

**HUBUNGAN ANTARA *LEARNING AGILITY* DENGAN  
*CITIZESHIP ORGANIZATIONAL BEHAVIOR* PADA  
PRAMUNIAGA DI TOKO PENJUALAN *FASHION***

**SKRIPSI**



**UNIVERSITAS  
MERCU BUANA  
YOGYAKARTA**

*Oleh:*

*Nurul Aliah Fil Hafirah*

*17081025*

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI S1**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

**2023**

# **SKRIPSI**

Diajukan kepada:

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat

Sarjana Strata Satu (S1)



*Oleh:*

*Nurul Aliah Fil Hafirah*

*17081025*

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI S1**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

**2023**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA *LEARNING AGILITY* DENGAN  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA  
*PRAMUNIAGA* DI TOKO PENJUALAN *FASHION***

Oleh :

*Nurul Aliah Fil Hafirah*

17081025

Telah dipertanggung jawabkan dan diterima  
Oleh Tim Penguji pada tanggal 27 Oktober 2023

MERCU BUANA  
YOGYAKARTA

Mengetahui,



UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA  
FAKULTAS PSIKOLOGI

Reny Yuniasanti, M.Psi., Ph.D., Psikolog

Dosen Pembimbing



Dr. Alimatus Sahrah, M.M., M.Si, Psikolog

Penguji



Martaria Rizky Rinaldi, S.Psi, M.Psi, Psikolog

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 22 September 2023

Yang menyatakan,



Nurul Aliah Fil Hafirah

## HALAMAN MOTTO

“Tidaklah ada jalan yang sulit tanpa Tuhan selipkan kemudahan di dalamnya,  
maka untuk melaluinya percayai saja diri dan Tuhan-mu.”

(Nafhafirah)

“Dikota ini, ada kalanya engkau mengenang, ada saatnya engkau yang dikenang.  
Memang begitulah Jogja diciptakan sebagai tempat untuk merangkum memoar orang-  
orang. Juga sebagai tempat menghimpun segala perasaanku kepada pemilik karya ini”

(Mamat Alkatiri)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Skripsi ini penulis persembahkan untuk*

*Kedua orangtua tercinta*

*Bapak Achmad Yani dan Ibu Nurlina Tamar*

*Dan almamater*

*Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta*

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala berkat anugrah yang diberikan pada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Terselesaikannya skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan beberapa pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Agus Slamet, S.TP, M.P. selaku Rektor Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
2. Reny Yuniasanti, S. Psi., M.Psi., Ph. D., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta
3. Dr. Muhammad Wahyu Kuncoro, S.Psi., M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
4. Santi Esterlita Purnamasari, M.Si., Psikolog., selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta
5. Angelina Dyah Arum S, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Akademik
6. Dr. Alimatus Sahrah, M.M., M.Si., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Martaria Rizky Rinaldi, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Penguji yang telah memberikan kritikan membangun dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pada saat perkuliahan.
9. Teristimewa Ayah dan Ibu tercinta yang telah membesarkan saya dengan cinta

kasih dan ikhlas yang tiada batas, senantiasa membekali dengan doa tulus yang begitu luas, serta selalu ada sebagai tempat untuk berlindung.

10. Partner special saya, Mamat Alkatiri yang hadir dengan segala hal-hal baik yang tak terduga, serta dengan senang hati menemani saya dalam berbagai proses pendewasaan diri.
11. Ibu Wati, Putri Nur Azizah, Wilif Nurul Ilza, Ulumul Azizah, Nia Anriyani, Lathar Bachry, Amna Sari, Sri Wahyuni Sukri dan teman lainnya yang telah menjadi teman seperjuangan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Keterbatasan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini menimbulkan harapan bagi penulis terhadap adanya saran maupun kritik yang membangun demi perbaikan skripsi ini atau pada penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak.

Yogyakarta, 22 September 2023

Hormat saya,



Nurul Aliah Fil Hafirah



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
ABSTRAK .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Permasalahan .....	1
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	9
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	9
2. Aspek-aspek <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	10
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	13
B. <i>Learning Agility</i> .....	16

1. Pengertian <i>Learning Agility</i> .....	16
2. Aspek-aspek <i>Learning Agility</i> .....	18
C. Hubungan antara <i>Learning Agility</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pada Pramuniaga di Toko Penjualan <i>Fashion</i> .....	20
D. Hipotesis.....	24
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 25
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	25
B. Definisi Operasional.....	25
C. Subjek Penelitian.....	26
D. Metode Pengumpulan Data .....	27
E. Metode Analisis Data .....	33
F. Prosedur Pelaksanaan Penelitian .....	34
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	 36
A. Hasil Penelitian.....	36
B. Pembahasan .....	40
 BAB V PENUTUP.....	 45
A. Kesimpulan.....	45
B. Saran.....	46
 DAFTAR PUSTAKA .....	 47

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Aitem Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Sebelum Uji Coba .....	31
Tabel 2 Distribusi Aitem Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Setelah Uji Coba.....	31
Tabel 3 Distribusi Aitem Skala <i>Learning Agility</i> Sebelum Uji Coba.....	33
Tabel 4 Distribusi Aitem Skala <i>Learning Agility</i> Setelah Uji Coba.....	33
Tabel 5 Deskripsi Data Penelitian .....	36
Tabel 6 Kategorisasi Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	37
Tabel 7 Kategorisasi Skala <i>Learning Agility</i> .....	38

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A .....	51
1. Skala Uji Coba Penelitian .....	52
2. Tabulasi Data Skala Uji Coba Penelitian .....	58
3. Hasil Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Uji Coba .....	60
Lampiran B.....	64
1. Skala Penelitian.....	65
2. Tabulasi Data Skala Penelitian .....	71
3. Hasil Analisis Data Skala Penelitian.....	77

## ABSTRAK

Pertumbuhan bisnis *fashion* yang kian meningkat membuat para pengusaha harus melakukan strategi agar konsumen tertarik membeli produk, dan memastikan bahwa pramuniaga yang bertugas untuk melayani konsumen dengan karakter dan kebutuhan konsumen yang berbeda-beda harus sigap dalam bekerja dan rela melakukan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) ketika berada pada situasi diluar deskripsi pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Learning Agility* dengan OCB pada pramuniaga di toko penjualan *fashion*. Subjek penelitian sebanyak 110 orang, yang berjenis kelamin laki-laki 39 orang dan perempuan sebanyak 71 orang. Karakteristik yaitu semua pramuniaga khusus di bidang *fashion*, serta sudah bekerja minimal 1 tahun. Metode pengumpulan data menggunakan Skala OCB dan Skala *Learning Agility*. Analisis data penelitian menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,645 ( $p < 0,01$ ), sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Artinya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *learning agility* dengan OCB. Sumbangan efektif yang diberikan *Learning Agility* sebesar 41.5% terhadap OCB dan 58.5% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

**Kata kunci:** OCB, *learning agility*, pramuniaga, *fashion*

## **ABSTRACT**

*The increasing growth of the fashion business means that entrepreneurs must carry out strategies to attract consumers to buy products, and ensure that salespeople who are tasked with serving consumers with different characters and consumer needs must be alert at work and willing to carry out OCB (Organizational Citizenship Behavior) when are in situations outside the job description. This research aims to determine the relationship between Learning Agility and OCB in salespeople in fashion sales stores. The research subjects were 110 people, 39 of whom were men and 71 women. Characteristics are that all saleswomen specialize in the fashion sector, and have worked for at least 1 year. The data collection method uses the OCB Scale and Learning Agility Scale. Research data analysis uses product moment correlation techniques. The correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) is 0.645 ( $p < 0.01$ ), so the hypothesis in this study can be accepted. This means that there is a very significant positive relationship between learning agility and OCB. The effective contribution made by Learning Agility was 41.5% to OCB and 58.5% was influenced by variables outside this research.*

**Keywords:** *OCB, learning agility, sales assistant, fashion*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Perkembangan terhadap kebutuhan *fashion* semakin diminati banyak kalangan untuk menunjang penampilan, ekspresi diri, dan gaya hidup (Dikkar, 2021). Trisnawati (2011) menjelaskan bahwa *fashion* bukan hanya sekedar pakaian seperti baju melainkan apapun yang digunakan oleh seseorang bisa berupa alas kaki, tas, aksesoris, dan penunjang penampilan lainnya. Menurut data Statista (2023) pendapatan di pasar Fashion diproyeksikan mencapai US\$6,02 miliar pada tahun 2023. Pendapatan diperkirakan menunjukkan tingkat pertumbuhan tahunan sebesar 5,22%, dengan proyeksi volume pasar sebesar US\$265,50 miliar pada tahun 2023, sebagian besar pendapatan dihasilkan di Tiongkok. Di Indonesia sendiri, menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), pada 3 bulan pertama tahun 2019 produksi industri pakaian jadi tumbuh sebesar 29,19% secara tahunan (Kemenprin, 2019).

Data pada tahun 2013, berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), konsumsi pakaian melesat 7,02% pada kuartal II-2023 dan pertumbuhan setinggi itu belum pernah dicatat oleh BPS (Cnbc, 2023). Aguslim (2021) menjelaskan bahwa kebutuhan *fashion* yang terus diminati membuat bisnis dibidang tersebut terus menunjukkan inovasi agar mampu bersaing. Ghebreab dan Heale (2023) menyatakan untuk bersaing di bidang *fashion* tidak hanya mengutamakan kualitas barang saja, melainkan kualitas sumber daya manusia yang menyalurkan dan melayani konsumen perlu diperhitungkan.

Zyman (2009) menjelaskan melayani konsumen dengan baik dapat meningkatkan pengalaman bagi konsumen untuk berbelanja berulang ditempat tersebut. Ghebreab dan Heale (2023) menyebutkan pelayanan tersebut bisa didapatkan melalui peran

pramuniaga karena pramuniaga bertugas untuk melayani konsumen secara langsung, membersihkan area penjualan, merapihkan, menyusun, dan memajang barang, memeriksa kelengkapan label harga, memeriksa persediaan barang, memperhatikan pengumuman maupun acara promosi, dan semua perlengkapan kerja sesuai SOP (Zyman, 2009). Choi (2016) berpendapat apabila pramuniaga tidak bisa memberikan kepuasan pada konsumen maka konsumen akan memiliki pengalaman belanja yang tidak menyenangkan dan pada akhirnya akan beralih ke toko lain. Menurut Contreras, Abid, dan Rank (2023) karyawan yang berada di bidang pelayanan membutuhkan performa yang tidak hanya berdasarkan deskripsi kerja saja melainkan banyak karakter konsumen yang membuatnya harus bekerja *extra role* di luar dari deskripsi pekerjaan atau biasa disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Cooper dan Barling (2008) menyatakan bahwa OCB bisa membuat pramuniaga mampu bekerja dengan baik walaupun tanpa pengawasan dan bersedia melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan penjualan. Contreras, dkk. (2023) berpendapat permasalahan OCB pada pramuniaga akan dapat menurunkan kualitas pelayanan dengan tidak sigap membersihkan area yang berantakan, kurangnya kesadaran terhadap kebutuhan konsumen, dan tidak bersedia menolong rekan kerja yang sedang kesulitan dalam menemukan informasi seputar barang maka permasalahan ini dapat menurunkan pendapatan perusahaan. Dampak yang terjadi ketika OCB menjadi permasalahan dalam diri karyawan menurut Motowidlo dan Borman (2014) yaitu OCB berdampak pada efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan yang membutuhkan waktu lebih lama karena karyawan yang tidak bersedia memperlihatkan OCB akan mudah mengeluh saat diberikan tugas yang rumit, tidak memiliki inisiatif untuk mencari berbagai informasi yang menunjang pekerjaan, dedikasi yang rendah, tidak bersedia membantu tim, dan



sulit untuk menerima pekerjaan di luar dari kapasitas kerja, walaupun menerima tugas tersebut namun tidak akan menunjukkan hasil kerja yang maksimal.

Cázares (2012) menyatakan bahwa OCB merupakan permasalahan yang penting untuk dikaji pada kalangan pekerja terutama pada jenis pekerjaan dibidangpelayanan, karena bidang tersebut bersifat sangat dinamis dan berhadapan langsung dengan orang lain yang tentunya memiliki karakter serta keperluan berbeda-beda. Menurut Organ, dkk. (2006) OCB berperan penting bagi berjalannya kehidupan organisasi karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan stabilitas kinerja organisasi, sehingga organisasi bisa bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Motowidlo dan Borman (2014) menjelaskan OCB sebagai permasalahan yang urgen bagi setiap institusi maupun perusahaan karena jika pekerja tidak menunjukkan OCB maka akan berdampak pada kesuksesan organisasi karena dalam lingkup kerja pasti ada hal-hal yang membutuhkan pekerja melakukan perilaku *extra-role* (bekerja diluar deskripsi) tanpa adanya imbalan maupun pengawasan, dimana jika pekerja tidak melakukan OCB maka sulit bagi organisasi mendapatkan hasil tugas yang berkualitas.

OCB didefinisikan sebagai perilaku yang bersifat individual yang menunjukkan ketersediaan untuk melakukan aktivitas tugas-tugas di luar deskripsi pekerjaan tanpa adanya pemberian imbalan dari organisasi (Organ, 2006). Spector (2022) berpendapat bahwa OCB ialah perilaku sukarela dengan bekerja melebihi persyaratan formal yang berkaitan dengan sistem kerja atau berdasarkan kewajiban pekerjaan secara resmi. Aspek-aspek OCB menurut Organ (2006) yaitu *altruism* ialah perilaku membantu meringankan pekerjaan orang lain. *Sportsmanship* ialah kesediaan menerima apapun yang ditetapkan meskipun dalam keadaan mendesak. *Conscientiousnes* ialah dedikasi dalam melakukan pekerjaan dan keinginan

menunjukkan hasil melebihi standar. *Courtesy* ialah perilaku menghargai hak-hak orang lain sebagai tujuan mencegah munculnya konflik. *Civic virtue* ialah perilaku yang berkaitan dengan partisipasi aktif saat berorganisasi.

Harapannya seseorang yang memiliki OCB dapat membuat seseorang lebih senang, puas, dan bersemangat sehingga tidak terlalu merasakan beban yang berat untuk menyelesaikan berbagai tugas-tugas rumit (Schmid, 2004). Cooper dan Barling (2008) berpendapat seharusnya OCB ada pada diri seseorang terlebih lagi dibidang pelayanan dapat meningkatkan kesediaan untuk memberikan performa dan informasi secara terperinci walaupun tanpa pengawasan, maka bisa menarik konsumen dengan kontribusi yang besar walaupun tidak diberikan imbalan dari perusahaan.

Survei perihal perilaku sukarela (OCB) yang dilakukan oleh Maulani, Widiartanto, dan Dewi (2015) memperlihatkan hasil bahwa terdapat 13.3% karyawan mau memberikan pertolongan pada rekan kerja, 10% bersedia memberi bantuan pada rekan kerja baru, 20% pekerjaan selesai tepat waktu, 13.3% memberikan pendapat untuk organisasi, 20% mengikuti perkembangan organisasi, 10% mengajak rekan kerja berdiskusi, dan 13.3 % memberikan saran untuk rekan kerja. Hasil penelitian tentang OCB pada pramuniaga sendiri dilakukan Sari (2019) yang memperlihatkan hasil dari penelitiannya yaitu OCB subjek yang merupakan pramuniaga pada kategori tinggi sebesar 27% dan kategori sedang sebesar 73%. Berdasarkan data yang sudah dijelaskan menunjukkan bahwa masih terdapat pramuniaga yang belum berada dalam kategori OCB yang tinggi, sehingga sebaiknya lebih ditingkatkan kembali.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 07 Juni sampai 08 Juni 2023 dengan pramuniaga yang bekerja di bidang *fashion* di berbagai kota menggunakan aspek-aspek OCB menurut Organ (2006). Diperoleh 11 dari 14 subjek yang mengatakan

pada aspek *altruism* yaitu subjek menolak ketika temannya meminta bantuan untuk mengambil barang dan ketika konsumen meminta bantuan untuk mencari barang baru di gudang subjek mengatakan hanya mengambil satu barang saja atau konsumen tidak bisa memilih barang. Pada aspek

*sportsmanship*, 9 subjek memberikan berbagai alasan ketika dirinya diberikan tugas lembur secara mendadak walaupun subjek menyanggupi namun hasilnya tidak optimal mengelola barang dan subjek juga menghindari konsumen ketika sudah memasuki waktu istirahat. Pada aspek *conscientiousness*, 12 subjek mengatakan malas melayani konsumen yang hanya bertanya-tanya saja namun tidak terlihat ingin membeli barang dan jika barang yang dicari konsumen tidak ada maka subjek tidak merekomendasikan barang lainnya. Pada aspek *courtesy*, 8 subjek mengatakan tidak mau bertukar pikiran dengan rekan kerja untuk meningkatkan penjualan dan subjek akan memarahi rekan kerja atau perhitungan dalam pembagian tugas artinya jika subjek membereskan beberapa barang maka rekan kerjanya juga harus bekerja sesuai nominal apa saja yang dilakukan subjek. Pada aspek *civic virtue*, 12 subjek mengatakan bahwa dirinya tidak berinisiatif untuk mengutarakan pendapat agar penjualan meningkat dan hanya bekerja secara formal saja terlebih jika tidak ada yang mengawasi subjek lambat dalam membereskan atau membersihkan barang-barang di toko. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki permasalahan pada OCB yang didasarkan pada aspek-aspek Organ (2006), yaitu *altruism*, *sportsmanship*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB menurut Wheeler, Halbesleben, dan Buckley (2018), yaitu *skills gap*, *work pressure*, *behavioral flexibility*, dan *organizational support*. Dari faktor-faktor tersebut, maka peneliti memilih *skills gap*.

Menurut Tarique (2021) salah satu *skills* yang dimiliki seseorang yaitu *learning agility*. Dubrin (2022) menyampaikan bahwa *learning agility* termasuk kedalam *soft skills* yang bersifat subjektif untuk menunjukkan kemampuan dan kecepatan belajar. Göker (2021) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki *learning agility* akan bersungguh-sungguh untuk mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan tugasnya, sehingga kesungguhan tersebut dapat menimbulkan OCB melalui perilaku bersedia bekerja di luar dari deskripsi yang tertera secara formal dan tidak ragu untuk membantu memberikan upaya agar perusahaan mencapai tujuan dengan lebih cepat. Hal ini di dukung hasil penelitian Min dan Ahjeong (2022) yang memperlihatkan bahwa *learning agility* dapat mempengaruhi OCB. Hasil penelitian Simatupang, Muharsih, Hemasti, Sadijah, Gozali, dan Pratiwi (2023) juga menunjukkan bahwa *learning agility* dapat menjadi salah satu faktor dominan yang mempengaruhi OCB. In dan Sesilia (2018) memperlihatkan hasil penelitian bahwa *learning agility* bisa berkorelasi dengan OCB. Oleh karena itu, *learning agility* dipilih sebagai variabel bebas penelitian ini.

*Learning agility* merupakan kemampuan individu untuk terlibat lebih jauh dalam pembelajaran agar bisa meningkatkan keterampilannya dan menerapkan pembelajaran yang didapatkan dari aktivitas pengalaman untuk tampil dengan sukses di berbagai situasi maupun pada kondisi baru yang berubah-ubah (Gravett & Caldwell, 2016). Meuse dan Harvey (2021) mendefinisikan *learning agility* sebagai kemampuan melakukan upaya ketangkasan diri dalam mempelajari segala sesuatu dan mampu belajar dengan cepat untuk menghindari apa saja yang membahayakan serta belajar dari pengalaman untuk mengambil makna yang telah terjadi agar dapat menciptakan hasil yang lebih baik. Aspek-aspek *learning agility* menurut Gravett dan Caldwell (2016) yaitu *people agility* adalah individu yang

mengenal diri sendiri dengan baik dan mampu belajar dari pengalaman. Aspek *result agility* adalah individu yang mendapatkan hasil walaupun dalam kondisi sulit dan memiliki karakteristik yang banyak akal. Aspek *mental agility* adalah individu yang memikirkan masalah dari sudut pandang baru dan cenderung memeriksa masalah dengan cermat. Aspek *change agility* adalah individu yang suka bereksperimen dan dapat mengatasi ketidaknyamanan perubahan dengan cepat secara efektif.

Dai, Meuse, dan Tang (2013) berpendapat bahwa *learning agility* merupakan kemampuan seseorang untuk bisa belajar hal baru dengan cepat dan tepat agar dapat menyesuaikan dengan setiap kondisi. In dan Sesilia (2018) menyatakan bahwa *learning agility* dapat berkorelasi dengan berbagai variabel, salah satunya adalah OCB. Dubrin (2022) menyatakan bahwa *learning agility* yang dimiliki seseorang membuatnya mampu berada di bawah tekanan, cepat dalam menangani masalah, dan kemampuan untuk belajar hal-hal baru agar bisa menunjang tugas-tugasnya, sehingga seseorang yang mempunyai keinginan kuat untuk belajar dapat menunjukkan OCB dengan bersedia melakukan pekerjaan yang tidak tertulis dalam kontrak kerja serta tanpa adanya imbalan dan berusaha untuk memberikan berbagai pendapat agar meningkatkan pendapatan perusahaan (Ritz & Rimanoczy, 2021). Hal ini didukung hasil penelitian Min dan Jeong (2022) yang menunjukkan korelasi signifikansi sebesar  $p < 0,001$  antara *learning agility* dengan OCB, sehingga *learning agility* dapat dikatakan mempunyai peranan dalam mempengaruhi variabel OCB.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara *learning agility* dengan OCB pada pramuniaga di toko penjualan *fashion* ?”

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *learningagility* dengan OCB pada pramuniaga di toko penjualan *fashion*.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia khususnya pada pramuniaga di bidang *fashion*, *learning agility*, dan OCB.

#### b. Manfaat praktis

##### 1) Bagi Pramuniaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya *learning agility* yang dapat menunjukkan seberapa besar tingkat OCB yang dimiliki pramuniaga.

##### 2) Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang peran *learning agility* sebagai faktor yang dapat mempengaruhi OCB pramuniaga agar bersedia melakukan tugas-tugas di luar deskripsi yang dapat meningkatkan penjualan dan citra perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

##### **1. Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

*Organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku karyawan yang bersifat individual untuk menunjukkan ketersediaan melakukan aktivitas tugas-tugas di luar deskripsi pekerjaan tanpa adanya pemberian imbalan dari organisasi (Organ, 2006). Spector (2022) mendefinisikan OCB sebagai perilaku sukarela dengan bekerja melebihi persyaratan formal dari suatu tugas-tugas yang berkaitan dengan sistem kerja yang berdasarkan kewajiban pekerjaan secara resmi. Sianturi, Situmorang, & Simaremar (2022) menyatakan bahwa OCB adalah sikap yang diperlihatkan karyawan tidak hanya sikap secara formal, melainkan diluar dari deskripsi pekerjaan yang formal dan bersifat positif dengan melakukan berbagai hal yang dapat meningkatkan efisiensi organisasi walaupun harus bekerja di luar dari deskripsi formal.

Kaswan (2017) menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku warga organisasi yang baik karena bekerja melebihi ketentuan formal tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga perilaku yang diperlihatkan karyawan tersebut bisa menguntungkan organisasi tempatnya bekerja. Chelagat, Kiprop, dan Kemboi (2015) memberikan pengertian OCB sebagai perilaku sukarela karyawan untuk memberikan berbagai hal yang dapat menguntungkan organisasi tanpa meminta imbalan ataupun mengharapkan imbalan yang akan

diterima. Lebih lanjut, OCB adalah bentuk perilaku pilihan seseorang secara individual tanpa adanya paksaan, akan tetapi berupa langkah inisiatif dari diri sendiri dalam mensukseskan organisasinya.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku karyawan yang bersedia melakukan tugas-tugas diluar dari deskripsi kerja formal untuk meningkatkan efektifitas organisasi dan karyawan tidak mengharapkan atau meminta imbalan atas ketersediaan dalam melakukan tugas di luar dari deskripsi pekerjaannya.

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

Aspek-aspek OCB dikemukakan oleh Organ (2006) adalah sebagai berikut:

### *a. Altruism* (sikap menolong)

*Altruism* ialah perilaku yang diperlihatkan untuk membantu meringankan pekerjaan orang lain saat berada di lingkungan organisasi. Perilaku ini sebagai upaya karyawan untuk membantu orang lain tanpa ada paksaan padatugas dan pertolongan yang dilakukan bukanlah kewajiban yang ditanggungnya dalam sistem kerja.

### *b. Sportsmanship* (sikap toleransi)

*Sportsmanship* ialah kesediaan dalam menerima apapun yang ditetapkan organisasi meskipun dalam keadaan mendesak. Seseorang akan penuh toleransi dalam mengerjakan tugas-tugas yang mendesak tanpa mengeluh atas setiap kejadian yang mengganggu aktivitas tugas utama yang merupakan kewajiban untuk diselesaikannya.



c. *Conscientiousness* (sikap sukarela)

*Conscientiousnes* ialah dedikasi atau pengabdian dalam melakukan pekerjaan dan keinginan seseorang untuk menunjukkan hasil melebihi standar pencapaian. Seseorang akan berusaha maksimal dalam melakukan setiap tugas yang telah ditetapkan organisasi melebihi persyaratan yang ada atau melebihi harapan organisasi.

d. *Courtesy* (sikap hormat)

*Courtesy* ialah perilaku seseorang dalam menghargai hak-hak orang lain sebagai tujuan untuk mencegah munculnya konflik pekerjaan yang berkaitan antar karyawan. Seseorang akan membantu rekan kerja yang meminta pertolongan agar dapat mencegah timbulnya masalah.

e. *Civic virtue* (sikap tanggungjawab)

*Civic virtue* ialah perilaku yang berkaitan dengan partisipasi aktif dari seseorang saat berorganisasi seperti mengikuti perubahan organisasi, selalu mengikuti informasi terbaru pada perubahan organisasi, berinisiatif merekomendasikan operasi atau prosedur organisasi yang perlu diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi.

Aspek-aspek OCB selanjutnya dikemukakan Podsakoff, Bachrach, dan Bendoly (2001) adalah sebagai berikut:

a. *Helping behavior*

*Helping behavior* ialah perilaku sukarela seseorang dengan memberikan bantuan kepada rekan lainnya dalam hal untuk mencegah terjadinya permasalahan yang timbul antar pekerja dalam pekerjaan.

b. *Sportsmanship*

*Sportsmanship* ialah kemampuan untuk menerima atau bertoleransi terhadap ketidaknyamanan saat di tempat kerja, dapat pula penerimaan terhadap keadaan organisasi dengan sukarela bekerja untuk kesuksesan organisasi.

c. *Organizational loyalty*

*Organizational loyalty* ialah perilaku loyalitas terhadap organisasi yang diperlihatkan karyawan dengan menampilkan gambaran diri positif mengenai organisasi tempat kerjanya, ada dukungan kepada organisasi, dan membela organisasi dari berbagai ancaman.

d. *Organizational compliance*

*Organizational compliance* ialah perilaku patuh seseorang terhadap berbagai peraturan yang berlaku di organisasi dan tetap bekerja optimal walaupun tidak ada pihak yang mengawasinya.

e. *Individual initiative*

*Individual initiative* ialah seseorang yang mempunyai dorongan untuk melakukan tugas melebihi standar yang sudah ditetapkan organisasi.

Berdasarkan aspek-aspek yang sudah dijelaskan sebelumnya, terdapat aspek OCB yang dipaparkan Organ (2006), yaitu *altruism*, *sportsmanship*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Selanjutnya, aspek OCB yang dipaparkan Podsakoff, dkk. (2001) yaitu *helping behavior*, *sportsmanship*, *organizational loyalty*, *organizational compliance*, dan *individual initiative*. Dari aspek-aspek tersebut maka peneliti memilih aspek tokoh Organ (2006), karena memiliki penjabaran dan konteks makna yang lebih mampu mengungkap indikator-indikator perilaku pada variabel OCB yang dimiliki subjek dengan lebih mendalam.

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Wheeler, Halbesleben, dan Buckley (2018) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, yaitu :

#### a. *Skills gap*

*Skills gap* adalah kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dan keterampilan yang sebenarnya dibutuhkan oleh perusahaan. Calon karyawan sering kekurangan sejumlah keterampilan penting yang dibutuhkan atau yang di inginkan oleh pemberi kerja. Kesenjangan keterampilan dapat mempengaruhi terjadinya OCB, karena karyawan yang tidak benar-benar menunjukkan keterampilan sesuai yang diharapkan perusahaan akan kesulitan untuk menjalani kewajibannya. Maka jika kewajiban sulit dijalani, untuk melakukan perilaku *extra role* sangat tidak memungkinkan. Salah satu *skills* yang dapat mempengaruhi OCB menurut Lim, Yoo, Kim, dan Brickell (2017) adalah *learning agility* yaitu salah satu *soft skill* dimana seseorang dapat menunjukkan kemampuan dan kecepatan dalam melakukan tugas-tugasnya.

#### b. *Work pressure*

*Work pressure* adalah kondisi psikologis karyawan dalam respons yang adatif pada situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan-penyimpangan fisik, psikologi, dan perilaku. Tekanan tersebut dapat berupa beban kerja terlalu berat dan berbagai tuntutan diluar dari batas keahlian seseorang. Tekanan yang terlalu besar dapat mempengaruhi tingkat OCB seseorang, karena karyawan yang dalam keadaan tidak sehat secara psikologis maupun fisik tidak akan bersedia untuk bekerja di luar dari deskripsi tugas-tugas

formal.

c. *Behavioral flexibility*

*Behavioral flexibility* adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi yang berbeda. Hal ini membuat seseorang dapat dengan mudah tenggelam dalam tugas-tugas dan mampu mengorganisir tugas sesuai dengan kondisi yang terjadi di tempat kerja, sehingga perilaku fleksibel dapat menjadikan seseorang melakukan upaya-upaya OCB dengan bekerja di luar deskripsi kerja jika memang dibutuhkan.

d. *Organizational support*

*Organizational support* merupakan pemberian materi maupun nonmateri untuk menunjang keberlangsungan hidup karyawan. Pemberian materi yang sesuai beban kerja, penghargaan, maupun atasan yang melakukan upaya bantuan jika karyawan membutuhkan maka membuat karyawan bersedia menunjukkan OCB dalam bekerja dengan berupaya melaksanakan tugas-tugas dengan optimal walaupun harus menjalani pekerjaan tidak dalam sistem kerja formal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB menurut Bebersdorf (2012) yaitu:

a. *Goal setting*

*Goal setting* merupakan proses bagaimana seseorang menetapkan tujuan dan bagaimana seseorang melakukan cara pencapaiannya. Seseorang yang mempunyai tujuan akan berusaha untuk melakukan cara-cara terbaik, maka akan menunjukkan OCB dengan sendirinya dengan bersedia melakukan berbagai tugas diluar deskripsi untuk pencapaian yang telah menjadi harapannya.

*b. Job security*

*Job security* merupakan keadaan karyawan yang merasa aman berada di tempat kerjanya. Karyawan yang menganggap bahwa pekerjaan bukanlah yang mengancam bagi dirinya maka karyawan akan menunjukkan OCB sebagai bentuk rasa tenang dan nyaman saat bekerja. OCB tersebut ditunjukkan dengan kesediaan melakukan upaya ekstra untuk menolong organisasi mencapai kesuksesan.

*c. Perceived organizational support*

*Perceived organization support* merupakan persepsi tentang keadilan organisasi yang dirasakan karyawan. Organisasi yang adil dalam menetapkan berbagai hal untuk karyawannya maka akan memicu pandangan yang positif bahwa organisasi memperlakukan karyawan dengan adil. Karyawan yang memiliki pandangan positif terhadap organisasi menjadikannya bekerja menggunakan OCB yaitu bersedia melakukan tugas di luar kontrak kerja formal secara tertulis.

*d. Quality work of life*

*Quality work of life* merupakan konsep kualitas kehidupan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Perusahaan yang memberikan otonomi dan perencanaan sebagai proses kerja yang multi dimensional akan membuat karyawan menunjukkan OCB dengan bersedia menyalurkan performa terbesar untuk perusahaan walaupun tidak ada ikatan tugas secara tertulis.

Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi OCB menurut Wheeler, Halbesleben, dan Buckley (2018), yaitu *skills gap*, *work pressure*, *behavioral flexibility*, dan *organizational support*. Selanjutnya, faktor menurut Bebersdorf (2012) adalah *goal setting*, *job security*, *perceived organizational support*, dan *qualitywork of life*. Dari faktor-faktor tersebut, maka peneliti memilih *skills gap* karena menurut Dubrin (2022) salah satu *skills* yang dimiliki seseorang yaitu *learning agility* yang merupakan kemampuan seseorang dalam mempelajari setiap hal dengan efektif, sehingga seseorang yang ingin terus belajar akan menunjukkan OCB untuk bersedia melakukan pekerjaan ekstra agar mendapatkan hasil yang maksimal. Hal ini di dukung hasil penelitian Göker (2021), Min dan Ahjeong (2022), serta In dan Sesilia (2018) yang menunjukkan bahwa *learning agility* dapat menjadi salah satu faktor yang bisa mempengaruhi OCB. Oleh karena itu, *learning agility* dipilih sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

## **B. *Learning Agility***

### **1. Pengertian *Learning Agility***

*Learning agility* adalah kemampuan pada diri individu untuk terlibat lebih jauh dalam pembelajaran untuk meningkatkan keterampilannya dan menerapkan pembelajaran yang didapatkan dari aktivitas pengalaman untuk tampil dengan sukses di berbagai situasi maupun pada kondisi baru yang berubah-ubah (Gravett & Caldwell, 2016). Meuse dan Harvey (2021). berpendapat bahwa *learning agility* merupakan kemampuan untuk melakukan upaya ketangkasan diri dalam mempelajari segala sesuatu dan mampu belajar dengan cepat untuk menghindari apa saja yang membahayakan dan belajar dari pengalaman untuk mengambil

makna yang telah terjadi agar dapat menciptakan hasil yang lebih baik. *Learning agility* adalah perubahan seseorang yang cepat dengan ketangkasan untuk melakukan segala hal, menyesuaikan, mengadaptasi merespon, dan dapat menciptakan solusi yang tepat yang dibutuhkan untuk organisasi (Lim, dkk., 2017).

Tarique (2021) menyatakan bahwa *learning agility* merupakan kelincahan seseorang dalam belajar dari pengalaman dan berpotensi untuk menyerap hal-hal baru, kemudian menjelaskan makna dari pengalaman sebelumnya agar menjadikan pengalaman untuk menjalani kehidupan. *Learning agility* diartikan sebagai kemampuan dan kemauan untuk belajar dari pengalaman, dan kemudian menerapkan pembelajaran itu untuk tampil dengan sukses di situasi dan kondisi baru (Lombardo & Eichinger, 2000). Dai, dkk. (2013) menjelaskan bahwa *learning agility* adalah ukuran ketangkasan belajar seseorang untuk dapat mencapai kemajuan karir.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa *learning agility* adalah kemampuan seseorang untuk terus belajar dan menjadikan pengalaman sebagai pembelajaran, sehingga makna dari pengalaman tersebut membuat seseorang mampu untuk menghindari segala sesuatu yang membahayakan dan bisa menciptakan solusi yang tepat untuk hasil yang lebih baik.

## **2. Aspek-aspek *Learning Agility***

Aspek-aspek *learning agility* dikemukakan Gravett dan Caldwell (2016), adalah sebagai berikut:

### **a. *People agility***

*People agility* adalah individu yang mengenal diri sendiri dengan baik, belajar

dari pengalaman, memperlakukan orang lain secara konstruktif, dan bersikap tangguh di bawah tekanan perubahan dan keberagaman. Individu yang memiliki *people agility* tinggi memahami nilai dari perspektif yang berbeda dan membentuk tim yang beragam.

b. *Result agility*

*Result agility* adalah individu yang mendapatkan hasil dalam kondisi sulit, menginspirasi orang lain untuk menunjukkan dirinya, dan membangun kepercayaan pada orang lain. Individu dengan *results agility*, memiliki karakteristik yang banyak akal dan berulang kali memberikan hasil terbaik dalam situasi baru dan menantang.

c. *Mental agility*

*Mental agility* adalah individu yang memikirkan masalah dari sudut pandang baru, nyaman dengan kompleksitas, ambiguitas, dan dapat menjelaskan pemikirannya kepada orang lain. Karakteristik individu dengan *mental agility* cenderung memeriksa masalah dengan cermat.

d. *Change agility*

*Change agility* adalah individu yang suka bereksperimen dan dapat mengatasi ketidaknyamanan perubahan dengan cepat secara efektif. Karakteristik individu dengan *change ability* yaitu memiliki hasrat terhadap ide, suka bereksperimen, dan terlibat dalam aktivitas pengembangan keterampilan.

Ferry (dalam Cashman, 2013) menjelaskan aspek-aspek *learning agility*, yaitu:

a. *Mental agility*

*Mental agility*, berpikir kritis untuk menembus masalah yang kompleks dan memperluas kemungkinan dengan membuat koneksi baru.



b. *People agility*

*People agility*, mampu memahami dan berhubungan dengan orang lain, serta situasi sulit untuk memanfaatkan dan melipatgandakan kinerja kolektif.

c. *Change agility*

*Change agility*, menikmati eksperimen, rasa ingin tahu, dan mengatasi ketidaknyamanan perubahan secara efektif.

d. *Results agility*

*Results agility*, memberikan hasil dalam situasi pertama kali dengan menginspirasi tim, dan menunjukkan kehadiran yang membangun kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain.

e. *Self-awareness*

*Self-awareness*, menjadi reflektif dan mengenal diri sendiri dengan baik, memahami kemampuan mereka dan dampaknya terhadap orang lain.

Berdasarkan aspek-aspek yang sudah dijelaskan sebelumnya, terdapat aspek *learning agility* yang dipaparkan Gravett dan Caldwell (2016) yaitu *people agility*, *result agility*, *mental agility*, dan *change agility*. Selanjutnya, aspek *learning agility* yang dipaparkan Ferry (dalam Cashman, 2013) yaitu *mental agility*, *people agility*, *change agility*, *results agility*, dan *self-awareness*. Dari aspek-aspek tersebut maka peneliti memilih aspek tokoh Gravett dan Caldwell (2016), karena memiliki penjabaran dan konteks makna yang lebih mampu mengungkap indikator-indikator perilaku pada variabel *learning agility* yang dimiliki subjek secara lebih mendalam.

### C. Hubungan antara *Learning Agility* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Pramuniaga di Toko Penjualan *Fashion*

Contreras, dkk. (2023) menjelaskan karyawan yang bekerja di bidang pelayanan membutuhkan OCB karena tugas di lapangan dan bertemu berbagai karakter dapat menciptakan situasi dinamis yang tidak hanya bisa diselesaikan menggunakan deskripsi formal saja, melainkan membutuhkan perilaku sukarela menyelesaikan tugas dengan optimal. Min dan Jeong (2022) menyatakan bahwa banyak variabel yang mempengaruhi OCB, salah satunya adalah *learning agility*. Dubrin (2022) menyatakan bahwa *learning agility* dapat menjadikan seseorang belajar dari pengalaman, mengambil makna, dan tidak mudah menyerah saat dihadapkan tugas yang rumit, maka seseorang akan terus belajar bahkan melakukan usaha di luar dari tugas-tugas formal untuk memajukan perusahaan. Empat aspek *learning agility* menurut Gravett dan Caldwell (2016) yaitu *people agility*, *result agility*, *mental agility*, dan *change agility*.

Aspek *people agility* ialah seseorang yang dapat mengenal dirinya sendiri dan belajar dari pengalaman maka dapat bersikap tangguh dalam tekanan (Gravett & Caldwell, 2016). Tarique (2021) menjelaskan bahwa *people agility* yang tinggi menjadikan seseorang mampu untuk mengetahui apa saja yang dibutuhkan dirinya dan dapat bertahan dari tekanan-tekanan dalam kehidupannya, sehingga menurut Bebersdorf (2012) seseorang yang mampu bersikap tangguh ketika dihadapkan tekanan maka jika diberikan tugas-tugas mendesak di luar dari deskripsi tugasnya seseorang bersedia menunjukkan OCB untuk menyelesaikan secara optimal. Cázares (2012) menjelaskan seseorang yang memiliki OCB tinggi akan bersedia memberikan pertolongan kepada siapaun tanpa adanya pengawasan maupun penghargaan sehingga hasil kerjanya lebih maksimal. **(ASPEK VB KE-1 PEOPLE**

**AGILITY TINGGI, MAKA VT OCB TINGGI).** Ferry(dalam Cashman, 2013) berpendapat bahwa seseorang yang rendah dalam *people agility* akan mudah putus asa ketika dihadapkan hambatan dan tidak mampu untuk bersikap tangguh atas kejadian yang dihadapi, maka seseorang yang mudah menyerah terhadap tugas-tugas rumit tidak akan bisa memberikan OCB untuk bersedia bekerja di luar dari deskripsi formal yang telah di tentukan perusahaan dan tidak mau memberikan usaha untuk memberikan pelayanan yang berkualitas (Schmid, 2004). **(ASPEK VB KE-1 PEOPLE AGILITY RENDAH, MAKA VT OCB RENDAH).**

Aspek *result agility* ialah seseorang yang mampu membangun kepercayaan orang lain pada situasi apapun (Gravett & Caldwell, 2016). Tarique (2021) menyatakan *result agility* yang ada dalam diri seseorang membuatnya mampu untuk menginspirasi orang lain bahwa dirinya memiliki kualitas menghasilkan tugas yang baik dan mampu memberikan hasil terbaik dalam setiap kondisi, sehingga kualitas terbaik dalam melakukan berbagai aktivitas menjadikan seseorang bekerja menggunakan OCB dengan sanggup dalam menyampaikan informasi secara terperinci untuk kepentingan perusahaan agar semakin sukses dan seseorang tidak mudah mengeluh saat mendapatkan pekerjaan tambahan di luar dari deskripsi tugas-tugas (Kaswan, 2017). **(ASPEK VB KE-2 RESULT AGILITY TINGGI, MAKA VT OCB TINGGI).** Lim, dkk (2017) berpendapat ketika seseorang tidak mampu menunjukkan *result agility* maka yang akan terjadi adalah seseorang tidak mampu menjadi panutan bagi orang lain dan tidak menyukai tantangan maka menurut Cázares (2012) seseorang yang senang dengan tantangan hanya menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan format kerja yang sudah tertera pada sistem dan tidak mempunyai keinginan untuk memberikan OCB dalam melakukan aktivitas kerjanya dengan menolong rekan kerja maupun menciptakan hasil yang

lebih berkualitas walaupun tanpa pengawasan dari atasan (**ASPEK VB KE-2 RESULT AGILITY RENDAH, MAKA VT OCB RENDAH**).

Aspek *mental agility* ialah individu yang memikirkan masalah dari sudut pandang baru yang mampu memeriksa masalah dengan cermat (Gravett & Caldwell, 2016). Bebersdorf (2012) menyatakan seseorang yang mempunyai pandangan baru atas masalah yang ada di tempat kerja maka dirinya telah mampu melewati proses menuju penyelesaian masalah dengan bijak hingga menjadikannya berbuat OCB untuk bersedia memahami dan melakukan perilaku-perilaku dalam menyelesaikan masalah yang ada di tempat kerja. (**ASPEK VB KE-3 MENTAL AGILITY TINGGI, MAKA VT OCB TINGGI**). Motowidlo, dan Borman (2014) menjelaskan bahwa seseorang yang tidak mampu memeriksa masalah dengan cermat maka tidak akan melakukan OCB untuk memberikan upaya agar konflik yang terjadi bisa diselesaikan dengan cepat dan tidak mau berusaha untuk memperbaiki masalah yang ada sebagai bahan evaluasi diri maupun tim di dalam tempat kerja karena menganggap hal tersebut bukan bagian dari tugas dalam pekerjaannya. (**ASPEK VB KE-3 MENTAL AGILITY RENDAH, MAKA VT OCB RENDAH**).

Aspek *change agility* ialah seseorang yang mampu mengatasi ketidaknyamanan ketika diberikan perubahan yang bersifat dinamis (Gravett & Caldwell, 2016). Contreras, dkk. (2023) berpendapat bahwa seseorang yang senang bereksperimen terhadap cara mengatasi ketidaknyamanan dalam pekerjaan maka akan menunjukkan OCB sebagai kemampuan secara subjektif untuk mengembangkan keterampilan dan beradaptasi pada perubahan secara cepat dan efektif. (**ASPEK VB KE-4 CHANGE AGILITY RENDAH, MAKA VT OCB RENDAH**). Spector (2022) menyatakan saat seseorang tidak bisa mengatasi

ketidaknyamanan dalam perubahan maka seseorang akan kesulitan untuk beradaptasi pada perubahan dan lingkungan yang dinamis, sehingga dapat menurunkan OCB dengan mudah mengeluh pada keadaan tugas-tugas yang dihadapi dan rendahnya inisiatif untuk memberikan kapasitas hasil kerja untuk kemajuan perusahaan. **(ASPEK VB KE-4 CHANGE AGILITY RENDAH, MAKA VT OCB RENDAH).**

Hal ini didukung hasil penelitian In dan Sesilia (2018) yang menunjukkan ada hubungan antara *learning agility* dengan OCB, maka OCB dapat terealisasi ketika seseorang memiliki *learning agility* dengan tingkat yang tinggi dan jika *learning agility* rendah maka seseorang tidak akan bersedia bekerja lebih keras di luar dari tanggungjawabnya. Hasil penelitian Simatupang, Muharsih, Hemasti, Sadijah, Gozali, dan Pratiwi (2023) yang memperlihatkan bahwa adanya hubungan antara *agility* yang dimiliki seseorang dengan OCB, maka *agility* dapat menjadi salah satu faktor dominan yang bisa diperhitungkan keberadaannya dalam diri seseorang untuk meningkatkan OCB. Penelitian Göker (2021) menjelaskan bahwa *agility* mampu mempengaruhi OCB karena seseorang yang mau belajar dari pengalaman dan bisa beradaptasi dengan keadaan yang penuh tantangan akan lebih bersedia memberikan performa terbesar untuk perusahaan.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *learning agility* dengan OCB pada pramuniaga di toko penjualan *fashion*. Semakin tinggi *learning agility* maka OCB semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah *Learning Agility* maka OCB semakin rendah.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel-variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Tergantung : OCB
2. Variabel Bebas : *Learning Agility*

#### **B. Definisi Operasional**

##### **1. OCB**

OCB adalah perilaku karyawan yang bersedia melakukan tugas-tugas diluar dari deskripsi kerja formal untuk meningkatkan efektifitas organisasi dan karyawan tidak mengharapkan atau meminta imbalan atas ketersediaan dalam melakukan tugas di luar dari deskripsi kerjanya. OCB diukur dengan menggunakan Skala OCB yang diadaptasi dari Sari (2019) berdasarkan aspek-aspek dari Organ (2006), yaitu *altruism, sportsmanship, conscientiousness, courtesy, dan civic virtue*. Skor yang diperoleh dari Skala OCB menunjukkan tinggi dan rendahnya OCB yang dimiliki oleh subjek. Skor yang tinggi menunjukkan bahwa subjek memiliki OCB yang tinggi dan sebaliknya skor yang rendah menunjukkan bahwa subjek memiliki OCB yang rendah.

##### **2. *Learning Agility***

*Learning agility* adalah kemampuan seseorang untuk terus belajar dan menjadikan pengalaman sebagai pembelajaran, sehingga makna dari pengalaman tersebut membuat seseorang mampu untuk menghindari segala sesuatu yang membahayakan dan dapat menciptakan solusi yang tepat untuk hasil yang lebih

baik. *Learning agility* diukur menggunakan Skala *Learning Agility* yang diadaptasi dari Muchtadin (2023) berdasarkan aspek-aspek dari Gravett dan Caldwell (2016) yaitu *people agility*, *result agility*, *mental agility*, dan *change agility*. Skor yang diperoleh dari Skala *Learning Agility* menunjukkan tinggi dan rendahnya *learning agility* yang dimiliki oleh subjek. Skor yang tinggi menunjukkan bahwa subjek memiliki *learning agility* yang tinggi, sebaliknya skor yang rendah menunjukkan bahwa subjek memiliki *learning agility* yang rendah.

### C. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah pramuniaga yang bekerja di toko *fashion*.

Jumlah subjek adalah 35 dengan karakteristik sebagai berikut :

1. Jenis kelamin laki-laki dan perempuan
2. Pramuniaga khusus di bidang *fashion*

Pramuniaga di bidang *fashion* di pilih karena memiliki tugas secara umum yang hampir sama antara perusahaan.

3. Sudah bekerja minimal 1 tahun

Pemilihan bekerja satu tahun karena menurut Ranupandojo (2002) seseorang yang sudah lama bekerja maka sudah dikatakan telah memahami prosedur dan mengetahui yang dirasakan dari jenis pekerjaannya sehingga sudah mampu untuk memahami tugas-tugas suatu pekerjaan. Oleh karena itu, seseorang sudah bisa menentukan sikap dalam lingkungan kerjanya.

### D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Menurut Azwar (2016) skala adalah suatu alat ukur untuk



mengetahui atau mengungkap konstruk psikologis dengan pernyataan dalam skala berupa stimulus yang tertuju pada indikator perilaku, serta bertujuan untuk merangsang subjek agar dapat mengungkapkan keadaan diri yang tidak disadarinya. Skala penelitian ini menggunakan skala model *Likert*. Menurut Sugiyono (2016) skala model likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sugiyono (2016) juga menjelaskan bahwa terdapat 5 jawaban pada skala likert yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Skala likert pada penelitian ini disajikan dengan 4 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Azwar (2016) menjelaskan bahwa penggunaan 4 alternatif jawaban bertujuan agar subjek berpendapat dan tidak bersikap netral. Hadi (2015) juga menjelaskan pendapat yang jawaban di tengah-tengah harus sedapat mungkin dihilangkan untuk menghindari hal-hal yang tidak dapat dianalisis. Artinya, ketika terdapat jawaban ditengah maka peneliti sulit menganalisis subjek masuk dalam kategori ke arah tinggi atau rendah. Selanjutnya, penggunaan istilah sesuai karena dapat mengukur keadaan diri subjek sendiri sehingga dalam merespon aitem subjek lebih dahulu menimbang sejauh manakah isi pernyataan yang merupakan gambaran mengenai keadaan dirinya atau perilakunya (Azwar, 2016). Skala ini terdiri dari aitem-aitem pernyataan yang berifat *favourable* saja yaitu untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS) memperoleh skor 4, Sesuai (S) memperoleh skor 3, Tidak Sesuai (TS) memperoleh skor 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) memperoleh skor 1. Semakin tinggi skor total merupakan indikasi dari tingginya OCB dan *learning agility* yang dimiliki subjek, sebaliknya semakin rendah skor merupakan indikasi dari rendahnya OCB dan *learning*

*agility* yang dimiliki subjek (Azwar, 2016).

Sebelum digunakan dalam penelitian, alat ukur OCB dan *learning agility* diuji coba atau melakukan *tryout* terlebih dahulu untuk mengetahui daya beda aitem (daya diskriminasi aitem) dan reliabilitas aitem. Daya beda aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang di ukur. Semua aitem yang mencapaikoefisien korelasi minimal 0.30 daya pembedanya memuaskan. Akan tetapi, bila jumlah aitem belum mencukupi, peneliti bisa menurunkan sedikit batas kriteria 0.30 menjadi 0.25 tetapi menurunkan batas kriteria di bawah 0.20 sangat tidak disarankan (Azwar, 2015).

Selanjutnya uji reliabilitas, menurut Azwar (2015) reliabilitas merupakan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Pada prinsipnya reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Reliabilitas data digunakan untuk mengetahui atau menunjukkan kejelasan suatu tes dalam mengukur gejala yang sama pada waktu dan kesempatan yang berbeda. Koefisien reliabilitas ( $r_{xx'}$ ) berada dalam rentang angka dari 0.00 sampai dengan 1.00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas ( $r_{xx'}$ ) yang mendekati angka 1.00 berarti pengukuran semakin reliabel dan sebaliknya semakin rendah koefisien reliabilitas ( $r_{xx'}$ ) yang mendekati angka 0.00 berarti pengukuran semakin tidak reliabel. Akan tetapi, dalam kenyataan koefisien sebesar 1.00 dan sekecil 0.00 tidak pernah dijumpai.

Pada penelitian ini digunakan dua macam skala yaitu Skala OCB dan Skala *Learning Agility*. Dibawah ini akan dijelaskan secara terperinci tentang kedua skalatersebut. Adapun masing-masing skala akan dijelaskan sebagai berikut :

## 1. Skala OCB

Skala OCB disusun menggunakan aspek-aspek OCB menurut Organ (2006) yang di adaptasi dari skala milik Sari (2019), pertimbangan mengadaptasi skala tersebut karena subjek yang digunakan memiliki kriteria yang sama dan aitem-aitem dalam skala sesuai dengan kondisi subjek dilapangan. Lebih terperinci, aspek OCB yang mengacu pada teori Organ (2006) sebagai berikut :

### a. *Altruism* (sikap menolong)

*Altruism* ialah perilaku yang diperlihatkan untuk membantu meringankan pekerjaan orang lain saat berada di lingkungan organisasi. Perilaku ini sebagai upaya karyawan untuk membantu orang lain tanpa ada paksaan pada tugas dan pertolongan yang dilakukan bukanlah kewajiban yang ditanggungnya dalam sistem kerja.

### b. *Sportsmanship* (sikap toleransi)

*Sportsmanship* ialah kesediaan dalam menerima apapun yang ditetapkan organisasi meskipun dalam keadaan mendesak. Seseorang akan penuh toleransi dalam mengerjakan tugas-tugas yang mendesak tanpa mengeluh atas setiap kejadian yang mengganggu aktivitas tugas utama yang merupakan kewajiban untuk diselesaikannya.

### c. *Conscientiousness* (sikap sukarela)

*Conscientiousnes* ialah dedikasi atau pengabdian dalam melakukan pekerjaan dan keinginan seseorang untuk menunjukkan hasil melebihi standarpencapaian. Seseorang akan berusaha maksimal dalam melakukan setiap tugas yang telah ditetapkan organisasi melebihi persyaratan yang ada

atau melebihi harapan organisasi.

d. *Courtesy* (sikap hormat)

*Courtesy* ialah perilaku seseorang dalam menghargai hak-hak orang lain sebagai tujuan untuk mencegah munculnya konflik pekerjaan yang berkaitan antar karyawan. Seseorang akan membantu rekan kerja yang meminta pertolongan agar dapat mencegah timbulnya masalah.

e. *Civic virtue* (sikap tanggungjawab)

*Civic virtue* ialah perilaku yang berkaitan dengan partisipasi aktif dari seseorang saat berorganisasi seperti mengikuti perubahan organisasi, selalu mengikuti informasi terbaru pada perubahan organisasi, berinisiatif merekomendasikan operasi atau prosedur organisasi yang perlu diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi.

Distribusi aitem Skala OCB sebelum diuji coba dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

No	Aspek	Aitem	Jumlah
1	<i>Altruism</i>	7, 12, 19, 20, 25	5
2	<i>Sportsmanship</i>	3, 10, 11, 17, 24	5
3	<i>Conscientiousness</i>	1, 4, 8, 16, 21	5
4	<i>Courtesy</i>	2, 5, 13, 14, 22	5
5	<i>Civic virtue</i>	6, 9, 15, 18, 23	5
Total			25

Skala OCB diuji coba pada tanggal 05 Juli 2023 kepada 35 subjek. Batas kriteria koefisien aitem-total ( $r_{ix}$ ) yang digunakan adalah 0,25. Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala OCB diperoleh koefisien aitem-total ( $r_{ix}$ ) bergerak 0,299 sampai 0,724 dengan koefisien reliabilitas ( $r_{xx'}$ ) sebesar 0,910. Distribusi aitem skala setelah di uji coba dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2 Distribusi Aitem Skala OCB Setelah Uji Coba**

No	Aspek	Aitem	Jumlah
1	<i>Altruism</i>	7, 12, 19, 20, 25	5
2	<i>Sportsmanship</i>	3, 10, 11, <b>17</b> , 24	4
3	<i>Conscientiousness</i>	1, 4, 8, <b>16</b> , 21	4
4	<i>Courtesy</i>	2, 5, <b>13</b> , 14, 22	4
5	<i>Civic virtue</i>	6, 9, 15, 18, 23	5
Total			22

**Keterangan** : nomor yang berwarna merah adalah nomor aitem yang gugur

## 2. Skala *Learning Agility*

Skala *Learning Agility* menggunakan aspek-aspek *learning agility* menurut Gravett dan Caldwell (2016) yang di adaptasi dari skala milik Muchtadin (2023), pertimbangan menggunakan skala adaptasi karena peneliti tersebut telah menerjemahkan secara profesional dari skala asli yang dibuat langsung oleh Gravett dan Caldwell (2016), sehingga peneliti bisa langsung menggunakan skala tersebut. Lebih terperinci, penjelasan aspek-aspek *learning agility*, yaitu:

### a. *People agility*

*People agility* adalah individu yang mengenal diri sendiri dengan baik, belajardi pengalaman, memperlakukan orang lain secara konstruktif, dan bersikap tangguh di bawah tekanan perubahan dan keberagaman. Individu yang memiliki *people agility* tinggi memahami nilai dari perspektif yang berbeda dan membentuk tim yang beragam.

### b. *Result agility*

*Result agility* adalah individu yang mendapatkan hasil dalam kondisi sulit, menginspirasi orang lain untuk menunjukkan dirinya, dan membangun kepercayaan pada orang lain. Individu dengan *results agility*, memiliki karakteristik yang banyak akal dan berulang kali memberikan hasil terbaik dalam situasi baru dan menantang.

c. *Mental agility*

*Mental agility* adalah individu yang memikirkan masalah dari sudut pandang baru, nyaman dengan kompleksitas, ambiguitas, dan dapat menjelaskan pemikirannya kepada orang lain. Karakteristik individu dengan *mental agility* cenderung memeriksa masalah dengan cermat.

d. *Change agility*

*Change agility* adalah individu yang suka bereksperimen dan dapat mengatasi ketidaknyamanan perubahan dengan cepat secara efektif. Karakteristik individu dengan *change ability* yaitu memiliki hasrat terhadap ide, suka bereksperimen, dan terlibat dalam aktivitas pengembangan keterampilan.

Distribusi aitem Skala *Learning Agility* sebelum diuji coba dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3 Distribusi Aitem Skala *Learning Agility* Sebelum Uji Coba**

No	Aspek	Aitem	Jumlah
1	<i>People agility</i>	1, 13, 15, 16, 18	5
2	<i>Result agility</i>	6, 10, 11, 12, 14	5
3	<i>Mental agility</i>	3, 5, 8, 17	4
4	<i>Change agility</i>	2, 4, 7, 9	4
Total			18

Skala *Learning Agility* diuji coba pada tanggal 05 Juli 2023 kepada 35 subjek. Batas kriteria koefisien aitem-total ( $r_{ix}$ ) yang digunakan adalah 0.30. Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala *Learning Agility* diperoleh koefisien aitem-total ( $r_{ix}$ ) bergerak 0,280 samapai 0,665 dengan koefisien reliabilitas ( $r_{xx'}$ ) sebesar 0,868. Distribusi aitem setelah di uji coba dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4 Distribusi Aitem Skala *Learning Agility* Setelah Uji Coba**

No	Aspek	Aitem	Jumlah
1	<i>People agility</i>	1, 13, 15, 16, 18	5
2	<i>Result agility</i>	6, 10, 11, 12, 14	4
3	<i>Mental agility</i>	3, 5, 8, 17	4
4	<i>Change agility</i>	2, 4, 7, 9	4
Total			17

**Keterangan** : nomor yang berwarna merah adalah nomor aitem yang gugur

### E. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah teknik korelasi (*pearson correlation*) yang dikembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Menurut Hadi (2015) teknik korelasi (*pearson correlation*) digunakan untuk menetapkan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas

dengan variabel terikat, jika diperoleh korelasi yang signifikan berarti ada hubungan antara variabel satu dengan variabel lain.

### F. Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Prosedur pelaksanaan dalam penelitian ini melalui berbagai tahapan yaitu mempersiapkan alat ukur berupa Skala OCB dan Skala *Learning Agility*. Sebelum alat ukur digunakan untuk mengambil data penelitian maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas isi dengan Dosen Pembimbing Skripsi (DPS). Menurut Azwar (2015) validitas isi dilakukan sebagai pengujian representasi dari konstruk yang sesuai tujuan pengukuran dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement* (ahli dibidangnya). Setelah alat ukur sudah siap untuk didistribusikan maka peneliti melakukan uji coba. Penyebaran skala dilakukan pada tanggal 05 Juli 2023. Prosedur penyebaran skala uji coba yaitu menggunakan *googleform* yang dibagikan peneliti melalui aplikasi *whatsapp* dan *instagram*

yang dapat di akses pada <https://forms.gle/XsQjttJau86vFESU6>. Skala uji coba yang di isi subjek sebanyak 35.

Langkah selanjutnya, setelah melakukan uji coba maka peneliti dan dosen pembimbing skripsi (DPS) menyeleksi aitem yang gugur atau tidak sesuai dengan kriteria, kemudian skala yang sudah siap akan di sebarakan kembali kepada subjek penelitian pada tanggal 26 Juli 2023. Prosedur penyebaran skala penelitian dilakukan dengan *googleform* melalui *whatsapp* dan *instagram* yang dapat diakses pada <https://forms.gle/VfqF9pV2c6sqyKLPA>. Pada skala penelitian sudah memberikan instruksi terlebih dahulu bahwa subjek yang diperbolehkan mengisi skala yaitu subjek yang sesuai kriteria dan tidak diperbolehkan lagi mengisi skala penelitian oleh subjek yang sebelumnya sudah pernah mengisi skala uji coba. Olehkarena itu, subjek uji coba dan penelitian berbeda. Dalam hal ini skala penelitian disebarakan kepada beberapa toko fashion yaitu Agung Fashion Sentral New Makassar Mall, MissyShop Store Makassar, Mamu Store Makassar, Indira Fashion Kid's Makassar, Serena's Room Makassar, Anggi Boutique Medan, Parkir Fashion Marelan dan Parkir Fashion Ruko 5 Helvetia dengan subjek yang dihasilkan berjumlah 110 subjek.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data Penelitian

Data subjek yang mengisi skala dalam penelitian ini dapat di lihat di tabel 6 berikut ini :

**Tabel 5 Deskripsi Subjek Penelitian**

No	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	39	35,5%
	b. Perempuan	71	64,5%
Total		110	100%
2	Usia		
	a. <21 Tahun	2	1.82%
	b. 21-30 Tahun	103	93.64%
c. 31-40 Tahun	5	4.55%	
3	Masa Kerja		
	a. 1-3 Tahun	56	50.91%
	b. 4-6	54	49.09%

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini kategori jenis kelamin mayoritas perempuan yang berjumlah 71 orang dengan persentase 64,5% , pada kategori usia mayoritas dalam rentang usia 21-30 tahun yang berjumlah 103 dengan persentase 93,64% dan pada kategori masa kerja 1-3 tahun berjumlah 56 orang dengan persentase 50,91% , masa kerja 4-6 tahun

berjumlah 54 orang dengan persentase 49,09% .

**Tabel 6 Deskripsi Data Penelitian**

Variabel	N	Data hipotetik				Data empirik			
		Mean	Skor		SD	Mean	Skor		SD
			Min	Max			Min	Max	
OCB	110	55	22	88	11	69,53	51	86	6,207
<i>Learning agility</i>	110	42,5	17	68	8,5	56,36	44	65	3,942

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel OCB memiliki skor minimum  $1 \times 22 = 22$  dan skor maksimum  $4 \times 22 = 88$ . Rerata/mean hipotetik  $(88 + 22) : 2 = 55$  dengan standar deviasi  $(88 - 22) : 6 = 11$ . Berdasarkan data empirik diperoleh skor minimum sebesar 51 dan skor maksimum sebesar 86. Rerata/mean empirik sebesar 69,53 dengan standar deviasi 6,207.

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel *learning agility* memiliki skor minimum  $1 \times 17 = 17$  dan skor maksimum  $4 \times 17 = 68$ . Rerata/mean hipotetik  $(68 + 17) : 2 = 42,5$  dengan standar deviasi  $(68 - 17) : 6 = 8,5$ . Berdasarkan data empirik diperoleh skor minimum sebesar 44 dan skor maksimum sebesar 65. Rerata/mean empirik sebesar 56,36 dengan standar deviasi 3,942.

## 2. Kategorisasi Variabel

Kategorisasi data penelitian digunakan untuk menempatkan individu kedalam kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2016). Kategorisasi skor jawaban subjek dalam penelitian menggunakan tiga kriteria yaitu tinggi, sedang, rendah. Klasifikasi skor jawaban subjek dari masing-masing variabel yaitu :

### a. OCB

Hasil kategorisasi skor OCB yang dimiliki oleh subjek dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7 Kategorisasi Skala OCB

Kategori	Pedoman	Skor	N	Persentase
Tinggi	$X > \mu + 1. \sigma$	$X > 66$	83	75%
Sedang	$(\mu - 1. \sigma) < X \leq (\mu + 1\sigma)$	$44 < X \leq 66$	27	25%
Rendah	$X \leq \mu - 1. \sigma$	$X \leq 44$	0	0%
Total			110	100%

**Keterangan :**

- X = Skor subjek  
 $\mu$  = Mean atau rerata hipotetik  
 $\sigma$  = Standar deviasi hipotetik N  
= Jumlah subjek

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala OCB menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 75% (83 subjek), kategori sedang sebesar 25% (27 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki OCB dalam kategori tinggi.

*b. Learning Agility*

Tabel 8 Kategorisasi skala learning agilty

Kategori	Pedoman	Skor	N	Persentase
Tinggi	$X > \mu + 1. \sigma$	$X > 51$	101	92%
Sedang	$(\mu - 1. \sigma) < X \leq (\mu + 1\sigma)$	$34 < X \leq 51$	9	8%
Rendah	$X \leq \mu - 1. \sigma$	$X \leq 34$	0	0%
Total			110	100%

**Keterangan :**

- X = Skor subjek  
 $\mu$  = Mean atau rerata hipotetik  
 $\sigma$  = Standar deviasi hipotetik  
N = Jumlah subjek

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Learning Agility* menunjukkan

bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 92% (101 subjek), katagori sedang sebesar 8% (9 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *learning agility* dalam kategori tinggi.

### 3. Analisis Data

Data hasil penelitian dianalisis menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson untuk menguji hipotesis. Sebelum dilakukan analisis korelasi *product moment*, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas (Hadi, 2015).

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel mempunyai sebaran data yang terdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis model *one sample Kolmogorov-smirnov* (KS-Z). Pedoman yang digunakan adalah apabila  $p > 0.050$  maka sebaran data normal dan apabila  $p < 0,050$  maka sebaran data tidak normal. Berdasarkan hasil uji normalitas variabel OCB diperoleh  $KS-Z = 0,0067$  dengan  $p = 0,200$  dan variabel *Learning Agility* diperoleh  $KS-Z = 0,119$  dengan  $p = 0,001$ . Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel OCB terdistribusi normal dan variabel *Learning Agility* terdistribusi tidak normal. Hadi (2015) berpendapat jika normal atau tidaknya data penelitian tidak berpengaruh kepada hasil akhir. Lebih lanjut, Gani dan Amalia (2015) juga mengungkapkan bahwa bila jumlah subjek diatas 30 ( $N \geq 30$ ), maka data tetap terdistribusi normal karena normal atau tidaknya suatu data tidak memmpengaruhi hasil akhir. Dengan demikian, variabel *Learning Agility* dapat digunakan kelangkah berikutnya yaitu uji linieritas dan uji

korelasi.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel menunjukkan hubungan yang linier. Pedoman yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi  $p \leq 0.050$  maka kedua variabel penelitian dinyatakan mempunyai hubungan yang linier dan apabila nilai  $p > 0.050$  berarti kedua variabel dinyatakan tidak mempunyai hubungan yang linier. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh  $F = 84,480$  dan  $p = 0.000$  yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *Learning Agility* dengan OCB merupakan hubungan yang linier.

c. Uji Korelasi

Setelah dilakukan uji normalitas dan linearitas sehingga semua prasyarat terpenuhi, maka dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi *product moment (pearson correlation)* yang dikembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Teknik korelasi (*pearson correlation*) digunakan untuk menetapkan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Pedoman untuk uji korelasi adalah apabila  $p < 0.050$  berarti terdapat korelasi antara variabel dan apabila  $p \geq 0.050$  berarti tidak ada korelasi antara variabel. Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0,645 dengan  $p = 0,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel *learning agility* dengan OCB, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Selanjutnya, koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,415. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *learning agility* memberikan sumbangan efektif sebesar

41.5% terhadap variabel OCB dan sisanya 58,5.% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *learning agility* dengan OCB pada pramuniaga di toko penjualan *fashion*. Hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar = 0,645 dengan  $p = 0,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *learning agility* dengan OCB, sehingga semakin tinggi *learning agility* maka semakin tinggi pula OCB dan sebaliknya semakin tinggi *learning agility* maka semakin tinggi pula OCB. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Simatupang, dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara *learning agility* dengan OCB, maka *learning agility* yang tinggi akan memberikan pengaruh terhadap OCB seseorang yang semakin tinggi pula dan semakin rendah *learning agility* maka OCB semakin rendah. Penelitian Göker (2021) menunjukkan bahwa OCB dapat dipengaruhi oleh *learning agility*, dimana seseorang yang berusaha mencari informasi dan menjadikan informasi tersebut sebagai proses pembelajaran bagi mengembangkan kemampuannya maka seseorang akan menunjukkan OCB dengan perilaku sukarela mencapai hasil maksimal walaupun diluar tugas-tugas utama. Hasil penelitian Min dan Ahjeong (2022) menunjukkan bahwa *learning agility* bisa mempengaruhi terjadinya OCB karena seseorang yang tidak lelah untuk belajar hingga mampu

menangkap suatu hal dengan cepat dan mudah menjadikannya lebih terbuka dengan keadaan sekitar hingga melakukan OCB dengan bersedia menolong orang lain dan organisasi mencapai tujuan lebih dari harapan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan kategorisasi Skala OCB menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi 75% (83 subjek), kategori sedang 25% (27 subjek), dan kategori rendah 0% (0 subjek). Skala *Learning Agility* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 92% (101 subjek), kategori sedang 8% (9 subjek), dan kategori rendah 0% (0 subjek), sehingga dapat disimpulkan sebagian besar subjek memiliki OCB dan *learning agility* dalam kategori tinggi. Menurut Lombardo dan Eichinger (2000) semakin tinggi *learning agility* dapat membuat seseorang menemukan makna dalam setiap proses pembelajaran dan kehidupan yang dilaluinya yang dapat membuatnya bisa cepat beradaptasi dan mampu menguasai segala sesuatu dengan lebih cepat untuk meraih kesuksesan. Seseorang yang berorientasi pada pembelajaran dan kesuksesan akan menentukan OCB yang tinggi dengan bersedia melakukan upaya terbesarnya untuk memajukan perusahaan walaupun tidak ada didalam kontrak kerja (Motowidlo & Borman, 2014). Aspek - aspek *learning agility* yang dikemukakan Gravett dan Caldwell (2016) yaitu *people agility*, *result agility*, *mental agility*, dan *change agility*.

Aspek *people agility* adalah seseorang yang bisa mengenal dirinya dan pengalaman dijadikan proses pembelajaran untuk bersikap tangguh saat ada tekanan (Gravett & Caldwell, 2016). Meuse dan Harvey (2021) menyatakan *people agility* menjadikan seseorang mampu mengetahui kebutuhan dirinya sendiri, tidak mudah tertekan ketika dihadapkan perubahan, dan mampu untuk memahami nilai-nilai keberagaman **(KATEGORISASI ASPEK VB KE-1 PEOPLE AGILITY**

**TINGGI).**

Bebersdorf (2012) menyatakan seseorang yang tangguh akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik walaupun harus menggunakan OCB untuk melakukan tugas-tugas di luar waktu kerja maupun saat berada pada waktu kerja di luar dari deskripsi kerja. OCB yang tinggi membuat seseorang mau membantu rekan kerja tanpa mengharapkan balas jasa dan ketika organisasi dihadapkan masalah seseorang akan bersedia memberikan ide-ide yang mendorong kesuksesan organisasi (*Podsakoff, dkk., 2001*). **(HASIL KATEGORISASI VT OCB TINGGI SESUAI DENGAN ASPEK-ASPEK OCB)**

Aspek *result agility* adalah kemampuan seseorang untuk membangun kepercayaan orang lain pada berbagai situasi (Gravett & Caldwell, 2016). *Results agility* yang dimiliki seseorang menjadikannya sosok yang mempunyai pemikiran maju, adanya ide-ide yang bagus, dan walaupun berada pada kondisi menantang seseorang masih bisa mendapatkan hasil terbaik (Contreras, dkk., 2023). **(KATEGORISASI ASPEK VB KE-2 RESULT AGILITY) .**

Chelagat, dkk. (2015) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai pemikiran maju pasti akan bersikap lebih sukarela untuk kebaikan perusahaan dengan OCB yang tinggi sebagai perilaku membantu orang lain pada lingkup kerja agar hasilnya maksimal dan tanpa adanya pengawasanpun seseorang tetap menunjukkan performa untuk bisa memenuhi target tempatnya bekerja. **(HASIL KATEGORISASI VT OCB TINGGI SESUAI DENGAN ASPEK-ASPEK OCB)**

Aspek *mental agility* adalah seseorang yang mampu memeriksa masalah



secara cermat dengan pandangan yang baru (Gravett & Caldwell, 2016). Tarique (2021) menyatakan jika *mental agility* tinggi maka ketika seseorang dihadapkan masalah akan memeriksanya terlebih dahulu, menganalisis, bisa memecahkan masalah dengan sikap yang bijak dan tetap bekerja dengan performa konsisten **(KATEGORISASI ASPEK VB KE-3 MENTAL AGILITY)** .

Spector (2022) berpendapat ketika seseorang mampu melewati masalah dengan bijak maka keadaan tersebut tidak mengganggu kualitas tugas dan seseorang justru lebih semangat untuk menunjukkan OCB dengan saling membantu antara rekan kerja hingga masalah dapat teratasi, tidak mudah mengeluh saat dibebani dengan membantu orang lain, dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang optimal. **(HASIL KATEGORISASI VT OCB TINGGI SESUAI DENGAN ASPEK-ASPEK OCB)**.

Aspek *change agility* adalah kemampuan mengatasi ketidaknyamanan ketika seseorang diberikan perubahan secara dinamis (Gravett & Caldwell, 2016). Lim, dkk (2017) menjelaskan *change agility* yang tinggi membuat seseorang senang bereksperimen dan bisa mengatasi perubahan yang mengganggu dengan cepat serta efektif. **(KATEGORISASI ASPEK VB KE-4 CHANGE AGILITY)**

Schmid (2004) menyatakan perubahan yang dapat diatasi secara efektif dapat membuat seseorang berupaya lebih keras dari sebelumnya dengan salah satunya melakukan OCB yang ditunjukkannya melalui perilaku sukarela memberikan bantuan, menerima konsekuensi yang besar saat dihadapkan tugas tambahan namun tidak diberikan upah yang sepadan, dan berinisiatif untuk bekerjasama dengan lingkup kerja agar bisa mengelola tugas-tugas secara maksimal. **(HASIL KATEGORISASI VT OCB TINGGI SESUAI DENGAN ASPEK-ASPEK OCB)**

Keterbatasan penelitian ini adalah tidak ada surat izin secara resmi karena menggunakan subjek di tempat yang berbeda-beda namun memiliki deskripsi pekerjaan secara umum yang sama. Tidak adanya surat izin membuat peneliti tidak memiliki data formal tentang manajemen tempat penelitian maupun data subjek penelitian secara lengkap. Oleh karena itu, data yang peneliti kumpulkan hanya secara umum berdasarkan wawancara dengan subjek dan pengambilan literatur dari sumber teori lainnya. Hasil data di awal menunjukkan bahwa subjek memiliki permasalahan OCB yang rendah, tetapi setelah dilakukan penyebaran skala hasilnya berlainan dengan data awal yaitu subjek mempunyai tingkat OCB yang tinggi. Oleh karena ini terjadi kesenjangan antara data awal dengan data akhir yang didapatkan peneliti dari hasil penyebaran skala penelitian.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima karena dilihat dari koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,645 ( $p < 0,010$ ), sehingga terdapat hubungan positif yang signifikan antara *learning agility* dengan OCB pada pramuniaga di toko penjualan *fashion*. Artinya, semakin tinggi *learning agility* menjadikan pramuniaga mau belajar lebih giat tentang tugas-tugasnya dan mampu beradaptasi untuk menyelesaikan masalah secara efektif, sehingga kemampuan belajar membuat pramuniaga menunjukkan OCB dengan perilaku bersedia membantu rekan kerja dan melayani konsumen dengan sangat baik melebihi standar yang diberikan. Sebaliknya, semakin rendah *learning agility* seseorang tidak mampu untuk menyelesaikan masalah secara cepat dan efektif serta mudah tertekan saat berada di kondisi yang berubah-ubah, sehingga tidak bersedia melakukan OCB untuk membantu perusahaan mencapai target dengan cepat karena pramuniaga hanya fokus terhadap dirinya namun mengabaikan keberhasilan perusahaan.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

### 1. Bagi Subjek

Bagi subjek, karena hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar subjek memiliki OCB dalam kategori tinggi. Oleh karena itu, sebaiknya subjek mempertahankan tingkat OCB tersebut dengan peran *learning agility* yang ada dalam diri seperti tetaplah belajar untuk meningkatkan keahlian, mencari informasi seputar produk dan segmentasi konsumen, jangan mudah tertekan ketika dihadapkan perubahan tugas, dan ketika dihadapkan masalah tetaplah berusaha untuk mencari solusi dengan cepat dan efektif. Bagi subjek yang mengalami tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada kategori sedang dan rendah, dapat disimpulkan bahwa penting untuk memberikan penghargaan pada diri sendiri dan rekan kerja, mencari bimbingan dari pemimpin, dan terbuka terhadap umpan balik. Dalam hal ini mengevaluasi dan mengelola beban kerja dengan efisien, serta terlibat dalam pengambilan keputusan organisasi, sehingga subjek dapat meningkatkan keterlibatannya dalam OCB.

### 2. Bagi Pihak Perusahaan

Bagi pihak perusahaan terkait, disarankan untuk lebih memperhatikan OCB pada pramuniaga melalui *learning agility* dapat berupa pelatihan, memberikan fasilitas untuk mempermudah pramuniaga mendapatkan informasi seputar produk, dan menerima ide-ide serta saran dari pramuniaga untuk kemajuan perusahaan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mendapatkan akses data manajemen

tempat penelitian maupun data tentang subjek agar dapat memberikan penelitian secara lebih terperinci sesuai tempat yang ingin diteliti dan bisa lebih mendalam dalam mengeksplor permasalahan yang dihadapi subjek maupun tempat yang dijadikan penelitian. Hasil penelitian ini juga menunjukkan data di awal berdasarkan hasil wawancara subjek memiliki permasalahan OCB yang rendah, kemudian data akhir memperlihatkan bahwa OCB subjek rendah kesenjangan ini bisa saja terjadi karena kurangnya pengawasan subjek dalam penyebaran skala maka peneliti selanjutnya harap memperhatikan subjek lebih personal agar subjek mengisi skala sesuai dengan keadaan dirinya bukan karena ingin terlihat baik yang membuat subjek cenderung menjawab pernyataan-pernyataan yang memperlihatkan dirinya baik-baik saja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusalim, N.P. (2021). Fashion business sustainability for fashion designers in the Indonesian fashion industry. *International Journal of Review Management, Business, and Entrepreneurship (RMBE)*, 1(2), 144-152.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas edisi keempat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bebersdorf, P. (2012). *Identification and commitment as a catalyst of a strong organizational citizenship behavior on the shop floor level of manufacturing companies: Development of intervention possibilities for a consulting approach*. German : Examicus Verlag.
- Cázares. F.L. (2012). *Organizational citizenship behaviors among public employees: A structural equation modeling approach*. Jalisco, Mexico : Universited De Guadalajara.
- Cashman, K. (2013). *The five dimensions of learning-agile leaders*. Diakses tanggal 10 Juni dari <https://www.forbes.com/sites/kevincashman/2013/-04/03/the-five-dimensions-of-learning-agile-leaders/?sh=5c51fe1f7457>.
- Chelagat, K.L.J., Kiprop, P., & Kemboi, K.A. (2015). Effect of organizational citizenship behavior on employee performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 5(4), 55-61.
- Choi, T.M. (2016). *Analytical modeling research in fashion business*. Singapore : Springer Nature Singapore.
- Cnbc. (2023). *Ironis! Warga RI Doyan Beli Baju Tapi Industri Tekstil Mati*. Diakses 04 November 2023 dari <https://www.cnbcindonesia.com/research/20230810123226-128-461812/ironis-warga-ri-doyan-beli-baju-tapi-industri-tekstil-mati>
- Contreras, F., Abid, G., & Rank, S. (2023). *Social sustainability at work: A key to sustainable development in business*. Switzerland : Frontiers Media SA.
- Cooper, C.L., & Barling, J. (2008). *The sage handbook of organizational behavior*. Los Angeles : Sage.
- Dai, G., Meuse, K.P.D., & Tang, K.Y. (2013). The role of learning agility in executive career success: the results of two field studies. *Journal of Managerial Issues*, 25(2):108-131.
- Dikkar, C. (2021). Unisex clothing: a sustainable way of self expression. *International Journal of Textile and Fashion Technology (IJTFT), Journal of Managerial Issues*, 25(2), 108-131.
- Dubrin, A.J. (2022). *Leadership: research findings, practice, and skills*. US: Cengage Learning.

- Gani, J., & Amalia, M. (2015). *Alat analisis data : aplikasi statistik untuk penelitian bidang ekonomi dan sosial*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Göker, S.D. (2021). *A closer look at organizational culture in action*. UK: IntechOpen.
- Ghebreab, S., & Heale, S · (2023). *Responsible fashion business in practice : sustainable concepts and cases across the fashion industry*. New York: Routledge .
- Gravett, L. S., & Caldwell, S. A. (2016). *Learning agility: the impact on recruitment and retention*. In *learning agility: the impact on recruitment and retention*. Diakses tanggal 10 Juni dari [https:// doi.org/10.1057/978-1-137- 59965-0](https://doi.org/10.1057/978-1-137-59965-0).
- Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- In, J.H., & Sesilia, S. (2018). The effect of learning agility on organizational citizenship behavior: Focused on the mediating effects of work engagement. *Journal of Lifelong Education and HRD*, 14(1):139-173.
- Kaswan. (2017). *Psikologi industri dan organisasi*. Bandung : Alfabet
- Kemenprin. (2019). *Industri Pakaian Jadi Catatkan Pertumbuhan Paling Tinggi*. Diakses tanggal 04 November 2023 dari <https://kemenperin.go.id/artikel/20641/Industri-Pakaian-Jadi-Catatkan-Pertumbuhan-Paling-Tinggi>
- Lim, D.H., Yoo, M.H., Kim, J.,& Brickell, S.A.(2017). *Learning agility: the nexus between learning organization, transformativ ansformative learning, and adaptiv e learning, and adaptive performance formance*. *Learning agility: the nexus between learning organization, transformative learning, and adaptive performance," adult education research conference*. Diakses tanggal 10 Juni dari <https://newprairiepress.org/aerc/2017/papers/28>.
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2000). High potentials as high learners. *Journal Human Resource Management*, 39(4), 321–329.
- Maulani, V.H., Widiartanto, & Dewi, R.S. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior (ocb) sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan PT Masscom Graphy Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3), 224-235.
- Min, K.S., & Jeong, H.A. (2022). Influence of learning agility on organizational citizenship behavior and moderated mediating effect of job autonomy and job embeddedness global creative leader. *Journal Education & Learning*, 12(1), 215-242.
- Meuse, K.P.D., & Harvey, V.S. (2021). *The age of agility: building learning agile leaders and organizations*. UK: Oxford University Press.

- Motowidlo, S.J., & Borman, W.C. (2014). *Organizational citizenship behavior and contextual performance a special issue of human performance*. New York : Taylor & Francis.
- Muchtadin. (2023). Pengaruh learning agility dan kepuasan kerja terhadap work engagement pengemudi ojek online grab. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 172 - 181
- Organ, D. W. (2006). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington MA: Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior; Its nature, antecedents, and consequences*. USA: SAGE.
- Podsakoff, P. M., Bachrach, D. G. & Bendoly. (2001). *Attributions of the causes of group performance as an alternative explanation of the relationship between organizational citizenship behavior dan organizational performance*. *Journal of Applied psychology*, 6(4), 1285-1293.
- Ranupandojo, H. & Husnan, S. (2002). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sari, I. (2019). *Hubungan antara quality of work life (qwl) dengan organizational citizenship behavior (ocb) pada karyawan kontrak di pameran mode mall x Yogyakarta*. Diakses tanggal 10 Juni dari <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/4907/>.
- Statista. (2023). *Fashion Indonesia*. Diakses tanggal 04 November dari <https://www.statista.com/outlook/dmo/ecommerce/fashion/indonesia>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d*. Bandung : Alfabeta.
- Ritz, A.A., & Rimanoczy, I. (2021). *Sustainability mindset and transformative leadership : A multidisciplinary perspective*. USA: Springer International Publishing.
- Schmid, H. (2004). *Organizational and structural dilemmas in nonprofit human service organizations*. New York: The Haworth, Inc.
- Sianturi, E., Situmorang, B., & Simaremar, A. (2022). *Buku panduan model manajemen pelatihan organizational citizenship behavior (ocb): emingkatkan kompetensi penyuluh kesehatan masyarakat*. Lombok: Penerbit P4I.
- Simatupang, M., Muharsih, L., Hemasti, R.A.G., Sadijah, N.A., Gozali, A.P., & Pratiwi, K. (2023). Peran employee agility dan employee engagement terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan di Karawang. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(2), 572-578.
- Spector, P.E. (2022). *Job satisfaction: from assessment to intervention*. UK: Taylor



& Francis.

Tarique, I. (2021). *Contemporary talent management: A research companion*. UK: Newgwn Publishing.

Trisnawati, T.Y. (2011). Fashion sebagai bentuk ekspresi diri dalam komunikas. *Jurnal The Messenger*, 3(1), 36-47.

Wardhani, N.S., Sulastiana, M., & Ashriyan, R. (2022). *Adaptasi alat ukur learning agility pada karyawan untuk meningkatkan organizational agility: versi bahasa Indonesia*. *Jurnal Psikologika*, 27(2), 243-264.

Wheeler, A.R., Halbesleben, J.R.B., & Buckley, M.R. (2018). *Research in personnel and human resources management*. UK: Emerald Publishing Limited

Zyman, S. (2009). *Marketing builder: Handbook of marketing*. US: Jian Business Power Tools LLC.

# LAMPIRAN A

1. Skala Uji Coba Penelitian
2. Tabulasi Data Skala Uji Coba Penelitian
3. Hasil Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Uji Coba Penelitian

# **SKALA PENELITIAN**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MERCU BUANAYOGYAKARTA  
YOGYAKARTA  
2023**

Kepada Yth.

Saudara / i

Yang turut berpartisipasi dalam penelitian ini

Dengan hormat,

Saya Nurul Aliah Fil Hafirah selaku mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Memohon izin untuk meminta bantuan dengan merelakan waktu Anda dalam rangka mengisi skala berikut. Data skala akan digunakan sebagai keperluan penyelesaian tugas akhir (skripsi). Sebelum Anda mengisi, bacalah pernyataan dengan baik dan usahakan jangan sampai ada nomor yang terlewati. Tidak ada penilaian benar atau salah dalam pengisian skala dan semua tanggapan yang diberikan akan sangat terjaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, Anda tidak perlu ragu untuk menjawab semua pernyataan ini dengan jujur dan terbuka, sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Terima kasih atas kesediaan dan kesungguhan Anda dalam pengisian skala ini.

Hormat saya,



Nurul Aliah Fil Hafirah

### A. Identitas Responden

Nama (boleh inisial) :  
 Jenis kelamin :  
 Usia :  
 Sudah bekerja selama :

Dengan ini, menyatakan secara sukarela dan penuh kesadaran mengisi kuesioner ini dan informasi yang diberikan sesuai dengan keadaan saya yang sebenarnya.

### B. Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan. Anda diminta untuk mengisi sesuai dengan keadaan diri Anda yang sebenarnya. Berilah tanda ceklis (√) pada jawaban yang Anda pilih dari tiap-tiap pernyataan. Jika terdapat kesalahan, Anda dapat mencoret jawaban yang salah dengan membubuhkan tanda minus ( - ) dan kembali mengisi jawaban yang menurut Anda tepat. Terdapat 4 pilihan jawaban dengan rincian sebagai berikut:

SS : Apabila jawaban tersebut Sangat Setuju dengan diri Anda

S : Apabila jawaban tersebut Setuju dengan diri Anda

TS : Apabila jawaban tersebut Tidak Setuju dengan diri Anda

STS: Apabila jawaban tersebut Sangat Tidak Setuju dengan diri Anda

Contoh pengisian skala :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan		√		

Contoh pengisian skala jika ada yang salah :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan		<del>√</del>	√	

**SKALA I**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya berusaha tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai				
2	Saya berusaha cari solusi yang tepat jika ada rekan kerja yang bertikai				
3	Saya bersedia menggantikan shift rekan kerja yang berhalangan bekerja pada jam shift yang seharusnya				
4	Saya membersihkan sampah yang ada di tempat kerja tanpa diminta oleh atasan				
5	Ketika ada perbedaan pendapat saat meeting, saya berusaha menjadi penengah agar tidak terjadi perselisihan				
6	Tanpa diminta oleh atasan, saya senang memberikan ide untuk meningkatkan kualitas pelayanan				
7	Sesulit apapun pekerjaannya, saya tetap berusaha untuk bisa membantu rekan kerja yang sedang kesulitan				
8	Saya bersedia lembur secara sukarela bila diinginkan				
9	Saya mencari cara baru agar dapat meningkatkan target penjualan				
10	Ketika rekan kerja tidak masuk, maka saya bersedia menjalankan tugas-tugasnya di sela-sela pekerjaan yang harus diselesaikan				
11	Ketika rekan kerja saya tidak bisa lembur maka saya bersedia menggantikannya tanpa rasa terpaksa				
12	Saya bersedia membatu rekan kerja walaupun tanpa adanya imbalan dari perusahaan				
13	Ketika rekan kerja membuat kesalahan kepada saya, maka saya akan memaafkannya				
14	Saya berbagi pikiran dengan rekan kerja ketika penjualan menurun				
15	Saya terus mengikuti informasi tentang perkembangan perusahaan kami				
16	Saya menawarkan bantuan berjaga shift pada teman karyawan yang berhalangan shift tanpa meminta tambahan gaji pada atasan				

17	Apabila ada panggilan darurat yang mengharuskan saya pindah shift kerja, maka saya akan melaksanakan dengan baik				
18	Saya memberi ide-ide untuk membantu perusahaan mengatasi permasalahan				
19	Meskipun tidak diminta, saya bersedia menjelaskan teknik pengerjaan tugas kepada rekan kerja baru				
20	Ketika rekan kerja saya merasa kelelahan, saya memberikan pertolongan untuk menggantikan tugasnya sebentar				
21	Saya bersedia membantu rekan kerja ketika kesulitan menghadapi customer walupun saya sedang ada pekerjaan lain				
22	Ketika rekan kerja membuat kesalahan, saya percaya bahwa itu adalah proses dari pembelajaran				
23	Saya menggunakan fasilitas tempat istirahat yang dimiliki kantor dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi				
24	Saya bersedia mencarikan stok barang yang diinginkan konsumen ketika rekan kerja meminta bantuan				
25	Saya dengan sigap membantu rekan kerja yang sedang kesulitan, meskipun saya sedang mengerjakan pekerjaan saya				

## SKALA II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang ketika bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan masalah				
2	Saya tetap merasa nyaman dalam kondisi pekerjaan yang berubah				
3	Saya mengingat informasi baru dengan mudah				
4	Saya memberikan hasil yang baik dalam situasi yang berubah				
5	Saya optimis dapat mempelajari informasi baru				
6	Saya berpikir sangat logis ketika menyelesaikan berbagai masalah				

7	Saya menikmati perubahan suasana ketika melakukan berbagai pekerjaan				
8	Saya memahami pendekatan yang terbaik untuk mempelajari sesuatu yang baru				
9	Saya berusaha mencari feedback tentang keterampilan dan kemampuan yang dimiliki				
10	Saya tidak langsung menerima informasi dari orang lain begitu saja				
11	Saya merasa puas saat menggali lebih dalam tentang cara-cara untuk menyelesaikan masalah				
12	Jika satu pendekatan pemecahan masalah itu gagal, saya mencoba cara yang lain				
13	Saya mencari orang baru untuk belajar tentang topik di luar bidang pekerjaan saya				
14	Saya dapat menemukan cara untuk menyelesaikan pekerjaan bahkan saat tidak diberikan arahan yang jelas				
15	Saya berkenalan dengan banyak orang untuk mencari tahu cara menjadi seseorang yang lebih efektif dan efisien				
16	Saya senang belajar dari orang lain				
17	Saya mencari cara untuk menggunakan pengetahuan baru				
18	Saya seringkali di datangi orang lain ketika mereka membutuhkan bantuan menyelesaikan masalah				

– Pastikan Tidak Ada Pernyataan Yang Terlewat –  
-Terimakasih-

### TABULASI DATA UJI COBA SKALA OCB

Aspek Subjek	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OCB6	OCB7	OCB8	OCB9	OCB10	OCB11	OCB12	OCB13	OCB14	OCB15	OCB16	OCB17	OCB18	OCB19	OCB20	OCB21	OCB22	OCB23	OCB24	OCB25	
1	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	1	4	1	4	4	4	4	4	1	2	2	1	4	
2	3	3	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2
3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	1
4	3	3	3	3	1	2	2	1	1	4	1	1	1	1	2	4	4	2	3	3	1	4	1	3	2	
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
7	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	3	4	2	2	4	4	1	1	2	1	2	1	2	1	
8	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	4	4	2	3	3	1	1	2	1	1	



9	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	
10	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2
11	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	3	3	2	2	
12	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	
13	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	
14	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
15	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	1	
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	1	1	4	4	4	2	1	2	4	
17	3	2	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	
18	3	3	1	4	1	1	1	2	2	2	2	3	1	4	2	1	1	1	2	4	1	2	1	3	
19	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	1	4	4	3	2	2	
20	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	2	3	
21	2	3	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	
22	3	3	1	1	3	3	3	1	4	2	3	2	2	1	4	3	1	3	2	1	1	1	3	1	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	1	4	1	
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	4	4	2	2	2	1	3	4	2	2	3	
25	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	2	2	4	4	4	4	1	4	1	
26	1	2	2	3	2	2	1	4	1	2	1	4	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	
27	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	
28	4	4	2	3	4	4	4	2	3	1	4	3	3	1	2	4	4	4	4	4	4	2	2	1	
29	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	2	2	1	1	2	
30	4	3	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
31	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	
32	4	1	4	4	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	
33	1	4	1	4	1	1	2	2	1	4	3	3	3	2	2	4	4	1	1	1	1	4	2	3	
34	4	4	3	4	4	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	1	4	
35	1	4	4	4	1	3	1	4	1	1	4	1	4	4	2	2	2	4	2	1	1	4	4	4	

### TABULASI DATA UJI COBA SKALA *LEARNING AGILITY*

Aitem Subjek	LA1	LA2	LA3	LA4	LA5	LA6	LA7	LA8	LA9	LA10	LA11	LA12	LA13	LA14	LA15	LA16	LA17	LA18
1	1	4	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1
2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1
3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
4	2	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1
5	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	3	1	1	2	1	3	3	2
6	1	1	1	1	2	1	2	1	4	3	1	1	1	1	1	3	2	3
7	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
8	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1

9	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1
10	2	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
11	2	2	2	2	1	2	1	1	3	4	1	1	2	2	1	3	3	3
12	2	4	1	2	1	2	1	1	4	3	1	1	1	2	1	2	3	3
13	3	4	1	1	1	1	1	3	1	4	1	3	1	1	1	4	1	1
14	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	2	2	2	1	1
15	2	1	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
16	3	4	4	3	3	4	1	4	3	4	4	1	1	4	1	1	4	4
17	4	4	1	4	3	3	4	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1
18	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2
19	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1
20	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	2	2	4	1	2
21	1	2	1	2	1	2	1	3	4	1	3	2	2	4	4	4	3	4
22	2	1	4	1	4	1	1	3	4	1	4	1	4	1	1	1	4	4
23	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3
24	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	3	4
25	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	2	3	2	3	4	3	4
26	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	3	4	4
27	1	4	1	1	1	2	2	3	2	4	1	1	1	1	1	1	4	4
28	4	1	4	1	2	1	2	2	3	2	3	3	2	1	1	2	3	4
29	1	1	1	4	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	3
30	4	4	3	4	4	4	1	3	4	1	3	3	4	3	3	3	4	4
31	2	2	2	2	2	3	4	1	1	3	1	3	4	2	1	1	1	2
32	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	1	1	2
33	3	2	3	2	2	3	3	1	1	1	1	3	4	3	3	2	1	2
34	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
35	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	1	4	1	3	3	4	4	3

**HASIL ANALISIS UJI COBA PENELITIAN  
SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PUTARAN I**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	25

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	61,26	228,961	,665	,891

OCB2	61,06	232,350	,585	,893
OCB3	61,46	229,020	,633	,892
OCB4	61,17	231,382	,535	,894
OCB5	61,43	229,899	,594	,893
OCB6	61,40	227,482	,724	,890
OCB7	61,40	227,659	,701	,891
OCB8	61,46	228,373	,624	,892
OCB9	61,29	229,151	,602	,893
OCB10	61,06	235,408	,458	,896
OCB11	61,20	241,812	,332	,898
OCB12	61,29	243,092	,299	,899
<b>OCB13</b>	<b>61,49</b>	<b>245,787</b>	<b>,224</b>	<b>,900</b>
OCB 4	61,40	234,012	,542	,894
OCB15	61,29	235,681	,536	,895
<b>OCB16</b>	<b>61,23</b>	<b>248,005</b>	<b>,122</b>	<b>,903</b>
<b>OCB17</b>	<b>61,26</b>	<b>245,667</b>	<b>,170</b>	<b>,903</b>
OCB18	61,20	228,106	,635	,892
OCB19	61,26	232,255	,529	,894
OCB20	60,94	232,055	,585	,893
OCB21	61,23	229,358	,575	,893
OCB22	61,46	238,197	,377	,898
OCB23	61,34	241,938	,314	,899
OCB24	61,43	239,311	,373	,898
OCB25	61,60	237,894	,384	,898

**Keterangan:** nomor yang berwarna merah adalah nomor aitem yang gugur

### HASIL ANALISIS UJI COBA SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PUTARAN II

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>,910</b>	<b>22</b>

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	53,66	210,820	,649	,903
OCB2	53,46	214,020	,570	,905

OCB3	53,86	210,655	,624	,904
OCB4	53,57	212,076	,550	,906
OCB5	53,83	211,087	,597	,904
OCB6	53,80	208,635	,732	,902
OCB7	53,80	208,753	,711	,902
OCB8	53,86	208,185	,669	,903
OCB9	53,69	209,281	,636	,903
OCB10	53,46	216,726	,450	,908
OCB11	53,60	222,659	,331	,910
OCB12	53,69	222,810	,333	,910
OCB14	53,80	214,341	,567	,905
OCB15	53,69	216,810	,534	,906
OCB18	53,60	210,365	,609	,904
OCB19	53,66	214,761	,492	,907
OCB20	53,34	212,703	,603	,904
OCB21	53,63	210,299	,585	,905
OCB22	53,86	220,479	,338	,910
OCB23	53,74	222,903	,309	,910
OCB24	53,83	219,499	,395	,909
OCB25	54,00	216,882	,440	,908

**Keterangan :** sudah tidak ada lagi aitem yang gugur

### HASIL ANALISIS UJI COBA SKALA *LEARNING AGILITY* PUTARAN I

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	18

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LA1	34,29	106,445	,483	,855
LA2	34,17	108,617	,318	,863
LA3	34,60	107,129	,451	,856
LA4	34,29	107,151	,437	,857
LA5	34,57	104,664	,611	,850
LA6	34,46	103,844	,665	,848

LA7	34,49	111,139	,280	,863
LA8	34,37	103,593	,625	,849
LA9	34,26	104,726	,501	,854
<b>LA10</b>	<b>34,20</b>	<b>112,047</b>	<b>,190</b>	<b>,868</b>
LA11	34,46	102,138	,618	,849
LA12	34,46	108,550	,409	,858
LA13	34,46	107,373	,412	,858
LA14	34,49	109,728	,404	,858
LA15	34,71	108,092	,485	,855
LA16	34,31	107,928	,383	,859
LA17	34,17	102,205	,613	,849
LA18	34,06	100,408	,664	,846

**Keterangan** : nomor yang berwarna merah adalah nomor aitem yang gugur

### HASIL ANALISIS UJI COBA SKALA *LEARNING AGILITY* PUTARAN II

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>,868</b>	<b>17</b>

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LA1	32,09	99,904	,509	,860
LA2	31,97	102,734	,310	,870
LA3	32,40	100,776	,466	,862
LA4	32,09	101,081	,438	,863
LA5	32,37	98,182	,639	,855
LA6	32,26	98,079	,656	,855
LA7	32,29	105,504	,256	,870
LA8	32,17	97,852	,616	,856
LA9	32,06	98,761	,501	,861
LA11	32,26	95,844	,637	,854
LA12	32,26	102,785	,394	,865
LA13	32,26	101,020	,426	,864
LA14	32,29	103,210	,428	,864
LA15	32,51	101,787	,499	,861

LA16	32,11	102,045	,375	,866
LA17	31,97	96,558	,602	,856
LA18	31,86	95,067	,642	,854

**Keterangan :** sudah tidak ada lagi aitem gugur

# LAMPIRAN B

1. Skala Penelitian
2. Tabulasi Data Skala Penelitian
3. Hasil Analisis Data Skala Penelitian

# **SKALA PENELITIAN**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA  
YOGYAKARTA  
2023**



Kepada Yth.

Saudara / i

Yang turut berpartisipasi dalam penelitian ini

Dengan hormat,

Saya Nurul Aliah Fil Hafirah selaku mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Memohon izin untuk meminta bantuan dengan merelakan waktu Anda dalam rangka mengisi skala berikut. Data skala akan digunakan sebagai keperluan penyelesaian tugas akhir (skripsi). Sebelum Anda mengisi, bacalah pernyataan dengan baik dan usahakan jangan sampai ada nomor yang terlewat. Tidak ada penilaian benar atau salah dalam pengisian skala dan semua tanggapan yang diberikan akan sangat terjaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, Anda tidak perlu ragu untuk menjawab semua pernyataan ini dengan jujur dan terbuka, sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Terima kasih atas kesediaan dan kesungguhan Anda dalam pengisian skala ini.

Hormat saya,



Nurul Aliah Fil Hafirah

### C. Identitas Responden

Nama (boleh inisial) :  
 Jenis kelamin :  
 Usia :  
 Sudah bekerja selama :

Dengan ini, menyatakan secara sukarela dan penuh kesadaran mengisi kuesioner ini dan informasi yang diberikan sesuai dengan keadaan saya yang sebenarnya.

### D. Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan. Anda diminta untuk mengisi sesuai dengan keadaan diri Anda yang sebenarnya. Berilah tanda ceklis (✓) pada jawaban yang Anda pilih dari tiap-tiap pernyataan. Jika terdapat kesalahan, Anda dapat mencoret jawaban yang salah dengan membubuhkan tanda minus ( - ) dan kembali mengisi jawaban yang menurut Anda tepat. Terdapat 4 pilihan jawaban dengan rincian sebagai berikut:

SS : Apabila jawaban tersebut Sangat Setuju dengan diri Anda

S : Apabila jawaban tersebut Setuju dengan diri Anda

TS : Apabila jawaban tersebut Tidak Setuju dengan diri Anda

STS: Apabila jawaban tersebut Sangat Tidak Setuju dengan diri Anda

Contoh pengisian skala :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan		✓		

Contoh pengisian skala jika ada yang salah :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan		<del>✓</del>	✓	

**SKALA I**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya berusaha tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai				
2	Saya berusaha cari solusi yang tepat jika ada rekan kerja yang bertikai				
3	Saya bersedia menggantikan shift rekan kerja yang menghalangan bekerja pada jam shift yang seharusnya				
4	Saya membersihkan sampah yang ada di tempat kerja tanpa diminta oleh atasan				
5	Ketika ada perbedaan pendapat saat meeting, saya berusaha menjadi penengah agar tidak terjadi perselisihan				
6	Tanpa diminta oleh atasan, saya senang memberikan ide untuk meningkatkan kualitas pelayanan				
7	Sesulit apapun pekerjaannya, saya tetap berusaha untuk bisa membantu rekan kerja yang sedang kesulitan				
8	Saya bersedia lembur secara sukarela bila diinginkan				
9	Saya mencari cara baru agar dapat meningkatkan target penjualan				
10	Ketika rekan kerja tidak masuk, maka saya bersedia menjalankan tugas-tugasnya di sela-sela pekerjaan yang harus diselesaikan				
11	Ketika rekan kerja saya tidak bisa lembur maka saya bersedia menggantikannya tanpa rasa terpaksa				
12	Saya bersedia membatu rekan kerja walaupun tanpa adanya imbalan dari perusahaan				
13	Saya berbagi pikiran dengan rekan kerja ketika penjualan menurun				
14	Saya terus mengikuti informasi tentang perkembangan perusahaan kami				
15	Saya memberi ide-ide untuk membantu perusahaan mengatasi permasalahan				
16	Meskipun tidak diminta, saya bersedia menjelaskan teknik pengerjaan tugas kepada rekan kerja baru				
17	Ketika rekan kerja saya merasa kelelahan, saya memberikan pertolongan untuk menggantikan tugasnya sebentar				

18	Saya bersedia membantu rekan kerja ketika kesulitan menghadapi customer walaupun saya sedang ada pekerjaan lain				
19	Ketika rekan kerja membuat kesalahan, saya percaya bahwa itu adalah proses dari pembelajaran				
20	Saya menggunakan fasilitas tempat istirahat yang dimiliki kantor dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi				
21	Saya bersedia mencarikan stok barang yang diinginkan konsumen ketika rekan kerja meminta bantuan				
22	Saya dengan sigap membantu rekan kerja yang sedang kesulitan, meskipun saya sedang mengerjakan pekerjaan saya				

## SKALA II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang ketika bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan masalah				
2	Saya tetap merasa nyaman dalam kondisi pekerjaan yang berubah				
3	Saya mengingat informasi baru dengan mudah				
4	Saya memberikan hasil yang baik dalam situasi yang berubah				
5	Saya optimis dapat mempelajari informasi baru				
6	Saya berpikir sangat logis ketika menyelesaikan berbagai masalah				
7	Saya menikmati perubahan suasana ketika melakukan berbagai pekerjaan				
8	Saya memahami pendekatan yang terbaik untuk mempelajari sesuatu yang baru				
9	Saya berusaha mencari feedback tentang keterampilan dan kemampuan yang dimiliki				

10	Saya merasa puas saat menggali lebih dalam tentang cara-cara untuk menyelesaikan masalah				
11	Jika satu pendekatan pemecahan masalah itu gagal, saya mencoba cara yang lain				
12	Saya mencari orang baru untuk belajar tentang topik di luar bidang pekerjaan saya				
13	Saya dapat menemukan cara untuk menyelesaikan pekerjaan bahkan saat tidak diberikan arahan yang jelas				

14	Saya berkenalan dengan banyak orang untuk mencari tahu cara menjadi seseorang yang lebih efektif dan efisien				
15	Saya senang belajar dari orang lain				
16	Saya mencari cara untuk menggunakan pengetahuan baru				
17	Saya seringkali di datangi orang lain ketika mereka membutuhkan bantuan menyelesaikan masalah				

– Pastikan Tidak Ada Pernyataan Yang Terlewat –  
– Terimakasih –

### TABULASI DATA PENELITIAN SKALA OCB

Aitem Subjek	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OCB6	OCB7	OCB8	OCB9	OCB10	OCB11	OCB12	OCB13	OCB14	OCB15	OCB16	OCB17	OCB18	OCB19	OCB20	OCB21	OCB22
1	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4
2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
5	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
6	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3
7	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	1	3	3	4	4	3	3
8	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
9	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
10	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	1	2	3	3	2	3
11	4	4	2	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
12	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
13	4	3	3	2	1	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3
14	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3
15	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
16	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3
17	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4
18	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3
19	3	4	3	3	4	4	3	1	3	2	1	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3
20	3	3	3	4	3	4	3	2	4	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2
21	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	1	4	4	3	3	2	2	4	4	3	2
22	4	3	2	4	4	3	3	1	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
23	4	3	4	3	3	3	2	2	3	1	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	2	4

24	2	3	4	3	2	4	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4	2	4	4	2	2
25	4	3	4	4	1	2	4	1	2	4	1	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3
26	4	3	2	3	3	4	1	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
27	3	4	2	3	3	4	3	1	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3
28	3	4	3	2	4	4	3	1	3	4	1	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2
29	4	2	3	4	1	2	4	3	2	3	4	3	2	3	1	3	3	4	4	3	4	4
30	2	2	2	3	1	2	3	2	3	4	1	2	1	3	1	3	4	3	4	4	3	4

31	3	3	2	3	4	4	3	2	4	1	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
32	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	1	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2
33	4	3	1	4	3	4	4	2	4	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
34	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4
35	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3
36	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	1	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
37	4	2	1	3	3	4	4	1	4	2	1	2	4	3	4	2	1	1	3	4	3	2
38	4	3	2	4	2	1	3	1	4	3	2	3	4	3	1	2	4	4	3	4	3	3
39	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4
40	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4
41	3	1	1	3	4	3	1	1	3	2	1	2	4	3	4	1	2	1	3	3	4	1
42	4	3	3	4	2	2	4	1	3	3	1	3	4	3	2	2	4	4	3	4	4	3
43	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3
44	3	3	2	4	1	2	4	2	4	3	1	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
45	3	2	1	3	2	1	4	2	2	3	2	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4
46	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	1	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2
47	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	4	3	2	2	1	3	4	3	4	3
48	4	4	3	4	3	2	4	2	3	3	2	1	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3
49	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2
50	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
51	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
52	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
53	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
54	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	3	1	3	4	2	4	2	4	2	1	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2
56	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
57	3	4	2	3	4	4	3	1	3	2	1	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	2
58	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3

59	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
60	3	2	3	4	2	2	3	1	3	3	3	1	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3

61	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
62	4	3	2	4	3	2	3	2	4	1	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2
63	4	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3
64	4	2	3	4	3	2	2	1	3	2	1	1	3	4	3	1	3	1	3	3	4	3
65	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
66	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3
67	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
68	2	2	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3
69	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
70	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	2
71	4	3	2	3	4	3	3	1	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
72	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
73	4	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	1	3	3	3	2
74	4	2	3	4	2	3	3	1	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3
75	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2
76	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
77	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
78	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
79	4	2	3	4	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3
80	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4
81	4	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	2	4	3
82	3	4	4	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3
83	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
84	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3
85	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3
86	4	3	2	4	3	4	4	2	3	2	2	1	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2
87	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
88	4	2	1	3	1	3	3	2	4	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
89	3	3	2	3	3	4	3	2	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
90	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3
91	4	4	1	3	3	4	3	2	3	1	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
92	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
93	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
94	4	2	1	3	4	2	3	1	3	2	1	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
95	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
96	4	3	4	4	3	4	4	2	4	1	3	1	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3
97	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	1	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
99	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3
100	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	1	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4
101	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3
102	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
103	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3
104	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3
105	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3
106	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
107	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3
108	4	3	1	4	2	4	3	2	4	1	1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
109	4	3	2	4	2	2	4	1	4	2	1	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	4
110	4	4	1	4	2	2	3	2	3	2	1	2	4	3	2	4	1	3	3	4	3	3

**TABULASI DATA PENELITIAN SKALA *LEARNING AGILITY***

Aitem Subjek	LA1	LA2	LA3	LA4	LA5	LA6	LA7	LA8	LA9	LA10	LA11	LA12	LA13	LA14	LA15	LA16	LA17
1	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4
5	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2
6	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4
7	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
8	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3
9	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4
10	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2
11	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
12	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
13	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3
14	2	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
15	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
17	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4
18	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
19	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
20	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
21	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
22	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	4	3	2	2
23	3	4	3	2	2	1	2	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3
24	4	2	3	4	4	4	2	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3
25	3	2	1	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	2
26	3	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	4	3
27	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3
28	3	1	4	3	4	4	1	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2
29	3	4	2	3	3	1	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	1
30	3	2	1	3	4	2	2	3	4	2	3	3	4	4	3	4	1
31	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
32	4	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2
33	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3
34	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
35	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4



36	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
37	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	1	2	4	2
38	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3
39	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3
40	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
41	3	2	3	1	4	4	2	4	3	3	4	1	3	2	2	4	2
42	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2
43	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	1	3	2	1	4	2
44	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2
45	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	1
46	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
47	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
48	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
49	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3
50	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
51	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
52	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
53	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
54	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
55	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	1	3	4	3	4
56	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
57	4	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4
58	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
59	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3
60	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
61	4	2	2	2	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3
62	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	2
63	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2
64	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	2
65	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3

4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3
4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	1	3	4	3	3

4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4
3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2
4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3
4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4
4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3
4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3
4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	4	4	3	2
3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
3	2	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3
3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4
4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2
4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	2	1	3	4	3	2	4	3	3	3	2	1	2	4	3	4
3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3
4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4
3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3
3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2
4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	1	4	4	3	3
4	2	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2
4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	2

## HASIL ANALISIS DATA PENELITIAN

### UJI NORMALITAS

#### Case Processing Summary

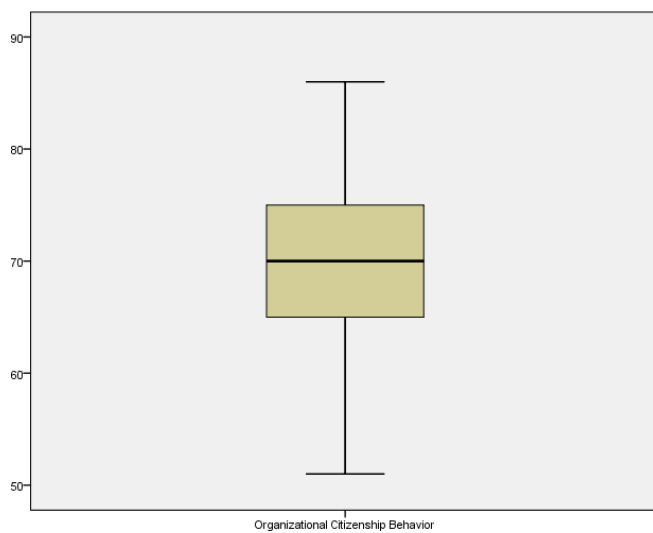
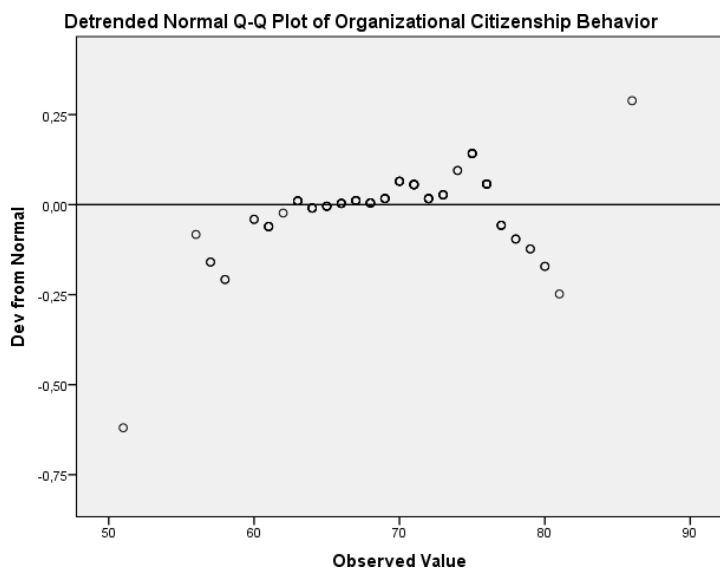
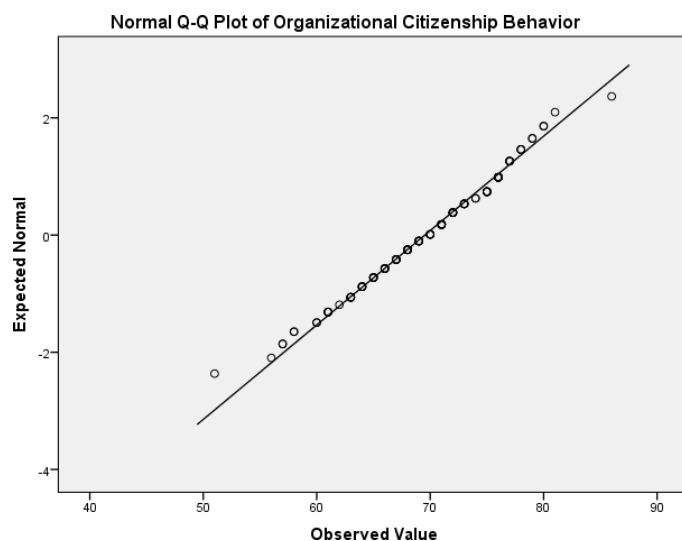
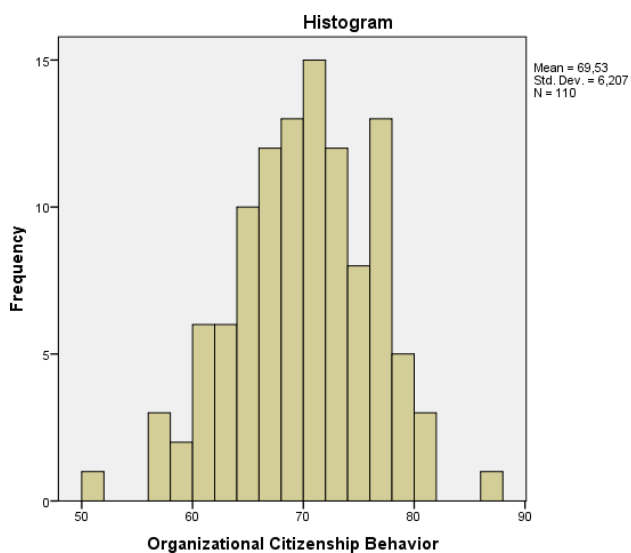
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Organizational Citizenship Behavior	110	100,0%	0	0,0%	110	100,0%
Learning Agility	110	100,0%	0	0,0%	110	100,0%

#### Descriptives

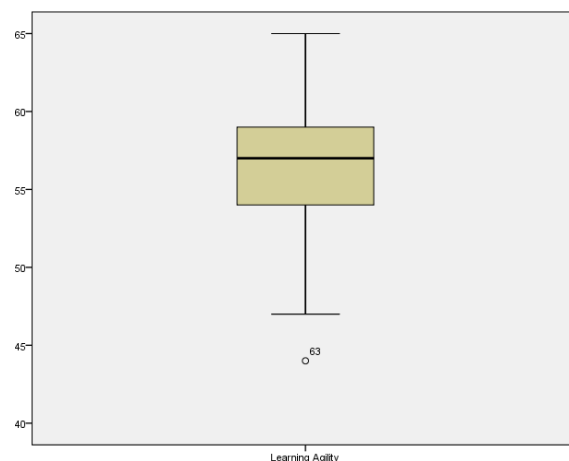
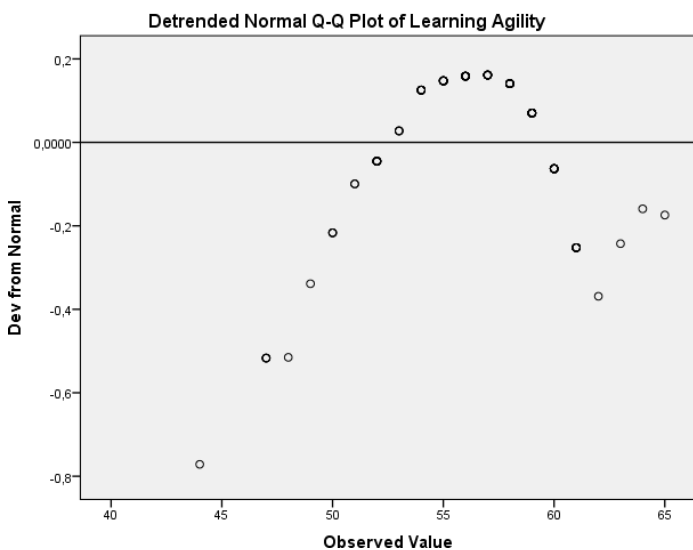
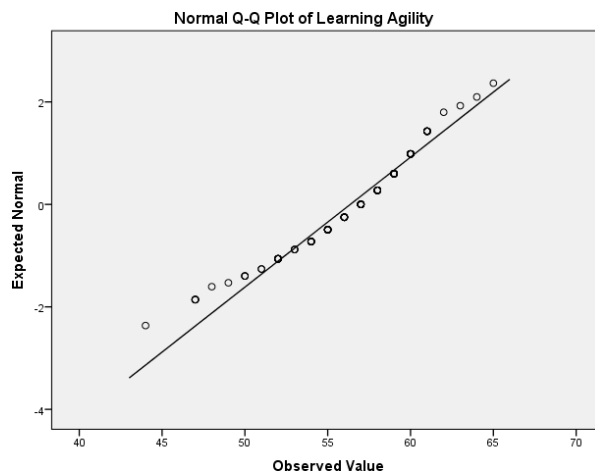
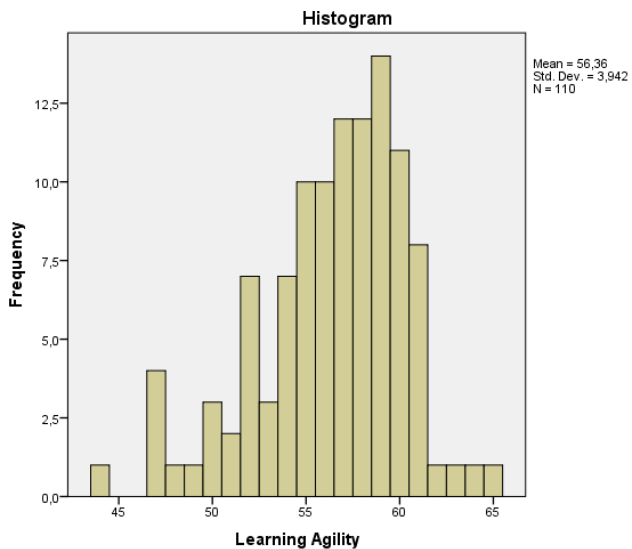
			Statistic	Std. Error
Organizational Citizenship Behavior	Mean		<b>69,53</b>	,592
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	68,35	
		Upper Bound	70,70	
	5% Trimmed Mean		69,64	
	Median		70,00	
	Variance		38,527	
	Std. Deviation		<b>6,207</b>	
	Minimum		<b>51</b>	
	Maximum		<b>86</b>	
	Range		35	
	Interquartile Range		10	
	Skewness		-,240	,230
	Kurtosis		,023	,457
	Learning Agility	Mean		<b>56,36</b>
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	55,62	
		Upper Bound	57,11	
5% Trimmed Mean			56,55	
Median			57,00	

Variance	15,536	
Std. Deviation	3,942	
Minimum	44	
Maximum	65	
Range	21	
Interquartile Range	5	
Skewness	-,741	,230
Kurtosis	,530	,457

### HISTOGRAM SKALA OCB



### HISTOGRAM SKALA *LEARNING AGILITY*



### UJI LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			2340,671	19	123,193	5,965	,000
Organizational	Between	Linearity	1744,746	1	1744,746	84,480	<b>,000</b>
Citizenship	Groups	Deviation from	595,925	18	33,107	1,603	,076
Behavior *		Linearity					
Learning Agility	Within Groups		1858,747	90	20,653		
	Total		4199,418	109			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Organizational Citizenship Behavior * Learning Agility	<b>,645</b>	<b>,415</b>	,747	,557

### UJI HIPOOTESIS

#### Correlations

		Organization al Citizenship Behavior	Learning Agility
Organizational Citizenship Behavior	Pearson Correlation	1	,645**
	Sig. (1-tailed)		<b>,000</b>
	N	110	110
Learning Agility	Pearson Correlation	,645**	1
	Sig. (1-tailed)	<b>,000</b>	
	N	110	110

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).