dengan visi-misi bersama dan perusahaan. Dengan kombinasi kegigihan dan kemampuan berpikir serta bertindak positif mampu menjadi SDM unggul dan menjalankan roda perusahaan terus berputar dan berkembang.

Peneliti mengamati PT.X yang mempunyai ketahanan dan produktivitas yang

cukup tinggi dimana perusahaan berdiri sejak 17 tahun silam dan kondisi yang relatif stabil dimana medan kerja yang terletak di beberapa pulau dan provinsi berbeda. Kondisi tersebut membutuhkan dedikasi dan kegigihan yang tinggi pada semua komponen atau karyawan dalam sebuah perusahaan untuk menjaga komunikasi, semangat kerja, keuletan dan loyalitas kepada perusahaan. Loyalitas kepada perusahaan menjadikan seorang karyawan bekerja dengan benar dan terhindar dari potensi penyelewengan atau penyalahgunaan pekerjaan meskipun pekerja berada jauh dari kontrol pusat. Ketekunan dalam hal ini *Grit* menjadikan pekerja mempunyai konsentrasi lebih baik dan mampu memecahkan masalah ataupun rintangan khususnya karyawan yang berada di luar pulau dan didaerah-daerah terpencil.

Setelah memperhatikan beberapa hal di atas peneliti mencoba meneliti hubungan antara loyalitas dalam hal ini *OCB* dengan ketekunan dalam hal ini *Grit*. Dimana kedua hal ini adalah bagian penting dalam kinerja perusahaan, ketahanan dan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan suatu proyek.

## METODE PENELITIAN

### Definisi Operasional Variabel Penelitian

*Organization citizenship behaviour* (OCB) adalah perilaku individu yang cenderung mempunyai loyalitas tinggi kepada perusahaan, salah satu *symptom*-nya adalah perilaku individu yang cenderung menguntungkan organisasi namun perilaku ini tidak termasuk ke dalam persyaratan atau *job desk* karyawan sehingga tidak dilakukan pun tidak akan mendapatkan hukuman. *Grit* biasa didefinisikan sebagai ketekunan yang memberikan individu atau karyawan daya tahan tinggi dan tidak mudah terpengaruh dari faktor-faktor eksternal sehingga ia mampu melakukan pekerjaan dengan konsentrasi penuh dan semangat yang tinggi. sehingga kedua variabel tersebut diprediksikan mempunyai hubungan positif yang kuat dan dapat menjadikan individu sebagai karyawan berkualitas dalam perusahaan.

### Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mempunyai jumlah yang banyak dan luas, Pada penelitian ini peneliti akan menetapkan karyawan PT.X yang berjumlah 45 orang sebagai populasi penelitian dan keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dikarenakan keterbatasan jumlah sample yang tersedia yakni 45 Orang yang terdiri dari :

**Tabel 1. Populasi dan Sampel**

No	Divisi/Bagian	Populasi	Sampel
1	General Affair	1	1
2	Human Resource Development	1	1
3	Head Of Operation	1	1
4	Project Manager	1	1

5	Project Coordinator	3	3
6	Project Administration	2	1
7	Engineer	15	15
8	Teknisi	15	15
9	Dokument Control	4	4
10	Office Boy	1	1
11	Kurir	1	1
	<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>45</b>

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Sugiyono (2022) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang didalamnya telah berisi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner salah satu cara pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan uji validitas *expert judgement*, menurut Rusti (2012) *expert judgement* merupakan pertimbangan/pendapat ahli/orang yang berpengalaman, pengujian ini dilakukan untuk melihat kesesuaian antar item dengan aspek yang bersangkutan supaya terhindar dari subjektivitas.

### Uji Normalitas Data

Normalitas data diuji dengan standar Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk, dimana apabila nilai signifikansi (Sig.) pada kedua standar tersebut melebihi 0,05, hingga data dari penelitian dapat dikatakan terdistribusi dengan normal. diketahui bahwa masing-masing data pada skala Grit dan OCB memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 pada kedua standar normalitas tersebut; dimana Grit memiliki nilai 0,116 dan 0,616, sedangkan OCB memiliki nilai 0,2 dan 0,926, sehingga data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal'

### Uji Linearitas

Dihasilkan bahwa nilai p pada linearitas adalah 0,036 dan deviasi linearitas adalah 0,323, yang berarti dapat dikatakan bahwa OCB memiliki hubungan yang cenderung linear dengan Grit, karena nilai linearitas lebih kecil dari 0,05 dan nilai deviasi linearitas lebih besar dari 0,05. Dalam penelitian ini, alat ukur berupa skala kecemasan menghadapi pertandingan diuji reliabilitasnya dengan menggunakan teknik alpha Cronbach. Hasilnya diketahui bahwa skala sport *anxiety scale* memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,963. Artinya skala sport *anxiety scale* tersebut dinyatakan reliabel dan koefisien reliabilitasnya baik karena  $> 0,70$ .

**Tabel 2. Hasil Uji Linearitas**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB	Between	(Combined)	472.550	18	26.253	1.409	.205
Total *	Groups	Linearity	90.676	1	90.676	4.868	.036
Grit		Deviation	381.874	17	22.463	1.206	.323
Total		from Linearity					
Within Groups				502.950	27	18.628	
Total				975.500	45		

## Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan antara *Grit* dengan OCB berdasarkan data yang diambil di PT. X. Uji korelasi ini memanfaatkan metode *product moment* yang dikembangkan oleh Pearson. Berdasarkan metode tersebut, korelasi antar variabel dapat dinyatakan eksistensinya apabila memiliki nilai korelasi di atas 0,05. Menurut Pallant (2016) kuat-lemahnya hubungan antar variabel dapat dikategorikan sebagai berikut: hubungan lemah memiliki nilai korelasi 0,1-0,29; hubungan cukup memiliki nilai 0,3-0,49; dan hubungan kuat memiliki nilai 0,5-1 (Pallant, 2016).

**Tabel 3. Hasil Uji Korelasi**

Correlations			
		Grit Total	OCB Total
	Pearson Correlation	1	.305*
Grit Total	Sig. (2-tailed)		.039
	N	46	46
	Pearson Correlation	.305*	1
OCB Total	Sig. (2-tailed)	.039	
	N	46	46

Hasil korelasi antara *Grit* dengan OCB adalah 0,305. Hal ini berarti hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak, karena berdasarkan data yang diperoleh dari PT. X tingkat *Grit* karyawan memiliki hubungan positif yang cukup terhadap perilaku OCB mereka. Selain itu, nilai signifikansi pada korelasi ini ada pada 0,039. Menurut Pallant (2016), apabila nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, menunjukkan tingkat kepercayaan yang baik terhadap hasil perhitungan uji korelasi Pearson (Pallant, 2016).

## Analisis Matriks Korelasi Antar Dimensi

Skala *Grit* dalam penelitian ini terdiri dari 2 dimensi dengan jumlah 12 item yang valid yang telah mewakili skala *Grit* tersebut. Susunan hasil analisis korelasi

antar dimensi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. Uji Korelasi Antar Dimensi Skala Grit**

		<i>Correlations</i>		
		<i>Consistency of interest</i>	<i>Perseverance of effort</i>	<i>Grit</i>
<i>Consistency of interest</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	.216	.820**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.150	.000
	<i>N</i>	46	46	46
<i>Perseverance of effort</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.216	1	.735**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.150		.000
	<i>N</i>	46	46	46
<i>Grit</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.820**	.735**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	
	<i>N</i>	46	46	46

\*\* *Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Dari tabel 4. korelasi antar dimensi di atas, diperoleh hasil bahwa setiap dimensi berkorelasi kearah positif dengan total skornya. Korelasi terbesar terdapat pada dimensi 1 yang berkorelasi sebesar 0,820 dengan total skornya, dan korelasi terendah terdapat pada faktor 2 yang berkorelasi sebesar 0,734 dengan total skornya. Dari korelasi dimensi dengan dimensi lainnya mengindikasikan bahwa masing-masing dimensi memiliki indeks diskriminasi yang tinggi. Karena setiap dimensi berkorelasi dengan total skornya, hal ini menunjukkan bahwa dimensi-dimensi tersebut merupakan bagian dari skala *Grit*.

Selanjutnya pada skala OCB dalam penelitian ini terdiri dari 2 dimensi dengan jumlah 12 item yang valid yang telah mewakili skala *Grit* tersebut. Susunan hasil analisis korelasi antar dimensi tersebut dapat dilihat pada tabel 3.13 berikut ini:

**Tabel 5. Uji Korelasi Antar Dimensi Skala OCB**

		<i>Correlations</i>		
		<i>OCB-I</i>	<i>OCB-O</i>	<i>OCB</i>
<i>OCB-I</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	.567**	.938**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000	.000
	<i>N</i>	46	46	46
<i>OCB-O</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.567**	1	.818**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		.000
	<i>N</i>	46	46	46

OCB	<i>Pearson Correlation</i>	.938**	.818**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	
	<i>N</i>	46	46	46

\*\**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Dari tabel 5 korelasi antar dimensi di atas, diperoleh hasil bahwa setiap dimensi berkorelasi positif dengan total skornya. Korelasi terbesar terdapat pada dimensi 1 yang berkorelasi sebesar 0,938 dengan total skornya, dan korelasi terendah terdapat pada faktor 2 yang berkorelasi sebesar 0,818 dengan total skornya. Dari korelasi dimensi dengan dimensi lainnya mengindikasikan bahwa masing-masing dimensi memiliki indeks diskriminasi yang tinggi. Karena setiap dimensi berkorelasi dengan total skornya, hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut merupakan bagian dari skala OCB.

## Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan *Sport Anxiety Scale* pada atlet bola basket secara umum. Berdasarkan perhitungan data deskriptif, responden penelitian diketahui memiliki *Sport Anxiety Scale* yang sedang yaitu dengan hasil *mean* empiris sebesar 77,19. Nilai tersebut mengartikan bahwa kecemasan menghadapi pertandingan yang dialami atlet bola basket adalah cukup baik dalam aspek fisik, kognitif dan perilaku. Hal ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitiannya Muchlas (2016) pada atlet bulu tangkis kabupaten Bogor bahwa tingkat kecemasan berada pada tingkat sedang. Hal ini juga dipengaruhi oleh rasa takut yang dialami para atlet, rasa takut tersebut diantaranya adalah takut akan kegagalan dalam pertandingan, takut akan kualitas penampilannya, takut cedera atau kejadian lain yang menimpa dirinya, takut bahwa kondisi fisiknya tidak akan mampu mengatasi tugasnya atau pertandingan dengan maksimal. (Ibrahim & Komarudin, 2007). Selain itu tekanan psikologis menjadi salah satu pemicu terjadinya kecemasan dalam bertanding, Tekanan berasal dari pelatih, penonton, dan lawan. Ketakutan yang dialami oleh atlet disebabkan oleh tekanan dari pelatih dan tekanan eksternal dari penggemar, yang mendorong atlet untuk terus menggunakan semua kemampuan mereka dalam kompetisi untuk mencapai kesuksesan (Pradipta, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian Husdarta (2011) bahwa evaluasi negatif dari *fans* mengancam harga diri atlet. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan masyarakat yang menilai pemain yang memenangkan pertandingan secara positif dan yang kalah dalam pertandingan secara negatif.

Berdasarkan dari rata-rata skor masing-masing dimensi *sport anxiety scale* yaitu *somatic*, *worry*, dan *concentration disruption* terdapat perbedaan kategori. Perhitungan pada dimensi *somatic* sebesar 32,52 sehingga masuk ke dalam kategori tinggi. *Somatic* merupakan suatu kondisi psikologis yang menyebabkan gejala pada tubuh seperti rasa sakit atau kelelahan (Sumathipala, 2007). Gejala *somatic* ditandai dengan adanya peningkatan aktivitas fisik yang dirasakan seperti berkeringat,

frekuensi buang air yang meningkat, pusing pada kepala, mulut kering. Tingginya *Somatic* ini bisa dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari luar diri atlet yang memberikan rasa kecemasan yang berlebihan. Faktor eksternal ini dapat mempengaruhi faktor internal atlet yakni rasa takut yang dialami atlet terhadap pertandingan (Cashmore,2002). Sedangkan *worry* sebesar 26,97 dan *concentration disruption* sebesar 17,71 sehingga dapat diketahui masuk ke dalam kategori sedang. *Worry* didefinisikan sebagai gagalnya usaha pemecahan masalah dimana bahaya berlangsung tanpa solusi yang pernah ditemukan (Mathews, dalam Khawaja & Chapman,2007). *Worry* diindikasikan dengan kekhawatiran tentang penampilan buruk dan konsekuensi negatif yang dihasilkan (Smith, Smoll, Cumming & Grossbard, 2006) . Sementara itu pada *concentration disruption* diprediksi dengan adanya Tindakan dan pikiran yang melibatkan lingkungan sekitar.

Kemudian, persebaran responden berdasarkan jenis kelamin didapatkan bahwa responden laki-laki memiliki skor *sport anxiety scale* pada kategori tinggi, sementara itu responden perempuan memiliki skor *sport anxiety scale* pada kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa baik atlet bola basket laki-laki maupun perempuan memiliki perbedaan skor *sport anxiety scale*. Hal ini menjelaskan bahwa jenis kelamin memiliki hubungan yang signifikan dengan *sport anxiety scale* (Uyun, 2020). Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Selpamira dan Roepajadi (2022) yang menunjukkan bahwa adanya perbedaan tingkat *sport anxiety scale* yang signifikan antara subjek laki-laki dan perempuan. Menurut Eko dan Jannah (2021), seorang atlet laki-laki lebih mengalami kecemasan dibandingkan atlet perempuan. Atlet laki-laki mengalami cedera yang mudah kambuh, lalu juga sentuhan fisik yang lebih kuat lawannya akan mengakibatkan dirinya merasa kalah. Dalam penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa responden laki- laki memiliki skor *sport anxiety scale* pada kategori tinggi dibandingkan dengan responden perempuan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahakharisma (2014) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan skor *sport anxiety scale* antara laki-laki maupun perempuan.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi diketahui bahwa subjek yang sudah pernah mengikuti pertandingan memiliki skor *sport anxiety scale* pada kategori tinggi dan subjek yang belum pernah mengikuti pertandingan memiliki skor *sport anxiety scale* pada kategori sedang. Hal ini menjelaskan bahwa atlet yang sudah pernah mengikuti pertandingan memiliki hubungan yang signifikan dengan *sport anxiety scale* Pelupessy (2019). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Kurniawan (2022) yang menunjukkan bahwa *sport anxiety scale* pada atlet bola basket yang sudah pernah mengikuti pertandingan berada pada kategori tinggi dibandingkan atlet bola basket yang belum pernah mengikuti pertandingan dikarenakan atlet bola basket yang sudah pernah mengikuti pertandingan memiliki beban untuk mempertahankan gelar juara yang sudah pernah dicapai dibandingkan dengan pemain bola basket yang belum pernah mengikuti pertandingan.

Sementara itu, persebaran responden berdasarkan club basket didapatkan bahwa responden yang bermain di club Garuda Acalapati memiliki skor *sport anxiety*

scale pada kategori sedang, lalu responden yang bermain di club pelita jaya bakrie memiliki skor *sport anxiety scale* pada kategori sedang, dan responden yang bermain di club kabc memiliki skor *sport anxiety scale* pada kategori tinggi, dilanjutkan dengan responden yang bermain di club Victoria memiliki skor *sport anxiety scale* pada kategori sedang. Terakhir, responden yang bermain di club freedom memiliki skor *sport anxiety scale* pada kategori sedang. Hal ini menjelaskan bahwa club basket memiliki hubungan yang signifikan dengan *sport anxiety scale* (Izdihar & Suhana, 2020). Hasil yang sama ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Forsyth (2010) yaitu bahwa atlet bola basket pada pertandingan memiliki target yang tinggi sehingga menyebabkan rendahnya performa dalam tim. Selain itu rendahnya kepercayaan diri seorang individu dalam suatu tim menjadi salah satu penyebab tingginya kecemasan.

Selanjutnya, persebaran responden berdasarkan posisi sebagai pemain didapatkan bahwa responden yang bermain sebagai pemain utama memiliki skor *sport anxiety scale* pada kategori tinggi, sementara responden yang bermain sebagai pemain cadang memiliki skor *sport anxiety scale* pada kategori sedang. Hal ini menjelaskan bahwa posisi sebagai pemain memiliki hubungan yang signifikan dengan *sport anxiety scale* (Setiawan & Demawan, 2022). Hasil yang sama ditemukan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Situmorang dan Wijono (2021) menunjukkan bahwa pemain yang bermain sebagai pemain inti memiliki *sport anxiety scale* yang lebih tinggi daripada pemain yang bermain sebagai pemain cadangan. Secara umum pemain yang bermain sebagai pemain inti sering mendapatkan tekanan dalam pertandingan daripada pemain yang bermain sebagai pemain cadangan. Ini disebabkan pemain yang bermain sebagai pemain cadangan kurang memiliki pengalaman bermain yang memadai dalam menghadapi pertandingan dibandingkan dengan pemain yang bermain sebagai pemain inti.

## KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah hipotesis alternatif yang diajukan dapat diterima dengan bukti yang kuat, melalui analisis data yang dikumpulkan dari lingkungan PT. X. Dari hasil analisis tersebut, ditemukan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara Grit yang dimiliki oleh karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang mereka tunjukkan. Artinya, semakin tinggi tingkat Grit yang dimiliki oleh seorang karyawan, semakin tinggi pula kemungkinan bahwa karyawan tersebut akan menunjukkan tingkat OCB yang lebih tinggi. Sebaliknya, di mana karyawan dengan tingkat Grit yang lebih rendah cenderung memiliki tingkat OCB yang lebih rendah pula. Dengan demikian PT.X perlu mengkaji kedua aspek yang saling berhubungan yakni Grit dan OCB pada seluruh karyawan serta melakukan usaha untuk meningkatkan sifat Grit dan OCB sehingga dapat meningkatkan kualitas, kinerja dan kegigihan karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M., & Puteri, H. (2019). Personality, *Grit* and organizational citizenship behavior at vocational higher education: the mediating role of job involvement. *Journal of Social Studies Education Research*, 10(2), 168-187.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chrisnatalia, M., Huda, N., & Wulandari, C. (2018). Organizational citizenship in volunteer teacher. Jakarta; Universitas Gunadarma. Retrieved <http://hdl.handle.net/11617/10249>
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short *Grit* Scale (*GRIT-S*). *Journal of personality assessment*, 91(2), 166-174.
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short *Grit* Scale (*GRIT-S*). *Journal of personality assessment*, 91(2), 166-174.
- Duckworth, A., & Gross, J. J. (2014). Self-control and *Grit*: Related but separable determinants of success. *Current directions in psychological science*, 23(5), 319-325.
- Grasiaswaty, N. (2021). Reviu Sistematis Penelitian Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Indonesia. *Buletin Psikologi*, 29(1), 28-44.
- Grasiaswaty, N., Ratna, F., & Setyasih, N. (2016). Adaptasi alat ukur organizational citizenship behavior (OCB) dengan peer review di Indonesia. In *Seminar ASEAN 2nd Psychology & Humanity* (pp. 318-325).
- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents.
- Lubis, M. S. (2015). pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75-84.
- Pallant, J. (2016). *SPSS Survival Manual* (6th ed.). New York, NY, United States of America: McGraw-Hill Education.
- Primanda, H. E., & Prahara, S. A. (2022). Karyawan Generasi Milenial: *Grit* Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Psikohumanika*, 14(2), 155-163.
- Puteri, H. E., & Arifin, M. (2020, February). Exploring personality, *Grit* and organizational citizenship behavior at higher education: the mediating roles of job involvement. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1471, No. 1, p. 012025). IOP Publishing.
- Routledge (2012). *Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT-S)*. England; University of Pennsylvania
- Santrock, J. W. 2002. *Perkembangan Masa Hidup*. Jakarta : Erlangga.

Sudarjy, S., & Priskila, V. (2019). Hubungan *Grit* dengan organizational citizenship behavior pada karyawan di universitas x. *Personifikasi: Jurnal Ilmu Psikologi*, 10(2), 114-122.

Yuniar, I. G. A. A., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan kantor pusat PT. BPD Bali. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pada Karyawan Kantor Pusat Pt. Bpd Bali, 9(1).