**HUBUNGAN SELF-LEADERSHIP DENGAN ORGANIZATIONAL**

**CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA KARYAWAN PT.METINCA**

**PRIMA INDUSTRIAL WORK SALATIGA**

**SELF-LEADERSHIP RELATIONSHIP WITH ORGANIZATIONAL**

**CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) FOR EMPLOYEES OF PT. METINCA**

**PRIMA INDUSTRIAL WORK SALATIGA**

**Merryl Indra Rakhmana**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

17081077@studend.mercubuana-yogya.ac.id

085875631227

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Self Leadership dengan Organization Citizenship Behavior pada karyawan PT. Metinca Prima Industrial Work Salatiga di Kota Salatiga. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara Self Leadership dengan Organization Citizenship Behavior pada karyawan PT. Metinca Prima Industrial Work Salatiga di Kota Salatiga. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 64 karyawan. Data dikumpulkan dengan skala Self Leadership dan skala Organization Citizenship Behavior. Hasil analisis product moment diperoleh koefisien korelasi rxy = 0,256 dengan dengan taraf signifikansi p = 0,020 (p < 0,050) berarti ada korelasi positif antara variabel self leadership dengan Organization Citizenship Behavior, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. variabel self leadership memiliki kontribusi 6,6% terhadap variabel Organization Citizenship Behavior dan sisanya 93,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** PT.Metinca Prima Industrial Work Salatiga, Self Leadership, dan Organization Citizenship Behavior, karyawan

**ABSTRACT**

This study aims to determine the relationship between Self Leadership and Organizational Citizenship Behavior on employees of PT. Metinca Prima Industrial Work Salatiga in Salatiga City. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between Self Leadership and Organizational Citizenship Behavior on employees of PT. Metinca Prima Industrial Work Salatiga in Salatiga City. Subjects in this study amounted to 64 employees. Data were collected using the Self Leadership scale and Organization Citizenship Behavior scale. The results of the product moment analysis obtained that the correlation coefficient rxy = 0.256 with a significance level of p = 0.020 (p < 0.050) meaning that there is a positive correlation between the self-leadership variable and Organization Citizenship Behavior, so the hypothesis in this study is accepted. the self leadership variable has a contribution of 6.6% to the Organization Citizenship Behavior variable and the remaining 93.4% is influenced by other factors that were not involved in this study.

**Keywords:** PT. Metinca Prima Industrial Work Salatiga, Self Leadership, and Organization Citizenship Behavior, employees.

**PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi perusahaan-perusahaan ditutut untuk dapat bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Salah satu perusahaan yang memberikan kontribusi besar kepada perekonomian nasional adalah perusahaan manufaktur. Perkembangan industri manufaktur menyebabkan pesatnya laju perekonomian. Perkembangan industry di Indonesia tergolong cukup pesat. Hal tersebut dapat dilihat perkembangan peruhaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) terus bertambah dari tahun ke tahun. Menteri perindustrian, Airlangga Hartarto mengatakan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara dengan mencatatkan pertumbuhan sektor manufaktur terbesar di dunia ( Bawono dalam Liputan6.com, 2018).

PT. Metinca Prima Industrial Works Salatiga didirikan pada tahun 2016. Metinca memiliki keunggulan utama dalan produksi coran berkualitas tinggi, baik dari bahan besi dan non-fero, yang memberikan basis pelanggan yang lebih luas dan yang lebih penting, memberi pelanggan kebebasan memilih yang lebih besar. PT. Metinca Prima Industrial Works Salatiga memiliki visi dan misi yaitu menghasilkan produk coran investasi yang bermanfaat yang memberikan nilai tambah bagi industri dan aman bagi lingkungan, dan misi menampilkan perkembangan teknologi, serta sumber daya manusia yang andal dan mampu bekerja sama dalam lingkungan kerja yang sehat baik dengan pelanggan maupun pemasok, dengan tujuan untuk menciptakan produk yang inovatif dan berkualitas. Dengan memiliki kurang lebih 135 karyawan diharapkan dapat memberikan pengaruh positif bagi perusahaan. Peran karyawan dalam organisasi atau perusahaan itu penting dan harus bisa maksimal supaya perusahaan menjadi lebih produktif, karena peran kerja karyawan dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Kriteria peran karyawan yang baik menuntut karyawan agar mempunyai perilaku yang diharapkan perusahaan. Perilaku ini tidak hanya meliputi in-role yaitu bekerja sesuai dengan standar job description yang ada saja namun juga extra-role yaitu memberikan perusahaan kesetiaan yang lebih besar dari apa yang diharapkan perusahaan.

KOMPAS.com – Siapa yang bangga dengan perusahaan tempat bekerja saat ini? Pasti rasa bangga tersebut membuat nyaman ketika berada di perusahaan untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab. Bangga dengan perusahaan bukan hanya saat pertama kali diterima kerja. Begitu sudah setahun lebih diterima kerja, mulai hilang semuanya. Banyak kebrobokan perusahaan yang diumbar ke sana kemari, termasuk keluarga dan teman. Meski tujuannya bukan untuk menjatuhkan perusahaan, tetapi secara tidak langsung itu sudah dilakukan. Seharusnya, apapun kejelekan perusahaan, dalam hal ini manajemennya tidak perlu disebar. Jaga aib perusahaan seperti menjaga aib diri sendiri. Rasa bangga terhadap tempat kerja harus tertanam dalam diri. Sebagai karyawan, harus bersikap baik, menaati segala peraturan yang berlaku, dan menjunjung tinggi kehormatan dan martabat perusahaan. Selain itu, memiliki rasa bangga terhadap tempat kerja juga memberikan suatu energi positif sehingga karyawan dapat berkontribusi lebih untuk kemajuan perusahaan. Perusahaan dapat berhasil apabila karyawan tidak hanya mengerjakan job description yang dimiliki karyawan saja, namun juga melakukan pekerjaan ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Perilaku prososial atau tindakan ekstra yang melebihi job description yang ditentukan dalam perusahaan itu dapat disebut sebagai Organizational Citizenship Behaviour (OCB).

Organizational Citizenship Behaviour ( OCB ) adalah perilaku ikhlas atau tanpa paksaan yang nyata dan dapat dilihat. OCB merupakan suatu perilaku. Oleh sebab itu, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) didasari oleh suatu motif atau nilai yang dominan. Tidak adanya paksaan dalam bentuk perilaku tidak selalu memperlihatkan kerelaan yang sesungguhnya. Memang tidak mudah untuk melihat kepribadian karyawan. Oleh karena itu, secara pragmatis praktik manajemen dalam organisasi sering berorientasi pada apa yang dapat diamati yaitu perilaku. Pembentukan perilaku pun sering didasarkan pada reward dan punishment yang bersifat eksternal.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) mempunyai lingkup yang luas dibandingkan dengan komitmen karyawan secara pribadi karena arti dari citizen itu sendiri adalah kewarganegaraan sehingga mempunyai tanggung jawab dan rasa cinta terhadap pekerjaan secara sukarela dan tanpa diawasi. Perilaku Organizational Citizenship Behaviour (OCB) tidak terdapat pada job description karyawan, tetapi sangat diharapkan, karena mendorong peningkatan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, khususnya dalam lingkungan bisnis yang persaingannya semakin tinggi. Karyawan yang mempunyai Organizational Citizenship Behaviour (OCB) akan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) mengarah pada perilaku dan diharapkan perilaku tersebut mencemirkan nilai yang dirasakan. Sifat dari Organizational Citizenship Behaviour (OCB) adalah praktis sehingga dapat digunakan pada manajemen organisasi yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) menurut Budiharjo (2011) pertama kali diperkenalkan oleh Organ di tahun 1980-an. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) adalah "kinerja yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis di mana kinerja tugas berlangsung". Pendapat lain menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behaviour (OCB) adalah usaha lebih karyawan yang tidak diperlukan secara resmi oleh organisasi dan kebebasan oleh karyawan (Kohan dan Mazmanian, 2013). Kumar, (2009) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang memberikan partisipasi pada terwujudnya efektifitas organisasi dan tidak ada kaitan langsung dengan sistem reward organisasi

Secara singkat, Budiharjo (2011, hlm. 140) mendefinisikan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai perilaku tanpa paksaan individu (karyawan) yang tidak secara langsung berhubungan dengan penggajian, akan tetapi ikut serta pada kelancaran organisasi. Dengan kata lain, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) adalah perilaku seorang karyawan bukan merupakan tututan tugas pekerjaan akan tetapi lebih kepada perilaku sukarela tanpa adanya paksaan. Selain itu, Azizollah, dkk (2014) menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behaviour (OCB) menuju pada perilaku yang diartikan untuk membantu teman kerja, supervisor atau organisasi dan meliputi tindakan seperti membantu teman kerja, mencoba untuk menumbuhkan semangat kerja, menjadi relawan untuk pekerjaan yang bukan merupakan bagian dari job description, berbicara positif tentang organisasi kepada orang luar serta menyarankan perbaikan dalam fungsi organisasi.

Selain itu karyawan juga diharapkan untuk menunjukkan perilaku Organizational Citizenship Behaviour (OCB), karena Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dapat meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan kesejahteraan organisasi (Sumiyarsi, Wiwik dkk, 2012). Amalia (2014) juga menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dapat meningkatkan prokdutifitas teman kerja, meningkatkan produktifitas manajerial, efisiensi penggunaan sumber daya organisasional, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis, dan menjadi dasar efektif untuk aktifitas koordinasi antara anggota tim dan antar kelompok kerja.

Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (2006) mengatakan OCB memiliki manfaat yang besar bagi organisasi, OCB dapat menaikan produktivitas teman kerja, OCB bisa mengurangi penggunaan sumber daya yang dimiliki organisasi, OCB dapat menjaga stabilitas kinerja organisasi, OCB membantu organisasi agar dapat bertahan dan beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah. Menurut Robbins dan Judge (2008), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang mempunyai Organizational Citizenship Behaviour (OCB) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Menurut Robbins (2001) dalam Appelbaum et al. (2004), pegawai dikatakan memiliki Organizational Citizenship Behaviour (OCB) yang baik apabila menunjukkan beberapa perilaku yang membuat pernyataan membangun tentang organisasi dan kelompok kerjanya, menghindari konflik yang tidak perlu, membantu teman kerja dalam satu tim, mengajukan diri untuk pekerjaan lebih, menghormati semangat dan isi peraturan yang dimiliki organisasi, dan dengan besar hati menerima kerugian dan gangguan dalam pekerjaan yang kapan saja bisa terjadi.

Menurut Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (2006) Organizational Citizenship Behaviour (OCB) memiliki 5 dimensi yaitu altruism, conscientiousness, sportmanship, courtessy, dan civic virtue. Altruism merupakan perilaku karywan membantu teman kerjanya yang memiliki masalah dalam pekerjaan maupun masalah pribadi. Conscientiousness perilaku karyawan yang berusaha menunjukan perilaku melebihi harapan karyawan. Dinamika sportmanship yaitu perilaku toleransi karyawan terhadap keadaan yang kurang baik dalam organisasi secara sukarela. Dinamika courtessy adalah perilaku yang menjaga hubungan baik antar karyawan supaya terhindar dari masalah-masalah terkait pekerjaan maupun luar pekerjaan seperti masalah pribadi. Sedangkan dinamika selanjutnya yaitu civic virtue adalah perilaku bertanggung jawab terhadap berjalanya kehidupan organisasi

Menurut Organ et al (2014), Organizational Citizenship Behaviour dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi. Selaras dengan Wirawan (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya antara lain kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & servant leadership, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi.

Melihat fenomena yang terjadi di lingkungan lokasi penelitian, karyawan yang bekerja di sana menganggap perusahaan bukan hanya ladang mencari nafkah, akan tetapi juga menganggap sebagai rumah sendiri, namun masih ada karyawan yang hanya mementingkan dirinya sendiri. “Rata-rata karyawan di sini sudah menganggap perusahaan sebagai rumahnya sendiri mas, mereka sering masak bersama di belakang (dapur), kadang mereka juga suka membersihkan tempat yang bukan wilayah mereka bekerja, tapi ada juga yang hanya bekerja sesuai job desc yang diberikan, harus diperintah baru mau memulai pekerjaan yang lain, hanya berangkat kemudian pulang tanpa membersihkan ruang kerja, ada yang setelah kerjaan mereka selesai, mereka malah leha-leha atau bermalas-malasan tanpa membantu teman kerja yang belum menyelesaikan pekerjaannya, biasanya itu karyawan baru mas yang seperti itu, ada pun karyawan yang memiliki masalah interpersonal antara karyawan yang dipicu oleh hal-hal pribadi karena beberapa karyawan bertempat tinggal satu desa. Terkadang masalah tersebut tidak terselesaikan sehingga terbawa ke lingkungan kerja, mereka yang memiliki masalah interpersonal tidak dapat bekerja sama dengan baik, jadi produktivitas kerja juga terhambat. Ya kalo dilihat keseluruhannya saya sebagai pimpinan disini juga sangat senang dengan perilaku mereka.” Tutur manager PT. Metinca Prima Industrial Work Salatiga.

Dari hasil wawancara tersebut ada beberapa karyawan yang telah memiliki Organizational Citizenship Behaviour yang baik karena telah bekerja sama sesama karyawan. Ada pula karyawan yang tidak dapat bekerja sama dengan karyawan lain karena enggan membantu rekan kerja yang kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Masalah ini menunjukan kurangnya perilaku OCB pada dimensi altruism. Altruism adalah perilaku karyawan membantu teman kerjanya yang memiliki masalah dalam pekerjaan maupun masalah pribadi. Selain itu bedasarkan wawancara menunjukan beberapa karywan pernah terlibat masalah interpersonal. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya perilaku kooperatif di dunia kerja. Masalah tersebut menunjukan tidak adanya perilaku OCB pada dimensi courtessy. Courtessy adalah perilaku yang dipilih secara bebas dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah terkait pekerjaan atau interpersonal.

Salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi adalah karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang maksimal (Rahmawati, 2010). Karyawan akan membantu dalam keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan dapat bekerja dengan baik pula. Penelitian yang mendukung pengaruh motivasi terhadap kinerja dilakukan oleh Zubaidah (2016) yang menyatakan bahwa motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut Silalahi (2013) “motivasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya”. Karyawan sebagai faktor penting dalam organisasi perlu untuk dapat mengarahkan dirinya sendiri untuk dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Maka salah satu hal yang penting adalah kemampuan self Leadership yang kuat agar dapat meningkatkan motivasi yang tinggi meraih tujuan-tujuan organisasi. Motivasi kerja karyawan dapat dioptimalkan dengan dimulainya dari dalam diri karyawan dengan menyadari pentingnya kepemimpinan diri. Karena dengan self leadership dapat mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengerahkan diri agar dapat bekerja dengan lebih baik.

Self leadership bukanlah faktor langsung yang mempengaruhi OCB akan tetapi self leadership berhubungan dengan kepribadian yang telah dijelaskan di atas merupakan salah satu faktor OCB. Sekarang self leadership salah satu faktor penting untuk diperlihatkan pada organisasi yang menginginkan dirinya menjadi kreatif, karena organisasi yang kreatif tidak akan lepas dari individu-individunya yang kreatif. Selain karena self leadership mengurangi beban pekerjaan mengatur bawahan, ia juga meembuat mampu individu di tingkat manapun organisasi untuk terus berkinerja lebih baik dengan bisa menyelesaikan permasalahan yang ada untuk mencapai tujuan organisasi dan individu dalam satu arah.

Self leadership adalah dasar kepemimpinan yang didefinisikan sebagai proses yang ada dalam diri seseorang untuk menambahkan motivasi dan mengatur dirinya untuk berperilaku dengan cara yang sesuai dengan yang diharapkan orang lain kepadanya (Konradt, Udo & Andreben, Panja & Ellwart, Thomas, 2008; Godwin, Jeffrey L. & Neck, Christopher P. & Houghton, Jeffrey D, 1999). Self Leadership dapat mendorong dan memotivasi individu membentuk Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Individu yang memiliki Self Leadership yang baik maka dia akan mudah beradaptasi dengan lingkungan organisasi dan memiliki motivasi untuk membantu teman kerjanya dalam suatu organisasi. Self Leadership diperlukan untuk mendorong perilaku positif, yaitu perilaku yang diharapkan terjadi yang dapat menghasilkan outcome yang baik karena diharapkan mampu menghilangkan perilaku negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaan dan kehidupan keluarga individu.

Seperti pernyataan Manz & Neck (1991) ketika organisasi mampu mengakomodir proses Self Leadership dengan baik, maka hal ini merupakan faktor kunci bagi efektivitas individu dan organisasi adalah menjadi logis. Banyak perilaku yang dimunculkan oleh karyawan yang berpengaruh pada berbagai hal, salah satunya adalah dari faktor Self Leadership individu. Karyawan PT. Metinca Prima Industrial Work Salatiga dapat memimpin dirinya sendiri sehingga memunculkan motivasi agar terus berperilaku positif di perusahaan sehingga dapat memberikan hasil yang baik dan didasari keikhlasan untuk bekerja ekstra tanpa sebuah paksaan dari siapapun.

Self-leadership merupakan suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengerahkan diri agar dapat bekerja dengan lebih baik (Neck, 1995). Dengan demikian self leadership dapat memberi motivasi kepada karyawan untuk mampu memimpin diri sendiri agar bisa memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi sesuai *job descripsion* maupun di luar *job description* organisasi secara sukarela. Karyawan juga memiliki kemampuan memimpin secara pribadi dalam prakteknya memberikan kekuatan yang cukup untuk mendorong kinerja yang lebih baik bagi organisasi, sehingga karyawan dapat menumbuhkan *Organizational Citizenship Behaviour* .

Individu yang memiliki *Self Leadership* akan menunjukkan kemampuannya yang baik dalam bekerja seperti saat mengarahkan dirinya dengan baik, individu bisa berkomitmen terhadap organisasinya dimana individu akan melakukan yang terbaik bagi tempatnya bekerja, berinovasi untuk kemajuan pekerjaannya, dan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila inidividu tersebut bisa melakukan pekerjaan dengan baik mampu memperbaiki perilaku yang salah atau buruk melalui perasaan bersalah ketika gagal melakukan pekerjaan dengan baik dan berusaha menghindari kesalahan saat bekerja sehingga melakukan latihan atau mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan untuk bekerja (Sesen, 2016).

*Self Leadership* akan memungkinkan terjadinya peningkatan efektivitas indvidu ketika dilakukan dalam strategi-strategi yang tepat. Artinya, walaupun seseorang memahami dengan baik bagaimana untuk mengontrol pikiran dan tindakannya agar mampu berperilaku dengan baik, ia belum tentu mencapai *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Sehingga diperlukanya strategi agar karyawan PT. Metinca Prima Industrial Work Salatiga mempunyai *Self Leadership* agar membentuk *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) untuk meningkatkan efektivitas kerja PT. Metinca Prima Industrial Work Salatiga.

Dengan uraian tersebut peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan *Self Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan. Dan rumusan masalahnya adalah apakah terdapat hubungan antara *Self Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan di PT. Metinca Prima Industrial Work Salatiga ?

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara *Self Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan PT. Metinca Prima Industrial Work Salatiga.

**METODE**

Teknik penelitian dalam penelitian ini adalah teknik penelitian kuantitatif. Menurut Azwar (2003), penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan lebih menggunakan analissis data-data numerik, kemudian pengolahan datanya menggunakan metode statistika, sehingga nantinya akan diperoleh signifikansi antar variabel yang diteliti. Pada penelitian ini penulis menggunakan penelitian korelasional. Variabel adalah semua yang dapat dijadikan objek dalam penelitian (Akmaliyah, 2016). Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui permasalahan yang diambil melalui subjek penelitian yang banyak serta untuk mengetahui dengan jelas, meringkas kondisi terhadap subjek penelitian (Sugiyono, 2011). Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Orgnizational Citizenship Behavior (OCB) dan Self Leadership.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Skala adalah perangkat pernyataan yang disusun untuk mengungkapkan atribut tertentu lewat pernyataan yang diajukan (Azwar, 2012). Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala psikologis masing-masing variabel yaitu Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari skala Morrison (1995) yang merupakan salah satu pengukuran yang sudah disempurnakan dan memiliki kemampuan psikometrik yang baik (Wirawan,2014) dan Skala Sefl-leadership, keduanya menggunakan metode Skala Likert. Menurut Sugiyono (2015) Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Skala Likert mempunyai gradiasi dari sangat positif sampai sangat negatif.Persyaratan analisis yang digunakan adalah uji normalitas dan uji linearitas.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Metinca Prima Industrial Work Salatiga berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan jumlah subjek 64 orang. Pengambilan data secara daring menggunakan skala penelitian yang dibuat di google form kepada subjek yang memenuhi karakteristik penelitian. Penyebaran skala penelitian dikirim langsung ke HRD tempat penelitian yaitu di PT. Metinca Prima Industrial Works Salatiga dengan mematuhi protokol kesehatan dan peraturan yang ada di industri.

Uji validitas dan reliabilitas alat ukur instrumen *Organization Citizzenship Behavior* dan *Self Leadership* dengan hasil setiap butir dinyatakan valid dan reliabel untuk mengukur masing-masing variabel. Hasil uji validitas untuk instrumen *Organization Citizenship Behavior* terdapat 10 butir pernyataan valid dengan koefisien korelasi aitem total yang berkisar antara 0,261 sampai 0,414 dan instrumen *Self Leadership* terdapat 31 pernyataan valid dengan koefisien korelasi aitem total yang berkisar antara 0,284 sampai 0,649, dimana pernyataan valid menggunakan koefisien aitem 0,25 dan untuk uji reliabilitas skala *Organizational Citizenship Behavior* sebsar 0,625. Skala *Self Leadership* sebesar 0,851, dimana reliabel apabila memiliki r hitung lebih besar dari r tabel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi product moment dari pearson. Teknik korelasi ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel prediktor yaitu *Sefl-leadership* dengan variabel kriterium yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan progam komputer. SPSS *(Statistics for Products and Services Solution) versi 26 for windows.*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bedasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *product moment* diketahui bahwa ada korelasi positif antara variabel *self leadership* dengan *Organization Citizenship Behavior.* Hal ini dibuktikan dari hasil statistik yang menunjukan bahwa nilai koefisien korelasi dari kedua variabel sebesar 0,256 dengan dengan taraf signifikansi atau probabilitasnya sebesar (p) = 0,020 (p < 0,050).

Bedasarkan hasil pengolahan data mengenai hubungan *self leadership* dengan *organization citizenship behavior* karyawan PT Metinca Prima Industrial Work Salatiga, menyatakan bahwa hipotesis yang ada diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data yang menunjukan nilai signifikasi sebesar 0,020 dan nilai hubungan (R2) sebesar 0,066 menunjukkan bahwa variabel *self leadership* memiliki kontribusi 6,6% terhadap variabel *Organization Citizenship Behavior* dan sisanya 93,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Le Pine, Erez dan Johnson (2002) menunjukan bahwa *self leadeership* mempunyai dampak positif pada *organizational citizenship behavior.* Begitu juga penelitian lain, yang dilakukan oleh Piccolo dan Colquitt (2006) menyatakan dampak langsung *self leadership* terhadap prestasi tugas dan *organizational citizenship behavior.*

*Self leadership* adalah proses di mana orang mempengaruhi diri mereka untuk mencapai pengarahan diri dan motivasi diri yang diperlukan untuk berperilaku dan melakukan apa yang diinginkan (Houghton, 2002). Menurut Neck (1995) *Self leadership* merupakan suatu proses untuk mempengaruhi diri agar bisa membantu pengarahan diri serta motivasi diri yang sangat dibutuhkan oleh individu. Pengertian lain yang senada yaitu proses mempengaruhi diri sendiri untuk memberikan arahan bagi diri sendiri (*self-directing*) dan memotivasi diri (*self-motivating*) yang diperlukan untuk berperilaku dan bertindak dalam cara-cara yang sesuai (Jackson, 2004).

Mekanisme yang dapat digunakan menjelaskan bagaimana *self leadership* dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* adalah melalui teori pertukaran sosial. Menurut teori pertukaran sosial, apabila karyawan diperlakukan dengan baik oleh pemimpin mereka, karyawan mungkin merasa memiliki kewajiban untuk membalas dengan menunjukan tingkah laku yang memiliki dampak positif untuk organisasi (Lavelle et al., 2009), seperti *organizational citizenship behavior* (Organ, 1988). Untuk mewujudkan hubungan dan pertukaran sosial, kepercayaan antara pemimpin dan jajarannya akan diperlukan (Holmes, 1991). Pekerja perlu percaya bahwa pemimpin akan meneruskan pertukaran positif dalam jangka panjang. Terdapat bukti bahwa hubungan pertukaran sosial bedasarkan kepercayaan mendorong *organizational citizenship behavior.*  Sebagai contoh, Zhong, Lam dan Chen (2009) mendapati bahwa hubungan dan kualitas pertukaran sosial antara pemimpin memberikan dampak yang positif terhadap *organizational citizenship behavior.*

Mekanisme lain yang mungkin untuk memahami hubungan antara *self leadership*  dengan *organizational citizenship behavior* adalah model motivasi. Model motivasi menunjukan bahwa perilaku kepemimpinan partisipatif mendorong perasaan bawah sadar, *self efficacy* dan kontrol diri (Sashkin, 1976). Model motivasi menjelaskan bahwa perilaku *self leadership* akan meningkatkan efikasi diri dan kontrol diri karyawan dan seterusnya akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan (Sashkin, 1976). Selain itu, terdapat bukti yang menunjukan bahwa *self leadership* yang positif memberi dan meningkatkan motivasi diri serta memiliki pengaruh psikologis yang kuat dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*  karyawan (Arnold, Arad, Rhoades, & Drasgow, 2000; Deci & Ryan, 1985; Organ, Podsakoff, & MacKenzie S.B., 2006). Seterusnya motivasi diri yang muncul akan meningkatkan prestasi kerja, termasuk dampak positif pada perilaku kerja ( Huang, Iun, Liu, & Gong, 2010; Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006). Oleh karena itu *self leadership* akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* melalui mekanisme motivasi.

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan perilaku-perilaku dari para pekerja yang melebihi yang disyaratkan oleh peran formalnya serta tidak secara langsung dan eksplisit diakui oleh sistem kompensasi/reward yang resmi/formal, dan karenanya memfasilitasi fungsi organisasi (Organ, 1988). Menurut Aldag dan Resckhe (1997), *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah peran serta individu yang melebihi tuntutan posisi pada lokasi kerja. Menurut Spector (2008) OCB merupakan perilaku yang melebihi persyaratan tugas utama dari pekerjaan (tugas yang terdapat pada job desc pekerjaan) dan bermanfaat untuk organisasi.

Berdasarkan data empirik hasil kategorisasi skor *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Metinca Prima Industrial Works Salatiga diperoleh subjek yang berada di kategori tinggi yaitu sebesar 12,1 % (8 subjek), kategori sedang 73,4 % (47 subjek), kategori rendah 14,1 % (9 subjek). Disimpulkan bahwa Sebagian besar subjek dalam penelitian ini memiliki *Organization Citizenship Behavior* yang sedang. Sementara untuk *Self Leadership* karyawan diperoleh subjek yang memiliki kategori tinggi yaitu sebesar 26,6 % (17 subjek), kategori sedang 64,1 % (41 subjek), kategori rendah 9,4 % (6 subjek). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini meimiliki *Self Leadership* yang sedang. Selain itu diperoleh koefisien determinasi positif dalam penelitian ini memperoleh koefisien determinasi R2 sebesar 0,066 hal ini menunjukkan variabel *Self Leadership* yang diberikan pada karyawan PT. Metinca Prima Industrial Works Salatiga memiliki kontribusi 6,6% terhadap variabel *Organization Citizenship Behavior* dan sisanya 93,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Untuk memperjelas pertanyaan yang muncul saat penelitian apakah ada korelasi anatara masa kerja yang semakin lama akan menunjukan *Organization Citizenship Behavior,* maka dalam penelitian ini terjawab bahwa dari hasil uji tambahan, yaitu uji korelasi masa kerja dengan *Organization Citizenship* Behavior dapat disimpulkan bahwa korelasi antara masa kerja dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) diperoleh r xy = 0,222 dengan taraf signifikasi p = 0,039 (p < 0,050) berarti ada korelasi positif antara masa kerja dengan *Organization Citizenship Behavior.* Hasil tersebut mendukung pendapat Organ (1988) mengatakan karyawan yang telah lama bekerja pada suatu organisasi akan memiliki kedekatan dan keterikatan yang kuat terhadap tempat kerjanya tersebut. Masa kerja yang lama akan meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin lama karyawan bekerja disebuah organisasi, semakin tinggi persepsi bahwa karyawan memiliki investasi di dalamnya.

Masa kerja dibutuhkan karyawan sebagai modal untuk membantu karyawan dalam belajar untuk melakukan peran organisasi mereka, tanggung jawab, menghindari atau mengatasi hambatan, dan untuk mengenal rekan-rekan kerja mereka (Humphrey, Morgeson, & Mannor, dalam Steffens, et al. 2014). Oleh karena itu tentu masa kerja memiliki hubungan yang erat dengan OCB sebab perilaku dalam OCB juga menunjukkan hal-hal tersebut

**KESIMPULAN**

Bedasarkan hasil penelitian tentang hubungan *self leadership* dengan *organization citizenship behavior* PT Metinca Prima Industrial Work Salatiga didapatkan hasil yang positif dan signifikan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *self leadership* karyawan maka semakin tinggi tingkat *organization citizenship behavior* pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah *self leadership* maka semakin rendah pula *organization citizenship behavior* pada karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara self leadership dengan organization citizenship behavior pada karyawan PT Metinca Prima Industral Works Salatiga.

Saran yang dapat diberikan yaitu pertama untukkaryawan penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan baru mengenai cara meningkatkan Organization Citizenship Behavior dan self leadership pada karyawan PT. Metinca Prima Industrial Works Salatiga agar bisa mempertahankan Organization Citizenship Behaviornya. Sehingga karyawan yang termasuk dalam kategori rendah dan sedang untuk meningkatkan diri karena dunia persaingan sekarang lebih memfokuskan kepada pelayanan dan OCB itu sangat terkait dengan pelayanan yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Kedua untuk PT Metinca Prima Industrial Works Salatiga penelitian ini dapat menjadi pengetahuan untuk peningkatan Organization Citizenship Behavior karyawan dengan cara meningkatkan self leadership karyawannya sehingga dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas perusahaan, dan masa kerja karyawan dapat digunakan untuk memprediksi perilaku Organization Citizenship Behaviori, Untuk penempatan-penempatan tertentu masa kerja merupakan hal yang penting untuk menumbuhkan perilaku Organization Citizenship Behavior. Dan juga bagi peneliti selanjutnya dapat menggali lagi faktor- faktor yang mempengaruhi Organization Citizenship Behavior selain faktor Self Leadership untuk melengkapi penelitian yang ada dan diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk lebih menggali lagi teori maupun faktor Organization Citizenship Behavior untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan lebih teliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aldag, Ray.,Wayne., 1997. Employee Value Added, New-York, Center for Organizational Effectiveness Inc.

Arnold, J. A., arad, S., Rhoades, J. A., & Drasgow, F. (2000). The empowering leadership questionnaire: The construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior,* 21(3), 249-269.

Azwar, S. (2003). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Budiharjo, Andreas ,2011, Organisasi : Menuju Pencapaian Kinerja Optimum, Prasetya Mulya Publishing, Jakarta.

Danan, Mubasysyr Hasanbasri (2007). *Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Organization Citizenship Behavior (OCB) di Politeknik Kesehatan Banjarmasin.* Working Paper Series No.2 Januari 2007 1St Draft. KMPK Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

Deci, E. James, R & Ryan, R. (1989), The support of autonomy and control of behavior, *Journal of personality and Social Psychology,* 53, 1024-1037.

Deluga, R. J. (1995). The relationship between attributional charismatic leadership and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology,* 25: 1652-1669.

Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadaningtyas, Dwi. (2005). *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Oranisasi terhadap Prganizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT.(PERSERO) Pelabuhan Indonesia III.* Laporan Penelitian 23 Desember 2005.

Hadi, S. (2015). *Statistik.* Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Ho, Jessie & Nesbit, Paul L., 2009. “A refinement and extension of the self leadership scale for the Chinese context, *Journal of Managerial Psychology* Vol. 24 No 5, pp. 450-476.

Holmes, J. (1991). *Trust and the appraisal process in close relationships.* London: Jessica Kingsley.

Houghton Dan Neck, 2006. The Revised Self Leadership Quetiommaire Testing A Hierarchical Factor Structure For Self Leadership. *Journal Of Managerial Psychology*. Vol 8. Hal 1-26.

Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. Journal of Managerial psychology, 17(8), 672-691.

Jackson, Lola Jean, September 2004. Self-Leadership Through Business Decision-Making Models, Disertasi, University of Phoenix.

Kumar, K., Bakhshi, A., and Rani, E. 2009). Linking theBig Fiv e Personality Domains to Organizational C itizenship Behavior,Internatio nal Journal of Psychological Studies, Vol 1 N o 2, pp. 73-81.

Kusumajati, D. A. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan. Humaniora, 5(1), 62-70.

Lavelle, J. J., Brockner, J., Konovsky, M, A., Price, K. H., Henleys, A. B., Taneja, A., & Vinejar, V. (2009). Commitment, procedural fairness, and organizational citizhenship behavior: A multifoci analysis. *Journal of Organizational Cotozenship Behavior,* 30: 337-357.

LePine, J. A., Erez, A., ( Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: *A critical review and meta-analysis,* 87, 52-65.

Neck, C. P., Ashcraft, R., & VanSandt, C. (1999). Employee self-leadership: Enhancing the effectiveness of nonprofits. *International Journal of Organization Theory and Behavior, 1,* 521-522.

Neck, C. P., Stewart, G. L., & Manz, C. C. (1995). Thought self-leadership as a framework for enhancing the performance of performance appraisers. The journal of applied behavioral science, 31(3), 278-302.

Newstrom, John W. (2007). Organizational behavior, Twelfth Edition. New York: McGraw Hill.

Organ, D.W. 1998. Organizational Citizenship Behavior; The Good Soldier Syndrome. Lexington, MA; Lexington Book.

Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. (2006). Organizational Citizenship Behavior. USA: Sage Publications, Inc.

Piccolo, R., & Colquitt, J. A. (2006). Transformational leadership and job behavior: The mediating role of core job characteristics. *Academy of Management Journal,* 49(2): 327-340.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizzational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research.  *Journal of management,* 26(3).

*Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and Bachrach, D.G. (2000). “Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research”.* Jurnal of Management, Vol.26.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007).Organizational behavior. New Jersey: Pearson Educational.

Robbins, SP. (2006). *Perilaku Organisasi Kontroversi, Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2.* Jakarta: PT. Prehallindo.

Saifudin, A. (2020). *Penyusunan skala psikologi.* Jakarta : Kencana.

Sashkin, M. (1976) Changing toward participative management approaches: A model and methods. *The Academy of Management.*

Spector, P. E. (2008). Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice, 5th ed. USA: John Wiley & Sons, Inc.

Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Wayne, S. J., & Green, S. A. (1993). The effects of leader-member exchange on employee citizenship and impression in management behavior. *Human Relations*, 46, 1431-1441.

Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A. & Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthly behavior. *Academy of Management Review.* 23(3): 513-530.

Zhong, J. A., Lam, W., & Ziguang, C. (2009). Relationship between leader-member exchage and organizational citizenship behaviors: Examing the moderating role of empowerment*. Asia Pac J Manag.*