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

***RELATIONSHIP BETWEEN LEARNING AGILITY WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) OF SALESMAN IN FASHION STORE***

**Nurul Aliah Fil Hafirah** Universitas Mercu Buana Yogyakarta Nafhafirah@gmail.com 082293331226

**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 peremppuan 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 (*rxy*) 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 olah 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 (rxy) 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*

### PENDAHULUAN

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. Kebutuhan *fashion* yang terus diminati membuat bisnis dibidang tersebut terus menunjukkan inovasi agar mampu bersaing (Agusalim, 2021). 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 di dapatkan 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 mengenakkan 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 di sebut *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.

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.

Cázares (2012) menyatakan bahwa OCB merupakan permasalah yang penting untuk dikaji pada kalangan pekerja terutama pada jenis pekerjaan dibidang pelayanan, 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 organsiasi bisa bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

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 di bidang 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.

*Learning agility* merupakan kemauan 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 kemauan 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* dnegan OCB, sehingga *learning agility* dapat dikatakan mempunyai peranan dalam mempengaruhi variabel OCB.

### METODE

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

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah teknik korelasi (*pearson correlation*) yang di kembangkan 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.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima karena dilihat dari koefisien korelasi (rxy) 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 kemauan belajar membuat pramuiaga menunjukkan OCB dengan perilaku bersedia membatu rekan kerja dan melayani konsumen dengan sangat baik melebihi standar yang diberkan. 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. Hasil penelitian ini juga menunjukkan koefesien determinasi (R²) 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.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *learning agility* dengan OCB pada pramuniaga di toko penjualan *fashion*. Hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (rxy) 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 saaat 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. 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 organiasasi dihadapkan masalah seseorang akan bersedia memberikan ide-ide yang mendorong kesuksesan organisasi (Podsakoff, dkk., 2001).

Aspek *result agility* adalah kemampuan seseorang untuk membangun kepercayaan orang lain pada berbagai situasi (Gravett & Caldwell, 2016). *Results agility* yang dimiliki seseorang memjadikannya 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). 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.

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. 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.

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. 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.

**Tabel 1**.

**Distribusi Aitem Skala OCB Sebelum Uji Coba**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Aspek | Aitem | Jumlah |
| 1 | *Altruism* | 7, 12, 19, 20, 25 | 5 |
| 2 | *Sportsmanship* | 3, 10, 11, 17, 24 | 5 |
| 3 | *Conscientiousness* | 1, 4, 8, 16, 21 | 5 |
| 4 | C*ourtesy* | 2, 5, 13, 14, 22 | 5 |
| 5 | *Civic virtue* | 6, 9, 15, 18, 23 | 5 |
|  |  | Total | 25 |

**Tabel 2**

**Distribusi Aitem Skala OCB Setelah Uji Coba**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Aspek | Aitem | Jumlah |
| 1 | *Altruism* | 7, 12, 19, 20, 25 | 5 |
| 2 | *Sportsmanship* | 3, 10, 11, **17**, 24 | 4 |
| 3 | *Conscientiousness* | 1, 4, 8, **16**, 21 | 4 |
| 4 | C*ourtesy* | 2, 5, **13**, 14, 22 | 4 |
| 5 | *Civic virtue* | 6, 9, 15, 18, 23 | 5 |
|  |  | Total | 22 |

Keterangan : nomor yang berwarna merah adalah nomor aitem yang gugur

**Tabel 3**

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

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

**Tabel 4**

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

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

Keterangan : nomor yang berwarna merah adalah nomor aitem yang gugur

**Tabel 5 Deskripsi Data Penelitian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Data hipotetik | Data empirik |
| Variabel | N | Mean | SkorMin |  | SD | Mean | SkorMin |  | SD |
|  |  |  | Max |  |  | Max |  |
| OCB | 110 | 55 | 22 | 88 | 11 | 69,53 | 51 | 86 | 6,207 |
| *Learning**agility* | 110 | 42,5 | 17 | 68 | 8,5 | 56,36 | 44 | 65 | 3,942 |

**Tabel 6 Kategorisasi Skala OCB**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Persentase |
| Tinggi | 𝑋 > 𝜇 + 1. 𝜎 | X > 66 | 83 | 75% |
| Sedang | (𝜇 − 1. 𝜎) < 𝑋 ≤ (𝜇 + 1𝜎) | 44 < X≤ 66 | 27 | 25% |
| Rendah | 𝑋 ≤ 𝜇 − 1. 𝜎 | X ≤ 44 | 0 | 0% |
|  |  | Total | 110 | 100% |

**Tabel 6**

**Kategorisasi Skala Learning Agility**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Persentase |
| Tinggi | 𝑋 > 𝜇 + 1. 𝜎 | X > 51 | 101 | 92% |
| Sedang | (𝜇 − 1. 𝜎) < 𝑋 ≤ (𝜇 + 1𝜎) | 34 < X≤ 51 | 9 | 8% |
| Rendah | 𝑋 ≤ 𝜇 − 1. 𝜎 | X ≤ 34 | 0 | 0% |
|  |  | Total | 110 | 100% |

**Keterangan :**

**X = Skor subjek**

**µ = Mean atau rerata hipotetik σ = Standar deviasi hipotetik N = Jumlah subjek**

### KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima karena dilihat dari koefisien korelasi (rxy) 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 kemauan belajar membuat pramuiaga menunjukkan OCB dengan perilaku bersedia membatu rekan kerja dan melayani konsumen dengan sangat baik melebihi standar yang diberkan. 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.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan koefesien determinasi (R²) 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.

### 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-](https://www.forbes.com/sites/kevincashman/2013/-04/03/the-five-dimensions-of-learning-agile-leaders/?sh=5c51fe1f7457) [dimensions-of-learning-agile-leaders/?sh=5c51fe1f7457.](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.

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 sustain ale 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.

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 : Alfabeta.

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.

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 natute, antecedents, and consequences*. USA: SAGE.

## Podsakoff, P. M., Bachrach, D. G. & Bendoly. (2001). Attributions of the causes of group performance as an alterna- tive ekplanation of the relationship netween

*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-](http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/4907/) [yogya.ac.id/id/eprint/4907/.](http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/4907/)

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.

# 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.